

ABSCHLUSSBERICHT

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

Zwei Fallstudien zu Österreich und zu plattformbasierter Arbeit

Inhalt

Vorwort.....	4
Hintergrund.....	6
Einführung	7
Thematischer Überblick	8
Digitale Inklusion.....	10
Methodik.....	13
Projektüberblick.....	13
Sekundärforschung	14
Befragung von Stakeholdern.....	14
Probleme und Grenzen der Studie	16
Fallstudie 1: Digitalisierung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den österreichischen Arbeitsmarkt	19
Überblick.....	19
Österreichischer Rechtsrahmen für Beschäftigung und Behinderung	22
Wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert.....	26
Wie die Digitalisierung die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt beeinflusst	27
Hilfstechnologien.....	29
Zugängliche Informationen.....	32
Best practice 1: Die Plattform „ava“ von atempo.....	36
Best practice 2: Specialisterne.....	38
Zusammenfassung.....	40
Fallstudie 2: Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt durch plattformbasierte Arbeit – ein europäisches Bild.....	43
Überblick.....	43
Der EU-Rahmen zu Beschäftigung und Behinderung	45
Über plattformbasierte Arbeit.....	50

Interviews mit Interessenvertretern und Betroffenen.....	52
Allgemeine Anmerkungen	53
Chancen	55
Barrieren, Herausforderungen und Risiken	57
Best practice 1: Ubers Instrument für gehörlose oder schwerhörige Fahrer	62
Best practice 2: Ilunions Plattformkonzept für Menschen mit Behinderungen auf dem traditionellen Arbeitsmarkt	64
Zusammenfassung	66
Schlussfolgerungen und Politikempfehlungen	69
Schlussfolgerungen von Fallstudie 1:.....	69
Schlussfolgerungen von Fallstudie 2:	75
Quellenangaben	78
Tabellenverzeichnis.....	86
Abbildungsverzeichnis	87
Anhang I: Abkürzungen	88
Anhang II: Interviewleitfaden für Fallstudie 1	90
Einführung	90
Anhang III: Interviewleitfaden für Fallstudie 2	95
Einführung	95
Impressum	101

Vorwort

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsmärkte tiefgreifend und einigen Studien zufolge profitieren davon möglicherweise besonders Menschen mit Behinderungen. Ein wichtiges Element in diesen Beschreibungen ist die Zunahme von plattformbasierter Arbeit, d. h. von digitalen Plattformen, die Angebot von und Nachfrage nach bezahlter Arbeit zusammenführen. Einzelberichte deuten darauf hin, dass plattformbasierte Arbeit Menschen mit Behinderungen eine flexible Möglichkeit zur Beteiligung am Erwerbsleben bietet, weil sie beispielsweise auf Wunsch von zuhause aus arbeiten können. Andererseits wird aber auch davor gewarnt, dass Menschen mit Behinderungen vom wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt ausgeschlossen werden könnten und die Ungleichheit sich so weiter vertiefen könnte.

Unter Berücksichtigung dieser Punkte untersucht der vorliegende Bericht die Auswirkungen der Digitalisierung – Möglichkeiten und Herausforderungen – auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Außerdem enthält er kurz gefasste und aktuelle politische Empfehlungen für Beteiligte.

Dieser Bericht untersucht das Phänomen Digitalisierung anhand zweier sich ergänzender Fallstudien. Die erste Fallstudie analysiert die Herausforderungen und Risiken, denen Menschen mit Behinderungen durch die Digitalisierung in Österreich ausgesetzt sind, die zweite konzentriert sich auf die Herausforderungen und Risiken plattformbasierter Arbeit für Menschen mit Behinderungen in der EU. Beide Fallstudien stützen sich auf eine gründliche Analyse des Forschungsstands und auf die Befragung beteiligter Akteure, zum größten Teil in Form von teilstrukturierten Interviews mit einer breit gefächerten Gruppe von Experten und Betroffenen. Außerdem werden in jeder Fallstudie zwei Best-Practice-Beispiele vorgestellt, die vorbildliche Organisationsformen oder Konzepte darstellen.

Die erste Fallstudie beginnt mit einem Überblick über die rechtlichen Strukturen, auf denen die Inklusionspolitik in Österreich beruht. Grundsätzlich verfügt Österreich über ein leistungsfähiges Fördersystem zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Die entsprechenden Leistungen werden jedoch manchmal unzureichend oder uneinheitlich umgesetzt. Thematisiert werden insbesondere Probleme beim Quotensystem (Behinderteneinstellungsgesetz), Unterschiede zwischen den Bundesländern und die Datenerhebung zu Menschen mit Behinderungen.

Die erste Fallstudie findet eine Reihe von Punkten, die weitgehend sowohl für Österreich als auch für andere Länder zutreffen. Erstens verändert die Digitalisierung die Arbeitsverfahren an herkömmlichen Arbeitsplätzen. Konkret werden digitale Kompetenzen durchgängig wichtiger und bei vielen Arbeitsstellen gibt es mehr örtliche Flexibilität. Zweitens ermöglicht die Digitalisierung neue und verbesserte Hilfstechnologien, die Menschen mit Behinderungen, die Zugang zu diesen Technologien haben, die Inklusion in Gesellschaft und Arbeitsmarkt erleichtern. Drittens verändert die Digitalisierung den Arbeitsmarkt ganz grundsätzlich. In einigen Fällen werden Hauptberufe für bestimmte Behindertengruppen seltener oder werden einfach ausgelagert.

Die zweite Fallstudie skizziert zunächst das europäische Inklusionsrahmenwerk und betont, dass plattformbasierte Arbeit als digitales Werkzeug dazu beitragen könnte, die europäischen Ziele, d. h. ein eigenständiges Leben und die gesellschaftliche und wirtschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen, zu erreichen. Dabei werden die wichtigsten Verträge, Richtlinien und anderen Rechtsinstrumente und besonders ihre konkrete Bedeutung für Menschen mit Behinderungen beschrieben und eine Verbindung zu plattformbasierter Arbeit hergestellt.

Die zweite Fallstudie zeigt, dass es kaum Forschungsliteratur über plattformbasierte Arbeit und Menschen mit Behinderungen gibt. Allerdings scheinen sie einen überproportional großen Teil der Arbeitnehmer auf manchen Plattformen auszumachen, wie z. B. Amazon Mechanical Turk (AMT). Die Experten waren sich zumeist darin einig, dass plattformbasierte Arbeit für bestimmte Menschen mit Behinderungen eine Chance ist, verstärkt am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Dieses Potenzial wird jedoch nicht voll genutzt, vor allem weil die Plattformen nicht bekannt sind oder die digitale Kompetenz fehlt. Zudem könnte plattformbasierte Arbeit – besonders wenn sie von zuhause erfolgt – das Risiko gesellschaftlicher Exklusion noch verstärken.

Im Abschlusskapitel werden wichtige Punkte zusammengeführt und politische Empfehlungen für die Entscheidungsträger in Österreich und der EU gegeben.

Hintergrund

Einer der drei Schwerpunkte des österreichischen EU-Ratsvorsitzes im zweiten Halbjahr 2018 lautete „Sicherung des Wohlstands und der Wettbewerbsfähigkeit durch Digitalisierung“. Im Verlauf sozialer Veränderungsprozesse und angesichts der neuen Wirtschaftsmodelle, die sich aus der zunehmenden Nutzung digitaler Technologien ergeben, sind neue Beschäftigungsformen entstanden bzw. üblicher geworden.

Der österreichische Ratsvorsitz hat sich auf eine dieser neuen Beschäftigungsformen konzentriert, nämlich auf plattformbasierte Arbeit, definiert als Beschäftigungsform, bei der Organisationen oder Einzelpersonen eine Online-Plattform verwenden, um Zugang zu anderen Organisationen oder Einzelpersonen zu erhalten und dort spezifische Probleme zu lösen oder spezifische Dienstleistungen gegen Bezahlung anzubieten. Diese Plattformen, wie Uber oder Clickworker, bieten neue Beschäftigungsmöglichkeiten, führen aber gleichzeitig zu Problemen in Bezug auf Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung.

Dieses Thema wurde bei einem informellen Treffen der Arbeits- und Sozialminister am 19. und 20. Juli 2018 und auf der Konferenz „Digitalisierung der Arbeit“ am 19. September 2018 diskutiert. Ein Workshop im Rahmen des informellen Ministertreffens beschäftigte sich mit dem Potenzial neuer Arbeitsformen für einen verbesserten Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt. Zur Vorbereitung dieser Treffen führte der österreichische Ratsvorsitz gemeinsam mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) die Studie „Digitales Zeitalter – Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ausgewählter Arten von plattformbasierter Arbeit“ durch.¹

Um das Wissen über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt weiter zu vertiefen, wurde die vorliegende Studie als Folgeuntersuchung zur oben genannten Studie in Auftrag gegeben, beide beim Centre for European Policy Studies (CEPS).

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

¹ Siehe die Studie <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>.

Einführung

Für Menschen ohne Behinderung macht Technologie manches einfacher.
Für Menschen mit Behinderung macht Technologie manches erst möglich.

-IBM-Schulungshandbuch (1991)

Digitalisierung – der Einsatz von digitalen Technologien zur Wandlung von Geschäftsmodellen und Informationsstrukturen – verändert die europäischen Arbeitsmärkte dramatisch. Politik und Wissenschaft betonen das Potenzial der Digitalisierung, für Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt häufig marginalisiert werden, neue Chancen zu eröffnen und Hindernisse zu verringern. In dieser Beziehung verdienen Menschen mit Behinderungen besondere Aufmerksamkeit.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gehört zu den 20 Grundsätzen der europäischen Säule sozialer Rechte. Laut dieser e haben Menschen mit Behinderungen das Recht auf Einkommensbeihilfen, die ein würdevolles Leben sicherstellen, Dienstleistungen, die ihnen Beteiligung am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, und ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld. Auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention² haben die EU und die Mitgliedstaaten eigene Strategien und Aktionspläne entwickelt.

Trotz dieser politischen Rahmenbedingungen findet die Inklusion von Menschen mit Behinderungen weniger Beachtung als andere soziale Probleme. Obwohl Menschen mit Behinderungen rund 15 % der Weltbevölkerung ausmachen (WHO 2011), gibt es noch immer zahlreiche Hindernisse für ihre vollständige soziale Inklusion. In Bezug auf die Arbeitsmärkte ist die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen weiterhin wesentlich niedriger als die der Gesamtbevölkerung.

Dieser Unterschied könnte sich durch neue Technologien sowohl vergrößern als auch verkleinern. Aufenthaltsort und Mobilität werden weniger wichtig und eingeschränkte Sinneswahrnehmungen lassen sich durch Hilfstechnologien ausgleichen. Außerdem

² Die 2006 veröffentlichte UN-Behindertenrechtskonvention fordert für alle Menschen mit Behinderungen Chancengleichheit und soziale Inklusion. Um mehr Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung zu bringen, sollten diese laut dem Übereinkommen ihren Aufenthaltsort frei wählen können und gleichberechtigten Zugang zu Unterstützungsdiensten zu Hause und in Einrichtungen sowie zu sonstigen Gemeindediensten haben (Vereinte Nationen, 2006).

gewinnen neue Arbeitsformen an Bedeutung und verändern den Arbeitsmarkt. Plattformbasierte Arbeit ist eine spezielle Beschäftigungsform, die mit der Chance auf mehr Flexibilität, aber auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen assoziiert wird. Obwohl immer mehr Studien über plattformbasierte Arbeit erscheinen, weiß man noch kaum etwas über Menschen mit Behinderungen, die plattformbasiert arbeiten, und die Vorteile und Risiken, die damit verbunden sein könnten.

Thematischer Überblick

„Behinderung“ ist kein einheitlicher Begriff und eine faktengestützte Politik ist nur möglich, wenn die Heterogenität von Menschen mit Behinderungen anerkannt wird. Die Wahrnehmung von „Behinderung“ hat sich mit der Zeit gewandelt. Früher wurden Menschen mit Behinderungen stark stigmatisiert und moralischer Defizite verdächtigt (Wasserman et al., 2015). Dann wurde Behinderung als gesellschaftliches Problem gesehen, das gelöst und normalisiert werden muss (Wolfensberger et al., 1972). Das heißt, Menschen mit Behinderungen wurden im Arbeitsleben akzeptiert, aber nur, wenn sie die gleiche Arbeit leisteten wie ihre Kollegen (González, 2015). Heute wird allgemein anerkannt, dass Menschen mit Behinderungen ein Anrecht auf die vollständige Inklusion in Gesellschaft und Arbeitsmarkt haben und Arbeitsplätze entsprechend angepasst werden müssen (Asís und Barranco, 2010).

Dabei ist zu beachten, dass es viele Definitionen von „Behinderung“ gibt, wodurch die Erhebung von länderübergreifenden Daten über Menschen mit Behinderungen schwierig ist (WHO, 2011; Weltbank, 2011). Was in einem Land eine Behinderung darstellt, gilt in einem anderen möglicherweise als Erkrankung. Dies beeinflusst aber nicht nur die Datenlage, sondern auch die Verfügbarkeit von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, 2017).

Dieser Bericht verwendet die Definition der Vereinten Nationen in der UN-Behindertenrechtskonvention. Laut dem Übereinkommen bezieht sich der Begriff „Behinderung“ auf zwei Grundlagen: erstens auf die Beeinträchtigung einer Person, d. h. eine körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigung; und zweitens auf die Wechselwirkung zwischen dieser gesundheitlichen Beeinträchtigung der Person und verschiedenen Barrieren, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.

Trotz der schwierigen Datenlage haben **rund 15 % der Weltbevölkerung eine Behinderung, wobei diese Zahl** aufgrund der alternden Bevölkerung **weiter steigen dürfte** (Angeloni, 2013). Der Council for Disease Awareness (CDA) stellt fest, dass 25 % der heute 20-Jährigen vor dem Ende ihrer beruflichen Laufbahn unter einer Behinderung leiden werden (2013). Das zeigt, dass die **Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt nicht nur aus ethischer Sicht, sondern auch wirtschaftlich dringend geboten ist.**

In einem angemessenen Arbeitsumfeld und mit wirksamen Maßnahmen zur gesellschaftlichen Inklusion können Menschen mit Behinderungen die meisten Berufe und Arbeitsaufgaben meistern. Wie Arbeitsmarktstatistiken zeigen, wird dieses Potenzial jedoch nicht genutzt. Laut einer Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in 27 untersuchten Ländern nur halb so hoch wie die von Menschen ohne Behinderung (OECD, 2009). Außerdem liegt die mittlere Nichterwerbsquote³ für Menschen mit Behinderungen bei 49 %, verglichen mit 20 % für Menschen ohne Behinderung; dies zeigt, dass **ein großer Teil der Menschen mit Behinderungen aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind oder nie auf dem Arbeitsmarkt aktiv waren** (Weltgesundheitsorganisation und Weltbank, 2011).⁴

Für die geringe Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt gibt es viele Gründe. Möglicherweise **fehlen die finanziellen Mittel oder Angebote der allgemeinen und beruflichen Bildung**, die Menschen mit Behinderungen den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Auch **Stigmatisierung an Schulen und Arbeitsplätzen** kann Menschen mit Behinderungen von der Beteiligung abschrecken (Braithwaite und Mont, 2008).

Auch wegen der unzureichenden Inklusion in den Arbeitsmarkt ist **Behinderung weiterhin ein wesentlicher Armutsfaktor** (Laparra et al, 2007; Martinez, 2013). Dieser Zusammenhang erklärt sich nicht nur durch gesundheitliche Einschränkungen im Erwerbsleben, sondern auch damit, dass Menschen mit Behinderungen normalerweise auf schlechtere Stellen abgeschoben werden (Jiménez-Lara und Huete García, 2011). Unabhängig von ihrer Stelle erzielen Menschen mit Behinderungen ein geringeres Einkommen als die Gesamtbevölkerung (Brown und Emery, 2008). Außerdem haben Menschen mit Behinderungen **zusätzliche Kosten**, z. B. für Pflege, Arzneimittel und Hilfsmittel für zu Hause. Neben den finanziellen Kosten sind Behinderungen sowohl für die Betroffenen als

³ „Nichterwerbstätig“ ist eine Person, die keine Angebote der allgemeinen oder beruflichen Bildung nutzt, nicht beschäftigt und nicht als arbeitssuchend gemeldet ist. Arbeitslose gelten als wirtschaftlich aktiv.

⁴ Aktuellere Daten für die EU-28 sind nicht verfügbar. 2011 betrug die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwierigkeiten bei grundlegenden Aktivitäten 47,3 %, bei Menschen, die aufgrund lang andauernder Gesundheitsprobleme bzw. Schwierigkeiten bei grundlegenden Aktivitäten in ihrer Beschäftigungsfähigkeit eingeschränkt waren, betrug die Quote 38,1 %. Siehe Eurostat [hier](#).

auch für deren Angehörige mit persönlichen Kosten und Opportunitätskosten verbunden. Viele Menschen, insbesondere Frauen, müssen auf eine eigene Karriere verzichten, um bei der Pflege von Angehörigen zu helfen (CERMI, 2012; Adecco, 2014). In der EU-28 besteht bei 30,1 % der Menschen mit „geringen oder schweren“ Aktivitätseinschränkungen die Gefahr von Armut oder sozialer Ausgrenzung, in der Gesamtbevölkerung sind es 20,9 %.⁵

Digitale Inklusion

Als Reaktion empfehlen Interessenvertreter unterschiedliche Strategien für eine bessere Inklusion von Menschen mit Behinderungen, bei denen **die Digitalisierung eine wichtige Rolle spielt**. Die „Behinderteninklusionsstrategie 2014-2017“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zählt beispielhafte Maßnahmen auf, mit denen Organisationen Menschen mit Behinderungen die Inklusion erleichtern können. Die Strategie zeigt, wie Regierungen und Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen anhand bestimmter Grundsätze Nichtdiskriminierung, Barrierefreiheit und Beteiligung von Menschen mit Behinderungen fördern können. Die Strategie fordert, dass die Akteure z. B. durch veränderte Einstellungsverfahren und barrierefreie Arbeitsplätze aktiv dazu beitragen, für Menschen mit Behinderungen mehr Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit⁶ zu schaffen (ILO, 2015).

Ein weiteres wichtiges Element der Inklusionsstrategie sind **Informationsnetzwerke**. Grönlund et al. (2010) fordern eine bessere Zusammenarbeit zwischen beruflichen Netzwerken, Experten, Ministerien und NRO, um bei der Umsetzung behinderungspolitischer Maßnahmen eine verbesserte Beratung zu bieten. Dadurch würde die Einführung und Kontrolle von Inklusionsprogrammen für Arbeitgeber einfacher und attraktiver.

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) haben die Arbeitswelt zudem tiefgreifend verändert. Es sind neue Arten verfügbarer Arbeitsplätze entstanden und die Arbeitsabläufe und sogar die Arbeitssuche haben sich verändert (Raja et al., 2013). Digitalisierung und Automatisierung erhöhen die Produktivität und senken die Kosten von Produkten und Dienstleistungen. Angesichts globaler Lieferketten, die die

⁵ Diese Daten stammen von 2016. Siehe die Daten von Eurostat zur „Gefahr von Armut oder sozialer Ausgrenzung nach Aktivitätseinschränkung, Geschlecht und Alter“ unter diesem Link appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_peps01&lang=de.

⁶ Menschenwürdige Arbeit ist „produktive Arbeit, die ein faires Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz, soziale Absicherung für Angehörige und bessere Aussichten auf persönliche Entwicklung und soziale Integration bietet, es den Menschen ermöglicht, ihre Meinung zu äußern, sie an den Entscheidungen beteiligt, die ihr Leben betreffen, und Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Frauen und Männern gewährleistet“. Siehe <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

Produktionsauslagerung vereinfachen, sind die Arbeitsmärkte **zunehmendem Wettbewerb** ausgesetzt. Schließlich entwickeln sich neue Online-Plattformen, die Angebot und Nachfrage auf neue Weise zusammenführen (Eichhorst et al., 2017).

Die Digitalisierung hat **sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt**. Technologische Innovationen machen körperliche Arbeiten überflüssig und führen so zu sozialer Ungleichheit – dieser Prozess wird als „Dualisierung“ bezeichnet. Gleichzeitig dürften neue kreative Arbeitsplätze und sozialer Wohlstand zu mehr Wohlstand führen (Eichhorst et al., 2017). Neben der andauernden Schaffung neuer Arbeitsplätze durch IKT schaffen Online-Arbeit und plattformbasierte Arbeit⁷ auch Anreize für Unternehmertum und selbständige Beschäftigung (Raja, 2016). Flexiblere Arbeitsformen spalten Arbeitsplätze in einzelne Projekte oder Aufgaben auf – durch die die Arbeit an individuelle Bedürfnisse angepasst und zeit- und ortsunabhängig ausgeführt werden kann (Dobson, 2017).

Technische Innovationen durch Digitalisierung haben schon heute gravierende Auswirkungen auf den Alltag von Menschen mit Behinderungen. Smartphones können durch Apps und Hilfsfunktionen viele Beeinträchtigungen beim Hören, Sprechen oder Sehen ausgleichen. Informationen im Internet können Menschen mit Behinderungen in ihrem Alltag und bei der Arbeitssuche unterstützen und so ihre soziale Inklusion verbessern (Vereinte Nationen, 2016). **Innovative Technologien können auf vielfältige Weise Hindernisse beseitigen oder minimieren**, sodass mehr Menschen am Arbeitsmarkt teilnehmen können (Migliaccio, 2016).

Heimarbeit erleichtert Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt (Baker et al., 2005). In den Vereinigten Staaten wurden Heimarbeit-Initiativen geschaffen, um die Inklusion von Menschen mit wesentlichen Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Arbeitsabläufe von Mitarbeitern im Kundendienst oder Call Center ermöglichen es den Arbeitnehmern, nicht nur im Büro, sondern auch unterwegs oder zuhause zu arbeiten. Laut einer Studie wird das Potenzial der Heimarbeit nach Angaben einiger Unternehmen jedoch noch nicht voll genutzt und von vielen Unternehmen nur zögerlich umgesetzt (Anderson et al, 2009).

In ähnlicher Weise ermöglichen **neue Beschäftigungsformen** der plattformbasierten Wirtschaft und häufigere Selbständigkeit **mehr Flexibilität und geringere Hürden für Menschen mit Behinderungen, die eine Arbeit suchen**. Plattformbasierte Arbeit wird auch als „Crowd-Arbeit“, „Gig-Arbeit“ und ähnliches bezeichnet und kann Menschen mit Behinderungen, die aufgrund gesundheitlicher Probleme den Anforderungen regulärer

⁷ „Plattformbasierte Arbeit“ kann vieles bedeuten. Hier bezeichnet der Begriff den Austausch von Dienstleistungen gegen Bezahlung mittels digitaler Plattformen. Siehe Eurofound (2018).

Beschäftigung nicht gewachsen sind, eine Einkommensquelle bieten. Die Flexibilität dieser Arbeit ist jedoch oft mit weniger Sicherheit und zusätzlichen Risiken für die Arbeitnehmer verbunden (Berg, 2016).

Es besteht das große Risiko, dass eine **„technische Kluft“ bestehende wirtschaftliche und soziale Ungleichheiten noch verstärkt**. Zwar eröffnet die Digitalisierung vielen Menschen neue Möglichkeiten, schließt aber womöglich andere noch stärker aus der Gesellschaft aus (Owuor et al., 2017). Da Menschen mit Behinderungen außerdem über ein unterdurchschnittliches Einkommen verfügen, ist der Zugang zu neuen Produkten und Hilfstechnologien nicht immer einfach (Atkinson et al., 2008).

Borg et al. betonen jedoch auch Beispiele für erfolgreiche Inklusionsverfahren (2011). Durchdachte Entwicklungsstrategien **müssen nicht nur Beschäftigungsprogramme berücksichtigen, sondern auch eine Bestandsaufnahme der Bereiche Gesundheit und allgemeine und berufliche Bildung** machen. Wenn Menschen mit Behinderungen die notwendigen Hilfstechnologien erhalten, ist dies ein entscheidender Schritt zur Qualifizierung, Beteiligung am Arbeitsmarkt und finanzieller Unabhängigkeit.

Methodik

In diesem Abschnitt werden die Forschungsfragen und die zu ihrer Beantwortung genutzten Strategien beschrieben. Um möglichst viele Standpunkte zu berücksichtigen, hat das Forschungsteam eine Vielzahl von Akteuren interviewt. Außerdem hat das Forschungsteam umfangreiche Sekundärforschung betrieben.

Projektüberblick

Um die Auswirkungen der Digitalisierung auf Menschen mit Behinderungen besser zu verstehen, haben das Centre for European Policy Studies (CEPS) und das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Sozialministerium) im Rahmen des österreichischen EU-Ratsvorsitzes im zweiten Halbjahr 2018 gemeinsam das vorliegende Forschungspapier erarbeitet.

Das Forschungsteam des CEPS wurde von einer Monitoring-Gruppe unter Leitung des Sozialministeriums beraten, die aus Mitgliedern von NRO bestand, die Menschen mit Behinderungen vertreten. Dabei unterstützte die Monitoring-Gruppe das Projekt unter anderem beim Auftaktworkshop am 25. September 2018 konzeptuell und später bei der Vermittlung qualifizierter Interviewpartner. Ziel der Studie ist ein besseres Verständnis der vorrangigen Forschungsfrage: **Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt aus?**

Die primäre Forschungsfrage ist recht komplex und nuanciert. Um das Thema in relativ kurzer Zeit und mit beschränkten Mitteln ohne Qualitätsabstriche zu behandeln, musste das Forschungsteam sich auf ausgewählte Bereiche konzentrieren. Deshalb besteht der Bericht aus zwei zusammenhängenden Fallstudien.

Fallstudie 1 beantwortet die primäre Forschungsfrage, ist jedoch geografisch auf Österreich beschränkt. Fallstudie 2 widmet sich einer spezielleren Frage (**Wie wirkt sich plattformbasierte Arbeit auf die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt aus?**), untersucht dies jedoch europaweit. Neben diesen allgemeinen Themen untersuchen die Fallstudien folgende spezifische Forschungsfragen.

Fallstudie 1 (Schwerpunkt Österreich):

- 1) Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Digitalisierung und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen?
- 2) Welche Risiken und Probleme schafft die Digitalisierung für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt?
- 3) Welche politischen Empfehlungen ergeben sich daraus?

Fallstudie 2 (Europaweit):

- 1) In welchem Maß wirkt sich plattformbasierte Arbeit auf den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt aus?
- 2) Sollte plattformbasierte Arbeit als eine Form von Arbeit für Menschen mit Behinderungen beworben werden?
- 3) Welche politischen Empfehlungen ergeben sich daraus?

Sekundärforschung

Im Rahmen der Sekundärforschung wurden Gesetzestexte, Strategiepapiere und andere offizielle Dokumente von Regierungen und zwischenstaatlichen Stellen ausgewertet. Außerdem wurde die aktuelle Forschungsliteratur und „graue Literatur“, d. h. Positionspapiere von NRO und anderen Interessengruppen untersucht. Eine vollständige Liste der herangezogenen Arbeiten ist dem Literaturverzeichnis zu entnehmen.

Befragung von Stakeholdern

Befragung von Stakeholdern erfolgte in Form von persönlich oder telefonisch durchgeführten, teilstrukturierten Interviews. Dazu erstellte das Forschungsteam für jede Fallstudie einen Fragebogen, der wichtige politische Themen und durch die Sekundärforschung ermittelte Wissenslücken abdeckte. Alle Interviews wurden anonym durchgeführt.

Die Interviewpartner wurden in den beiden Fallstudien in leicht unterschiedlichen Verfahren ermittelt. Für die FS1 stellte das österreichische Sozialministerium eine Liste von für die Studie relevanten Einzelpersonen und Organisationen zusammen. Diese Interviewpartner verfügen über große Sachkenntnisse in ihrem Gebiet und sind 1) Experten für die Inklusion von Menschen mit speziellen Behinderungen, 2) Experten für spezielle Strategien zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und 3) Experten für Hilfstechnologien und andere technologische Mittel zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Für die FS2 wurden alle Interviewpartner vom

Forschungsteam identifiziert. Dazu gehörten die Vertreter von Plattformen, Menschen mit Behinderungen, die auf Plattformen arbeiten und Arbeitsmarktexperten, die auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen spezialisiert sind.

Anschließend fasste das Forschungsteam die Interviews zusammen, um deren Ergebnisse miteinander und mit der Sekundärforschung abzugleichen. Insgesamt führte das Forschungsteam für die FS1 18 und für die FS2 16 Interviews mit den nachstehend aufgeführten Organisationen durch.

Tabelle 1: Überblick über die durchgeführten Interviews

Organisation	Relevanz	
	FS1	FS2
Arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich	✓	
Arbeitsmarktservice (AMS)	✓	
atempo Group (Einzelperson 1)	✓	✓
atempo Group (Einzelperson 2)	✓	✓
BeMyEyes (Einzelperson 1)		✓
BeMyEyes (Einzelperson 2)		✓
Blinden- und Sehbehindertenverband Wien	✓	
BusinessEurope		✓
Diakonie Österreich	✓	
Dublin City University		✓
Europäischer Dachverband der Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderungen (EASPD)		✓
Equalizent (Einzelperson 1)	✓	
Equalizent (Einzelperson 2)	✓	
Essl Foundation, c/o Haus der Philanthropie	✓	
Europäisches Behindertenforum		✓
Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) (Einzelperson 1)		✓
Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) (Einzelperson 2)		✓
Foodora		✓
Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs	✓	
Ilunion		✓
myAbility Social Enterprise GmbH	✓	✓
Österreichischer Behindertenrat	✓	
Schulungseinrichtung für blinde und sehbehinderte Menschen (SEBUS) (Einzelperson 1)	✓	
Schulungseinrichtung für blinde und sehbehinderte Menschen (SEBUS) (Einzelperson 2)	✓	
Specialisterne	✓	✓
Speed of Sight		✓
Uber		✓
Wert:Arbeit	✓	

WITAF - Sozialberatung	✓	
Web Accessibility Initiative (WAI) des World Wide Web Consortium (W3C)	✓	
Insgesamt	18	16

Anm.: In drei Interviews wurden Fragen für beide Fallstudien gestellt

Jedes Interview begann mit einer kurzen Einführung, in der wichtige Begriffe und der Zweck des Interviews erläutert wurden. Dann folgte ein erster Teil mit allgemeinen Fragen über Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt und den häufigsten Problemen in dieser Beziehung. Im nächsten Teil wurde gefragt, was die Digitalisierung (FS1) bzw. plattformbasierte Arbeit (FS2) zur Überwindung dieser Probleme beitragen kann und welche Hindernisse und Risiken womöglich mit dieser Chance verbunden sind. Zum Schluss wurde gebeten, bewährte Verfahren zu nennen und weitere Kommentare oder Informationen zum Thema zu geben.

Probleme und Grenzen der Studie

Ein paar Probleme und Beschränkungen verdienen Erwähnung. Erstens ist die Literaturlbasis für beide Fallstudien (jedoch insbesondere für FS2) recht klein. Dies ist aus mehreren Gründen problematisch: 1) der Großteil der Literatur berührt die Forschungsfrage nur am Rande, 2) viele der Daten sind als „anekdotisch“ zu werten und 3) das Forschungsteam muss sich stark auf die interviewten Experten verlassen. Aus diesem Grund werden in Fallstudie 2 die Interviews (und die Gesetzesgrundlage der Inklusion) stärker hervorgehoben als in Fallstudie 1. Außerdem enthält dieser Bericht keinen gesonderten Abschnitt zur Zusammenfassung des Forschungsstands, sondern bespricht relevante Arbeiten in der Einleitung und in den Fallstudien.

Zweitens war es schwierig, Menschen mit Behinderungen zu finden, die für Plattformen arbeiten. In den entsprechenden Forschungsarbeiten wurde bereits bestätigt, dass es schwierig ist, Zugang zu Plattformarbeitern zu bekommen (Eurofound, 2018). So fehlen administrative Daten zu Plattformarbeitern, viele betrachten ihre plattformbasierte Arbeit eher als Hobby und nicht als Erwerbstätigkeit, Plattformarbeiter sind weit verstreut und plattformbasierte Arbeit ist durch eine sehr hohe Fluktuation geprägt. Bei Menschen mit Behinderungen sind diese Probleme noch deutlicher. Die Plattformen fragen die Arbeitnehmer in der Regel nicht nach Behinderungen, sodass die meisten an der Studie

beteiligten Plattformen⁸ keinen Kontakt zu Arbeitnehmern mit Behinderungen vermitteln konnten. Außerdem wollen viele ihre Behinderung womöglich nicht offenlegen, weil sie Diskriminierung durch die Plattform oder Kunden fürchten. Deshalb wurden für die Fallstudie 2 weniger Arbeitnehmer interviewt als wünschenswert.

Drittens sind die Behinderungen sehr differenziert. Es gibt keine einheitlichen, unveränderlichen und ausschließlichen Bezeichnungen. Daher kann die Frage auch nicht für alle Menschen mit Behinderungen gleich beantwortet werden, weil die Betroffenen auf unzählige Weisen eingeschränkt sind und sich verschiedene Formen von Behinderung überschneiden können. Deshalb mussten die Hindernisse, denen Menschen mit Behinderungen gegenüber stehen, für diese Fallstudien auf jene Behinderungen konzentriert werden, die laut den befragten Experten den Zugang zum Arbeitsmarkt besonders häufig erschweren. Dazu gehören Menschen, die 1) blind oder sehgeschädigt, 2) gehörlos oder schwerhörig 3) in ihrer Mobilität eingeschränkt oder anderweitig körperbehindert, 4) geistig behindert oder lernbehindert oder 5) psychisch krank sind oder eine Persönlichkeitsstörung aufweisen.⁹

Viertens ist plattformbasierte Arbeit in Bezug auf die erbrachten Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen, Vergütung usw. sehr uneinheitlich. Das heißt, je nach Art der Tätigkeit und Behinderung kann plattformbasierte Arbeit für Menschen mit Behinderungen mit ganz unterschiedlichen Vor- und Nachteilen verbunden sein. Aus diesem Grund hat das Forschungsteam die Auswirkungen verbreiteter Formen von plattformbasierter Arbeit auf Menschen mit den oben genannten Behinderungen sorgfältig abgewogen.

Fünftens behandeln die Fallstudien Themen mit großer Tragweite, was die Abgrenzung manchmal erschwert. So können beispielsweise Hilfstechnologien Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, aber auch bei der alltäglichen Inklusion unterstützen. Die Trennlinie zwischen beiden Funktionen ist nicht immer klar, weshalb die **Inklusion in den Arbeitsmarkt sich nicht immer von sozialer Inklusion im Allgemeinen abgrenzen lässt.**

Somit sind die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt kompliziert und mit vielen Aspekten verflochten. Das Forschungsteam hat versucht, der Komplexität des Themas gerecht zu werden und dennoch

⁸ Von den 12 angefragten Plattformen antworteten nur sieben auf die Einladung zur Teilnahme an der Studie. Davon gaben drei an, keine konkreten Leitlinien oder Kenntnisse über das Thema zu besitzen. Schließlich wurden die Vertreter von vier Plattformen befragt.

⁹ Dies ist nicht als umfassende Kategorisierung gedacht.

eine möglichst spezifische Analyse sowie kurze, praktische und aktuelle politische Empfehlungen zu entwickeln.

Fallstudie 1: Digitalisierung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den österreichischen Arbeitsmarkt

Österreich ist aus mehreren Gründen gut geeignet, um die digitale Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu untersuchen. Erstens hat die österreichische Regierung eine umfassende Debatte und Forschung zu den Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt angestoßen. Zweitens gewährleisten die österreichischen Arbeitsmarktgesetze des Bundes einen einheitlichen Rechtsrahmen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, wobei sich die Umsetzung einiger Maßnahmen von Bundesland zu Bundesland unterscheidet. Drittens gibt es in Österreich ein umfassendes Repräsentationssystem. Dadurch erhalten Menschen mit Behinderungen und entsprechende Interessensvertreter-Organisationen eine Stimme und können der Forschung als Datenquelle dienen. Schließlich ist Österreich ein aktiver Fürsprecher für die durchgängige Berücksichtigung der Behindertengleichstellung und die Rechte von Menschen mit Behinderungen, was sich an der frühen Unterstützung der UN-Behindertenrechtskonvention (2008 ratifiziert) und der aktiven Vertretung von Menschen mit Behinderungen im Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen und anderen internationalen und europäischen Foren zeigt.

Da die Fallstudie 1 sich auf Österreich konzentriert, sind bestimmte politische Maßnahmen vor allem für Österreich und dessen spezielle rechtliche und arbeitspolitische Landschaft relevant. Dennoch sind viele Ergebnisse von allgemeinerem Interesse. Umfassende Experteninterviews und die Sekundärforschung zeigen, dass viele Trends aus Österreich die neue digitale Welt allgemein widerspiegeln.

Überblick

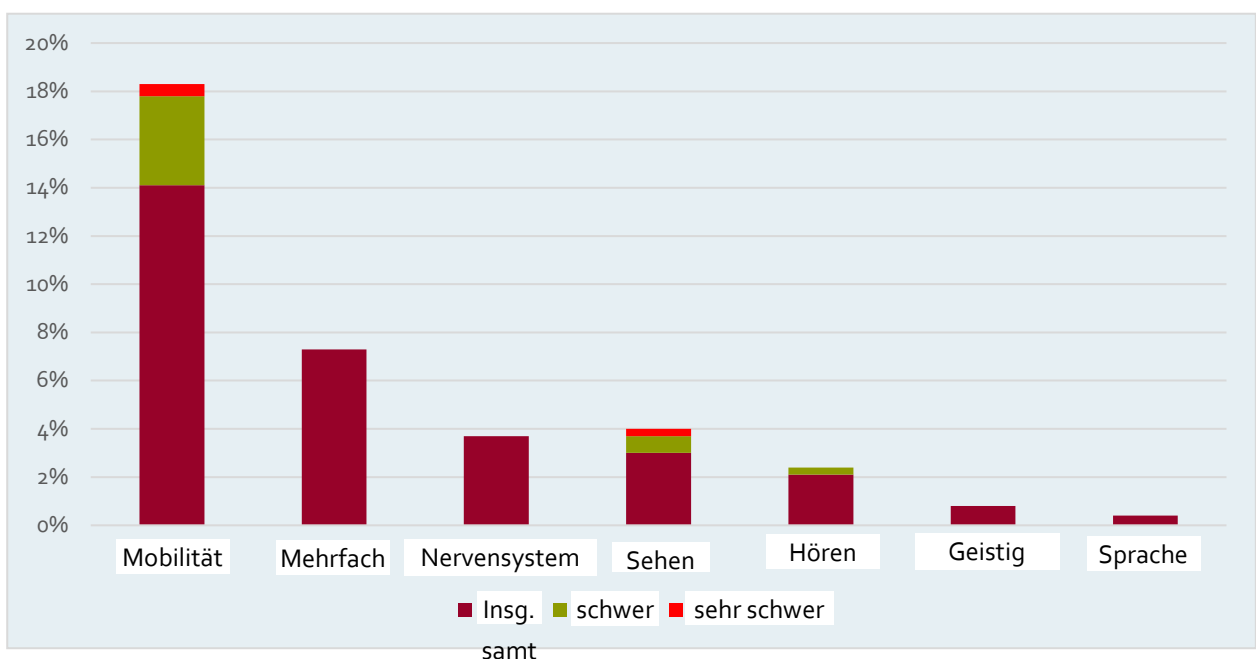
Die aktuellsten und umfassendsten Daten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Österreich stammen aus einem ergänzenden Mikrozensus für Menschen über 15 Jahre im vierten Quartal 2015, der von Österreichisches Statistisches Zentralamt durchgeführt wurde (Sozialministerium, 2017). Dies sind die wichtigsten Zahlen zu Personen über 15 Jahren in absteigender Reihenfolge:

- 14,1 % oder rund eine Million Menschen sind dauerhaft in ihrer Mobilität eingeschränkt
 - 3,7 % oder 271 000 sind schwer in ihrer Mobilität eingeschränkt
 - 0,5 % oder 40 000 sind auf einen Rollstuhl angewiesen
- 7,3 % oder rund 534 000 Menschen haben mehrere Behinderungen
- 3,7 % oder 270 000 Personen haben Beeinträchtigungen des Nervensystems oder geistige Beeinträchtigungen
- 3 % oder 216 000 Menschen haben eine Sehbehinderung
 - 0,7 % oder 53 000 haben eine schwere Sehbehinderung**
 - 0,03 % oder 2200 bezeichnen sich selbst als völlig blind**
- 2,1 % oder 157 000 haben Hörschäden
 - 0,3 % oder 19 000 haben schwere Hörschäden*
- 0,8 % oder 59 500 haben eine geistige Behinderung oder Lernschwierigkeiten
- 0,4 % oder 26 000 haben eine Sprachbehinderung*

*Da der Mikrozensus telefonisch durchgeführt wurde, liegen keine Zahlen über vollständig taube Menschen oder Menschen mit einer schweren Sprachbehinderung vor. Auch wurden Menschen, die in Einrichtungen oder betreuten Wohnprojekten leben, beim Mikrozensus nicht berücksichtigt. Das bedeutet, die oben genannten Zahlen unterschätzen die tatsächliche Zahl der Menschen mit Behinderungen und insbesondere derjenigen mit den schwersten Beeinträchtigungen.

**Ein Gesundheitszensus aus dem Jahr 2014 schätzte, dass 1,1 % der Österreicher oder 80 000 Personen unter einer schweren Sehbehinderung leiden und 0,2 % oder fast 14 000 ganz blind sind. Siehe Sozialministerium (2017: S. 250).

Abbildung 1: Österreicher mit dauerhaften Beeinträchtigungen (älter als 15 Jahre)



Quelle: Sozialministerium (2017). Über Gehörlose und Menschen mit einer starken Sprachbehinderung liegen keine Zahlen vor. Nur die Mobilitäts-, Seh- und Hörbeeinträchtigungen sind in Schweregrade unterteilt. Als schwer gilt ein Behinderungsgrad von über 50 % im Sinne des österreichischen Behinderteneinstellungsgesetzes.

Wie der Zensus zeigt, haben Personen über 60 ungefähr 2,5 mal häufiger eine Behinderung als Personen zwischen 20 und 60. Die Zahlen für Männer und Frauen sind sehr ähnlich, wobei 18,8 % bzw. 17,9 % eine andauernde Beeinträchtigung angeben. Frauen leiden etwas häufiger unter dauerhaften Mobilitätseinschränkungen (14,9 % versus 13,2 % der Männer), psychischen Erkrankungen (4,4 % versus 3,0 % der Männer) und dauerhaften Mehrfachbehinderungen (7,9 % versus 5,5 % der Männer).

Der Mikrozensus zeigt eindeutig, dass Menschen mit Behinderungen seltener am Arbeitsmarkt teilnehmen. Unter den erwerbstätigen Österreichern haben 10,3 % eine Behinderung, unter den Nichterwerbspersonen sind es dagegen 30,8 %. Auch bei der Bildung sind die Unterschiede deutlich. Von den Personen mit Pflichtschulausbildung haben 24,6 % eine Behinderung, von den Personen mit einem höheren Bildungsabschluss nur 9,3 %.

43 % der Menschen mit Behinderung in Österreich geben an, dass sie am Arbeitsplatz die meisten Probleme haben.

-Sozialministerium (2017)

Zum Abschluss fragte der Mikrozensus Menschen mit Behinderungen, in welchem Lebensbereich sie die größten Probleme erleben. 57,8 % der Menschen mit Behinderungen nannten Freizeitaktivitäten, 43 % den Arbeitsplatz, 29,5 % ihr Zuhause, 26,3 % öffentliche Verkehrsmittel und 25,5 % ihre finanzielle Situation. Wenn man die relativ geringe Erwerbsquote von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt, zeigt dies, dass die Inklusion in den Arbeitsmarkt weiterhin ein großes Problem darstellt.

Insgesamt ist zu erwarten, dass der Mikrozensus, wie die meisten telefonischen Befragungen, Personen mit besonders schweren Beeinträchtigungen unterrepräsentiert (Wilson et al., 2013). Nach Ansicht einiger der interviewten Experten hat die Methodik des Mikrozensus einen erheblichen Fehler, weil er über private Telefonanschlüsse erhoben wurde und damit viele Menschen mit schweren Behinderungen ausschließt und nicht mit einem österreichischen Mikrozensus aus dem Jahr 2007 vergleichbar ist.¹⁰ Trotzdem liefert die Befragung von 2015 eine grobe Vorstellung, dass **fast einer von fünf Österreichern über 15 Jahren mit einer Behinderung lebt.**

¹⁰ Weitere Informationen siehe „Mikrozensus“ (Sozialministerium, 2017: S. 243).

Österreichischer Rechtsrahmen für Beschäftigung und Behinderung

Österreich hat ein föderales System. Die gesetzliche Grundlage für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt wird, wie die meisten anderen Arbeitsmarktgesetze, auf Bundesebene gestaltet. Die zuständigen Ministerien der Bundesregierung haben für die Bereiche Beschäftigung, Langzeitpflege und Bildung entsprechende Inklusionsstrategien entwickelt. So bietet das Sozialministerium beispielsweise (vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierte)¹¹ „berufliche Assistenzmaßnahmen“ an, mit denen die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ins Erwerbsleben gefördert werden soll. Während die allgemeine Gesetzgebung auf Bundesebene stattfindet, besteht Österreich aus neun Bundesländern, die für die Planung und Finanzierung von Dienstleistungen zuständig sind, weil alle Bereiche der Behindertenpolitik, die nicht ausdrücklich an die Bundesregierung delegiert wurden, Länderkompetenzen sind (Sozialministerium, 2018).

Das Ergebnis ist ein **komplexes regulatorisches Umfeld, in dem sich Menschen mit Behinderungen zurechtfinden** müssen. So werden die Voraussetzungen der medizinischen Versorgung beispielsweise auf Bundesebene festgelegt, die Entscheidungen über die Bereitstellung sozialer

Dienstleistungen treffen aber die Länder. Die persönliche Assistenz für Studierende und am Arbeitsplatz fällt in die Kompetenz des Bundes, Assistenz in Schulen in die der Länder. Auch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird zum größten Teil auf Bundesebene reguliert, die konkreten Pläne und Maßnahmen, mit denen die Gesetze umgesetzt werden, hängen oft vom Einvernehmen mit den Bundesländern ab (Repečkaitė, 2017). Dies hat zur Folge, dass Menschen mit Behinderungen nicht in allen Bundesländern die gleichen Dienstleistungen zur Verfügung stehen, z. B. bei Hilfstechnologien.

Österreich hat das Ziel, Menschen mit Behinderungen in alle gesellschaftlichen Bereiche zu integrieren und ihnen eine unabhängige Lebensführung und soziale Anerkennung zu ermöglichen. In diesem Sinne ist die Inklusion in den Arbeitsmarkt ein entscheidender Grundsatz. Das wichtigste Instrument der Arbeitsmarktinklusion ist das

Die Wichtigsten Rechtsgrundlagen für die Inklusion
1) Behinderteneinstellungsgesetz
2) Bundesbehindertengesetz
3) Bundesbehindertengleichstellungsgesetz

- 1) Behinderteneinstellungsgesetz
- 2) Bundesbehindertengesetz
- 3) Bundesbehindertengleichstellungsgesetz

¹¹ In den Projekten des ESF sind 2014 bis 2020 rund 200 Mio. € für Jugendcoaching, Produktionsschulen und Berufsausbildungsassistenz veranschlagt.

Behinderteneinstellungsgesetz, das alle Dienstgeber zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen verpflichtet.

Zu diesem Zweck definiert das Behinderteneinstellungsgesetz die betroffenen Dienstgeber und den Begriff „Behinderung“. Demnach ist diese „die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Beteiligung am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“¹² Außerdem muss der Grad der Behinderung festgestellt werden. Dieser muss von einem Arzt auf der gesetzlichen Grundlage der Einschätzungsverordnung von 2010 bestimmt werden.

Dienstgeber mit mehr als 25 Beschäftigten müssen eine **Quote** („Pflichtzahl“) von einer Person mit Behinderung pro 25 Beschäftigten (4 %) erfüllen. Wer die Quote nicht erfüllt, muss für jeden Arbeitsplatz, der nicht mit einer behinderten Person besetzt ist, eine Ausgleichstaxe entrichten. Die Kosten steigen mit der Größe des Unternehmens: Dienstgeber mit 25-99 Beschäftigten zahlen 262 € im Monat, mit 100-399 Beschäftigten 368 € und ab 400 Beschäftigten 391 €. ¹³ Mit der Ausgleichstaxe werden Maßnahmen zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen, die Errichtung und der Ausbau integrativer Betriebe sowie Zuschüsse und Prämien für Dienstgeber finanziert. ¹⁴

Bei der gesetzlichen Quote wird die Beschäftigung bestimmter Behindertengruppen besonders unterstrichen. Daher werden die folgenden Personengruppen bei der Erreichung der vorgeschriebenen Beschäftigtenzahl doppelt gezählt:

- Personen, die blind sind,
- Personen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind,
- Behinderte unter 19 Jahren, die begünstigt sind,
- Begünstigte Behinderte für die Dauer eines Ausbildungsverhältnisses,
- Begünstigte Behinderte über 50 mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 %,
- Begünstigte Behinderte über 55 Jahre.

¹² Siehe § 3 des Behinderteneinstellungsgesetzes

¹³ Diese Beträge werden jährlich gemäß dem Index zur Rentenanpassungsformel aktualisiert.

¹⁴ Dem österreichischen Sozialministerium stehen rund 195 Mio. € für die Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung, die teilweise auf dem Ausgleichstaxfonds stammen. Die Mittel finanzieren auch ein „bundesweites arbeitsmarktpolitisches Programm für Menschen mit Behinderungen“ (Sozialministerium, 2012). Gefördert werden Projekte und Einzelpersonen.

Das österreichische Behinderteneinstellungsgesetz bietet außerdem einen erweiterten **Kündigungsschutz**. Die Kündigung eines begünstigten Behinderten durch den Dienstgeber ist nur mit Zustimmung des Behindertenausschusses erlaubt. Wenn ein Dienstgeber einen Kündigungsantrag stellt, beginnt das Sozialministeriumservice¹⁵ ein Prüfverfahren, in dem Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und die Behindertenvertrauensperson angehört werden. Letztlich entscheidet der Behindertenausschuss, ob die Kündigung ausgesprochen werden kann.¹⁶ Ursprünglich konnten Beschäftigte mit einer Behinderung nur im ersten halben Beschäftigungsjahr ohne Zustimmung des Ausschusses entlassen werden. Seit einer Überarbeitung des Behinderteneinstellungsgesetzes im Jahr 2011 wurde diese Frist auf vier Jahre verlängert.¹⁷

Kurz gesagt bietet das österreichische Behinderteneinstellungsgesetz **Arbeitgebern finanzielle Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen**. Mindestens zwei Studien haben versucht, den Erfolg dieser Anreize zu quantifizieren. Laut einer Studie stellen Unternehmen, die genau den Grenzwert von 25 Beschäftigten erreichen, 0,05 mehr Menschen mit Behinderungen an, als Unternehmen unterhalb dieser Grenze. Da die Ausgleichstaxe niedrig ist, erzeugt sie in Unternehmen mit niedrigem Lohnniveau viel stärkere Beschäftigungseffekte als im Hochlohnbereich (Lalive et al., 2009). Ein ähnlicher Bericht untersuchte die Auswirkung der Einstufung als Schwerbehinderter in Österreich. Er kam zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmer, die bereits beschäftigt sind, wenn sie als schwerbehindert eingestuft werden, danach wesentlich bessere Beschäftigungschancen haben. Andererseits verschlechtern sich die Chancen dramatisch, wenn der Betroffene zum Zeitpunkt der Einstufung nicht beschäftigt ist. Dies deutet darauf hin, dass die **Beschäftigungsschutzgesetze die Kündigung von Arbeitnehmern für die Dienstgeber sehr teuer machen und dies die Entscheidung von Unternehmen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, stark beeinflusst** (Humer et al., 2007).

Die Standpunkte der interviewten Experten zum Behinderteneinstellungsgesetz und zur Wirksamkeit des Quotensystems wichen stark voneinander ab. Die meisten Interviewpartner stimmten jedoch darin überein, dass Dienstgeber aufgrund der (tatsächlichen oder vermuteten) Probleme im Fall einer Kündigung nur ungern Menschen mit Behinderungen

¹⁵ Der Sozialministeriumservice ist der wichtigste Ansprechpartner für Menschen mit Assistenzbedarf und hilft z. B. bei der Bestimmung des Grades der Behinderung oder der Vermittlung zwischen Dienstleistern und Menschen mit Behinderungen. Siehe die Website des Services <http://www.sozialministeriumservice.at>.

¹⁶ Es gelten Zusatzbedingungen – siehe *Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz*, www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253.

¹⁷ Nach Angaben mehrere Interviewpartner hatte diese Gesetzesänderung praktisch keine Auswirkungen auf das Verhalten der Dienstgeber.

einstellen.¹⁸ Einer der Befragten, der auch Menschen mit Behinderungen beschäftigt, erwähnte, dass der Behindertenausschuss nur halbjährlich tagt. In der Praxis bedeutet dies, dass ein Dienstgeber Angestellten mit Behinderungen, die ihre Pflichten nicht erfüllen können, bis zu sechs Monate nach der Kündigung weiter ihr Gehalt zahlen muss. Ein anderer Interviewpartner widersprach dieser Einschätzung vehement und meinte, dass 1) die Stärke des Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderungen mehr oder weniger angemessen sei und 2) Arbeitgeber den Kündigungsschutz grob missverstehen, was dazu beiträgt, dass sie lieber die Ausgleichstaxe zahlen als Menschen mit Behinderungen einzustellen. Andererseits waren die meisten Befragten der Meinung, dass die Ausgleichstaxe zu niedrig ist, um Dienstgebern einen wirksamen Anreiz zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu bieten und den Ausgleichtaxfonds mit ausreichend Mitteln auszustatten. Bis 2013 zahlten 78 % der Arbeitgeber lieber die Ausgleichstaxe als Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.¹⁹

Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erstellte die österreichische Bundesregierung zusätzlich zur übergeordneten Gesetzgebung außerdem den Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Durch das föderale System Österreichs ist Behindertenpolitik ein Thema, an dem viele Ministerien und Interessenvertreter beteiligt sind. Zu den wichtigsten Zielsetzungen des Aktionsplans gehören eine verstärkte Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen („Disability Mainstreaming“) und die vermehrte Einbeziehung der Behindertenorganisationen in politische Entscheidungsprozesse. Außerdem soll ein Überwachungsausschuss eine Prioritätenliste mit langfristigen Zielen erstellen und die Fortschritte im Zeitraum 2012-2020 messen (Sozialministerium, 2012).

Schließlich hat Österreich im Rahmen seiner Digitalisierungsstrategie begonnen, eine Bundesstrategie für Künstliche Intelligenz (KI) zu entwickeln.²⁰ Von dieser Strategie wird erwartet, dass sie die Nutzung digitaler Technologien, zu denen auch KI und maschinelles Lernen gehören, im Bildungs-, Wirtschafts- und Sicherheitsbereich voranbringt. Außerdem zeigt die Strategie neue Wege zur Lösung komplexer Probleme im Gesundheitswesen, in der öffentlichen Verwaltung, in der Produktion und in der Lehre und Ausbildung auf. Zur

¹⁸ Es ist zu beachten, dass eine diskriminierende Kündigung aufgrund einer Behinderung nach dem Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>) streng verboten ist. Hier geht es um Kündigungen aufgrund der Arbeitsleistung.

¹⁹ Siehe die Abschlussbemerkungen zum Ersten Staatenbericht Österreichs zur UN-Behindertenrechtskonvention (2013), verfügbar unter https://www.bmdw.gv.at/DigitalisierungundEGovernment/Documents/AIM_2030.pdf

²⁰ Siehe die AIM AT 2030 (Artificial Intelligence Mission Austria 2030) unter https://www.bmdw.gv.at/DigitalisierungundEGovernment/Documents/AIM_2030.pdf.

Ausarbeitung der KI-Strategie sollen ressortübergreifende Arbeitsgruppen aus Vertretern aller betroffenen Bundesministerien sowie relevanter Akteure aus Wirtschaft, Gesellschaft und Wissenschaft eingesetzt werden.

Wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert

Die Digitalisierung hat zahlreiche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt - viele von diesen betreffen Menschen mit Behinderungen unmittelbar. Österreich ist in dieser Hinsicht keine Ausnahme. Nachstehend werden einige Änderungen im Arbeitsmarkt angeführt, die in der Literatur und von den interviewten Experten diskutiert werden.

Mit dem technischen Fortschritt werden viele **herkömmliche Berufe überflüssig** und kaum noch nachgefragt. Körperliche Arbeiten werden automatisiert oder können von einigen wenigen Beschäftigten ausgeführt werden. Außerdem erfordern die meisten ausgeschriebenen Stellen für „Arbeiter“ inzwischen Computerkenntnisse und grundlegende digitale Kompetenzen (Beblavý et al., 2016).

Die **Entstehung und Weiterentwicklung neuer Berufe** erfolgt schneller als je zuvor. Viele davon sind im IT-Bereich und erfordern hoch qualifizierte Arbeitnehmer mit sehr guten digitalen Fähigkeiten. Für diese Stellen ist in immer kürzeren Abständen eine Weiterbildung oder Umschulung erforderlich. Die Digitalisierung hat aber auch neue Stellen im Niedrig- und Mittellohnsektor geschaffen, z. B. bei Lieferdiensten und in der Logistik.

Die Fortschritte in der IT-Infrastruktur ermöglichen **neue Formen der Arbeitsvermittlung**. Eine wesentliche Folge dieser Entwicklung ist die zunehmende Ausgliederung von Arbeitsplätzen, bei der Aufgaben, die bisher vor Ort erledigt wurden, ausgelagert werden, in der Regel in ein anderes Land mit niedrigeren Arbeitskosten. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können das Internet also nutzen, um auf Jobbörsen oder in sozialen Medien Stellen bzw. Bewerber zu finden.

Die Digitalisierung hat **Beschäftigungsverhältnisse flexibler** gemacht. Dies zeigt sich darin, dass traditionelle (unbefristete) Beschäftigungsverhältnisse seltener werden und mehr und mehr durch selbständige Beschäftigung, unabhängige Vertragsarbeit und andere Arrangements ersetzt werden, bei denen eine aufgaben- oder projektbasierte Zusammenarbeit im Mittelpunkt steht. Entsprechend hat durch die Digitalisierung auch die plattformbasierte Arbeit zugenommen, bei der Kunden und Arbeitnehmer über digitale Vermittler Dienstleistungen gegen Bezahlung austauschen (Eurofound, 2018).

Plattformbasierte Arbeit bildet einen kleinen, aber anscheinend wachsenden Teil des österreichischen Arbeitsmarkts (De Groen et al, 2018).

Außerdem ist **die Arbeit selbst durch die Digitalisierung virtueller und flexibler** geworden. Dank digitaler Kommunikationsmittel und Cloud Computing ist der Standort immer unwichtiger und die Heimarbeit ist auf dem Vormarsch.

Da die Beschäftigungsfähigkeit stark von der Bildung abhängt, unternehmen Bildungsträger auf allen Ebenen **mehr Anstrengungen, um grundlegende digitale Kompetenzen zu vermitteln**. Außerdem nutzen sie digitale Strategien, wie E-Learning, Tablets und Gamification für einen effizienteren Unterricht. Umschulungen und unterschiedliche Aus- und Weiterbildungsformen betreffen nicht mehr nur Jugendliche und junge Menschen, sondern zunehmend alle Karrierestufen.

Wie die Digitalisierung die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt beeinflusst

Diese neuen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt haben bereits erhebliche Auswirkungen auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, wie die aktuelle Forschung und die interviewten Experten zeigen.

Zum einen betreffen die Veränderungen des Marktes auch Berufe, die häufig von Menschen mit Behinderungen ausgeübt werden. So haben mehrere Experten darauf hingewiesen, dass blinde und sehbehinderte Personen häufig als Masseur oder in Call Centern arbeiten. Ein großer Teil der Call-Center-Arbeitsplätze wurde inzwischen aus Österreich und anderen entwickelten Ländern in Standorte ausgelagert, in denen Arbeit billiger ist. In ähnlicher Weise führen gehörlose und hörgeschädigte Menschen in Österreich vor allem manuelle oder handwerkliche Tätigkeiten aus. Laut einem Experten erledigen rund 70 % der beschäftigten Gehörlosen in Österreich manuelle Arbeit. Manuelle Arbeitsplätze werden überall abgebaut. Das heißt, **wichtige Berufe für Blinde und Gehörlose werden in Österreich immer weniger, sodass Menschen mit Behinderungen gezwungen sind, neue Kompetenzen zu erwerben und neue Berufe zu lernen**.

In dieser Hinsicht ist die digitale Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen ein wichtiges Thema. Laut Aussage der Interviewpartner haben viele Österreicher mit Behinderungen, insbesondere die mittleren Alters oder älter, keine digitale Ausbildung oder

grundlegende Computerkenntnisse. Maßnahmen, die diesen Mangel beheben, werden in Österreich strategisch zunehmend wichtiger.

Zum anderen machen neue digitale Technologien **praktische Aspekte** für Menschen mit **Behinderungen einfacher und effizienter**, insbesondere für Menschen mit eingeschränkter Mobilität (Revermann und Gerlinger, 2009; 2010). Dies gilt gleichermaßen für die Arbeiten, die im Büro und zuhause erledigt werden. Gleichzeitig eröffnet das Internet Menschen mit Mobilitätseinschränkungen neue berufliche und soziale Möglichkeiten. In dieser Hinsicht kann die **Digitalisierung zur wirtschaftlichen und sozialen Inklusion** von Menschen mit Behinderungen beitragen. In ähnlicher Weise sind Apt et al. (2014) der Ansicht, dass mehr virtuelle und flexible Beschäftigung zu **steigenden Erwerbsquoten bei Menschen mit Behinderungen** und **anderen Gruppen** führen werden, die auf dem Arbeitsmarkt bisher unterrepräsentiert sind. Dazu gehören ältere Menschen, Migranten und Frauen (insbesondere Frauen, die betreuen oder pflegen).

Die meisten befragten Experten stimmen in diesem Punkt überein, betonen aber auch, dass örtliche Flexibilität bei der Arbeit nicht nur für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen Vorteile bringt. Im Gegenteil kommen flexiblere Arbeitsformen Menschen mit Behinderungen auf vielfältige Weise zugute. Dazu gehört die Möglichkeit, sich, wenn nötig, für Therapien oder Ruhephasen Zeit zu nehmen, und weniger Mühe, Kosten und sogar Gefahren durch den Weg zur und von der Arbeit während der Stoßzeiten. Die Befragten nannten spezielle Kommunikationskanäle, wie Slack, Skype und WhatsApp und andere Kommunikations- und Videokonferenz-Software, die Kooperation ohne Wege ermöglicht.

Wenn die Möglichkeit zur Heimarbeit jemandem hilft, super! Ich weiß von Kollegen mit Sehbehinderung, dass es im Winter schon viel hilft, wenn man das Büro eine oder zwei Stunden früher verlassen kann, um die Dunkelheit zu vermeiden. Wenn sie aber nie ins Büro kommen und von Angesicht zu Angesicht mit anderen interagieren, wird ein Problem nur durch ein anderes ersetzt.

- Ein interviewter Experte

Andererseits sehen die Experten in diesen Arrangements auch Risiken. Zum einen besteht durch Heimarbeit die Gefahr, dass die **Isolation und Unsichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen** weiter zunehmen. Alle Menschen mit Behinderungen brauchen die aktive und sichtbare Beteiligung am gesellschaftlichen Leben, einschließlich des Erwerbslebens, um **Stigmatisierung und Diskriminierung** zu mindern. In manchen Fällen, insbesondere für

Menschen mit Asperger-Syndrom oder sozialen Phobien, ist dies besonders problematisch, weil ihre soziale Inklusion stark von der persönlichen Inklusion in herkömmliche Arbeitsplätze abhängt.

In dieser Hinsicht betonen die Experten die Gefahr, dass die Vorteile der Digitalisierung nicht allen Menschen mit Behinderungen gleichermaßen zugutekommen. Die meisten Interviewpartner stimmten darin überein, dass **Menschen mit Mobilitätseinschränkungen am meisten von der Digitalisierung profitieren**. Bei Menschen mit psychischen Erkrankungen, geistiger oder Lernbehinderung ist das Risiko dagegen hoch, dass sie durch die Digitalisierung Stress und Ausbeutung erleben und aufgrund der neuen Qualifikationsanforderungen noch schwerer Arbeit finden als vorher. Das Risiko, dass die Vorteile ungleich verteilt werden, ist in Österreich besonders deutlich, weil dort Menschen mit eingeschränkter Mobilität die meiste Aufmerksamkeit erhalten, obwohl sie nur einen Bruchteil aller Menschen mit Behinderungen ausmachen.

Dieser Aspekt wird auch in der Literatur angesprochen; so diskutiert Vanderheiden (2006) die Vor- und Nachteile des technologischen Wandels für Menschen mit Behinderungen. Vor allem wird die Nutzung von Technologie immer schwieriger, weil sie mehr und kompliziertere Funktionen besitzt. Außerdem erhöhen neue Technologien und Trends für Menschen mit Behinderungen das Risiko der Isolation, wodurch Ungleichheiten weiter verstärkt werden könnten. So können beispielsweise **nicht alle Menschen mit Behinderung die neuen Kommunikations- und Vertriebskanäle**, z. B. den elektronischen Handel, E-Learning und soziale Netzwerke, **für sich nutzen**. Auch hier scheinen Menschen mit geistiger oder Lernbehinderung besonders gefährdet zu sein.

In den Interviews wurden aber noch weitere Gründe für ungleich verteilte Vorteile genannt. Ein einfaches Beispiel: Wer sich keinen Computer und keinen Internetzugang leisten kann, kann auch die Vorteile dieser Hilfsmittel nicht nutzen, sodass die Ungleichheit zwischen denjenigen, die einen Computer besitzen, und denjenigen, die das nicht tun, weiter zunimmt. Menschen mit Behinderungen, die aus finanziellen oder sonstigen Gründen keinen Zugang zu neuen Technologien haben, entgehen deren soziale und wirtschaftliche Vorteile, was zu mehr Ungleichheit führen kann.

Hilfstechnologien

Ein klarer Nutzen der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen sind neue und verbesserte Hilfstechnologien. **Hilfstechnologie ist ein Sammelbegriff für Hilfsmittel zur Unterstützung, Umgebungsanpassung oder Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen**. Diese Hilfsmittel können im Alltag oder am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Hilfstechnologien sind nicht neu – sogar Rollstühle fallen unter diese Kategorie. Dank der Digitalisierung wurden bei den Hilfstechnologien jedoch rasante Fortschritte erzielt, die die Inklusion von Menschen mit Behinderungen signifikant erleichtern. Die Digitalisierung hat jedoch nicht nur neue Technologien hervorgebracht, sondern auch den Zugang zu vorhandenen Technologien erleichtert, z. B. was deren Größe, Preis und Funktionalität angeht.

Außerdem können **Technologien immer schneller auch von Menschen mit Behinderungen genutzt** werden. So hat es 100 Jahre gedauert, bis Menschen mit Sprach- oder Hörbehinderung das Telefon nutzen konnten, 50 Jahre, bis gehörlose oder hörgeschädigte Menschen den Fernseher nutzen konnten, jedoch nur 10 Jahre bis Menschen, die ein Hörgerät tragen, digitale drahtlose Telefone verwenden konnten (National Council on Disability, 2011).

Ein Aufzug ist eine Hilfstechnologie, auch wenn wir ihn nicht so wahrnehmen. Wir sehen ihn als Verbesserung des Gebäudes, das allen zugutekommt. Genau so werden Hilfstechnologien heute in Telefone und Computer eingebaut.

-Ein interviewter Experte

Zahlreiche **neue Hilfstechnologien (oder enorm verbesserte ältere Technologien) werden mit der Digitalisierung in Zusammenhang gebracht**. Dazu gehören Spracherkennung, Vorlesefunktionen und integrierte Benutzerführung, um nur einige zu nennen. Sowohl die Literatur als auch die Interviews bestätigten, wie wichtig neue Hilfstechnologien für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt sind. Behinderungen, die die Kommunikation in einer normalen Büroumgebung beeinträchtigen, z. B. Blindheit, Taubheit oder Leseschwäche, können mit spezieller Hardware und Software ausgeglichen werden. Andere Funktionen, wie die Augensteuerung, erleichtern Menschen mit Mobilitätseinschränkung die Nutzung von Computern.

Manche Hilfstechnologien gibt es schon seit längerem. Spracherkennung gibt es in rudimentärer Form schon seit ungefähr 1952 (Juang und Rabiner, 2005). Für normale Verbraucher im Handel erhältlich war Spracherkennung ungefähr 1990 zu einem Preis von 9000\$ (7914 €). 1997 kam eine stark verbesserte Version für rund 8 % dieses Preises, d. h. 695 \$ (611,14 €) in den Handel (Pinola, 2011). Die Fortschritte durch die Digitalisierung bei maschinellem Lernen und Big Data haben die Spracherkennung enorm verbessert. Dadurch wurde sie von einer außerhalb einer sehr konkreten Umgebung praktisch unbrauchbaren Technik zu einem sehr effizienten und zuverlässigen Werkzeug, das standardmäßig – und

kostenlos – in Smartphones und Betriebssystemen integriert ist. Heute nutzen zahlreiche Apps Spracherkennung und die Digitalisierung hat ähnliche Fortschritte bei anderen Hilfstechnologien ermöglicht.

Alle interviewten Experten nannten als **wichtigste Hilfstechnologie überhaupt das Smartphone** – eine Meinung, die sich auch in der Literatur wiederfindet (National Council on Disability, 2011). Das durchschnittliche Smartphone ist mit barrierefreien Optionen ausgestattet, z. B. Optionen für hohe Kontraste und einfachere Lesbarkeit, Sprachausgabe und Sprachsteuerung. Außerdem sind normale Apps für Menschen mit Behinderungen besonders hilfreich. Mehrere Interviewpartner gaben an, dass Video-Anrufe über WhatsApp oder Skype auf dem Smartphone die Kommunikation mit Tauben und Hörgeschädigten stark erleichtern, weil sie ein Echtzeit-Gespräch in Gebärdensprache ermöglichen.

Ein großes Problem ist, dass so viele Menschen mit Behinderungen zu uns kommen und nicht wissen, was ihre Smartphones können. Mit ein paar Einstellungen oder Schulungen können Funktionen wie kontrastreiche Anzeigen, Sprachausgabe und vereinfachte Bedienung neue Welten eröffnen.

-Ein interviewter Experte

Dies verweist auf ein Merkmal der Digitalisierung, das in der Literatur (Hauser and Tenger, 2015) und bei vielen Experten großen Optimismus auslöst – die **Normalisierung von Behinderungen**. Dieser Prozess verläuft auf mehreren Wegen. Erstens sind **Hilfstechnologien Teil des Alltags, sodass Menschen mit Behinderungen nicht mehr auffallen**. Sie brauchen keine sperrigen Spezialhilfsmittel mehr, sondern nur noch spezielle Funktionen von Geräten, die jeder benutzt. Die Spezialgeräte, die immer noch gebraucht werden, wie z. B. Hörgeräte, werden kleiner, besser und weniger aufdringlich.

Zweitens wird **immer deutlicher, dass nicht nur Menschen mit Behinderungen von Hilfstechnologien profitieren, sondern die breite Bevölkerung**. So helfen beispielsweise Untertitelte Videos im Fernsehen oder Internet tauben oder hörgeschädigten Menschen, zu verstehen, was gesagt wird. Aber sie sind auch in Situationen nützlich, in denen ein Video nicht in voller Lautstärke abgespielt werden kann oder für Menschen, die Probleme beim Sprachverständnis haben – z. B. Menschen mit Migrationshintergrund, geistiger Behinderung oder gradueller Schwerhörigkeit. Außerdem müssen Untertitel nicht mehr eigens produziert werden, sondern können dank der Fortschritte der Spracherkennung automatisch durch eine Software erzeugt oder per „Crowdsourcing“ von den Zuschauern selbst erstellt werden. Bei Videos auf YouTube wird das schon so gemacht.

Die befragten Interviewpartner zeichneten auch ein Bild von der Zukunft der Hilfstechnologien. Ein häufig angesprochenes Thema war beispielsweise die weitere Integrierung von Hilfstechnologien in kleine und tragbare Geräte, wie Handys, Brillen, Schuhe oder Uhren. Wie üblich dürften die Preise anfänglich für viele Verbraucher zu hoch sein, dann jedoch stark fallen. Weitere Trends wie der 3D-Druck und autonome Autos versprechen einen besseren Zugang zu Prothesen und unabhängige Mobilität.

In Österreich ist der Zugang zu Hilfstechnologien, die eine Beschäftigung ermöglichen, gesetzlich vorgeschrieben. In der Praxis ist dies jedoch nicht immer gewährleistet. Das System funktioniert am besten für Menschen, die am Arbeitsplatz eine Behinderung entwickeln, wogegen Menschen mit Behinderungen, die Arbeit suchen, mehr zu kämpfen haben. Mehrere der befragten Experten fügten hinzu, dass sich viele Menschen mit Behinderungen Hilfstechnologien nicht leisten können. Dies ist für Arbeitssuchende in bestimmten Bundesländern besonders problematisch.

Zugängliche Informationen

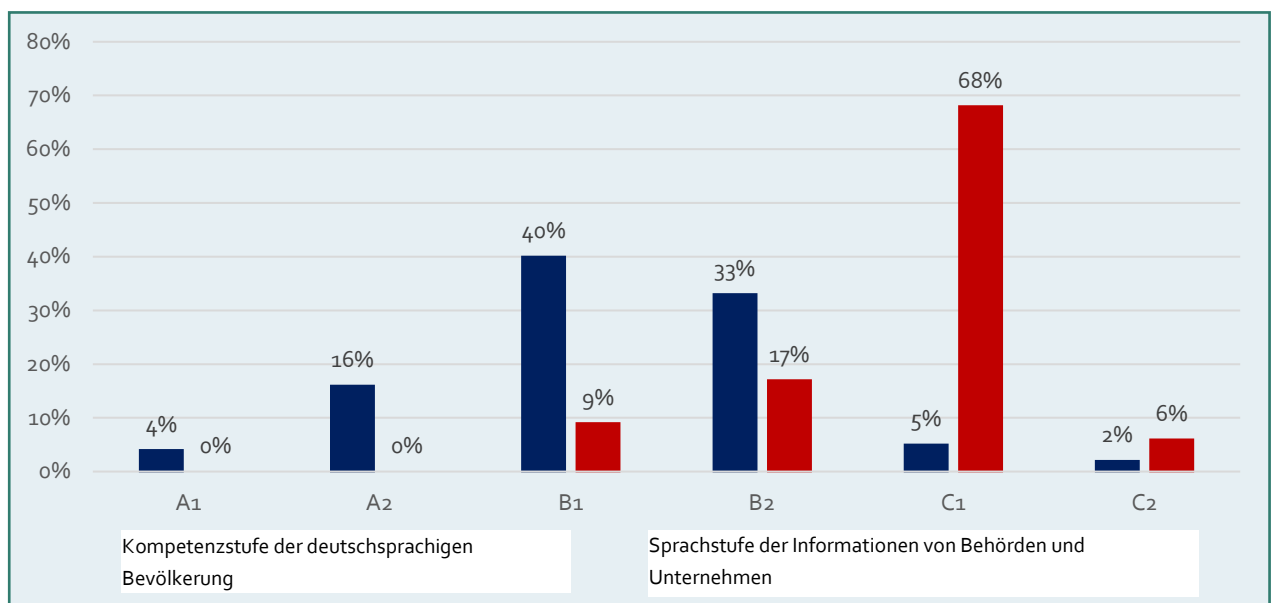
Wie in der UN-Behindertenrechtskonvention bereits anerkannt, ist der Informationszugang ein Menschenrecht.²¹ In dieser Beziehung ist das durch die Digitalisierung ermöglichte explosionsartige Wachstum aller verfügbaren Informationen ein wesentlicher Aspekt. 2012 wurden nach Schätzungen von IBM täglich 2,25 Exabyte oder 2,5 Mrd. Gigabyte Daten erstellt – eine Zahl, die seitdem weiter gewachsen ist (IBM, 2013). Die Preise für Speicher sind stark gefallen und dank neuer Verfahren können mittels Big Data ganz neue Erkenntnisse gewonnen werden. Genau wie im Fall der Smartphones sind Informationen nur dann hilfreich, wenn sie zugänglich sind. Andersfalls verstärken sie die Ungleichheit zwischen Menschen mit und ohne Zugang. Deshalb betonen die Experten, dass Informationen für Menschen mit Behinderungen zugänglich sein müssen.

Mehrere Experten wiesen darauf hin, dass die Informationen, die man verstehen muss, immer komplexer werden. Genannt werden häufig technische und rechtliche Informationen, wie die Nutzungsbedingungen von Produkten und Dienstleistungen, Unterlagen zum Gesundheitswesen und Informationen über staatliche Hilfen. Dadurch besteht die Gefahr, dass die deutschsprachige Bevölkerung generell Probleme bekommt, Informationen zu verstehen und zu nutzen, wie in Abbildung 2.

²¹ Siehe Artikel 21 der UN-Behindertenrechtskonvention, die unter <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-21-freedom-of-expression-and-opinion-and-access-to-information.html> verfügbar ist.

Besonders hoch ist diese Gefahr jedoch bei Menschen mit geistiger Behinderung oder Lernschwächen. In diesem Zusammenhang verwiesen mehrere Interviewpartner auf Verfahren, mit denen **Texte automatisch vereinfacht werden** können. So entwickelt beispielsweise atempo die App capito, die dazu gedacht ist, komplexe Texte, die mit der Kamera des Smartphones aufgenommen werden, in die gewünschte Stufe einer leichten Sprache zu „übersetzen“. Derzeit ist diese Vereinfachungssoftware aber noch in einer sehr frühen Entwicklungsphase.

Abbildung 2: Sprachkompetenz von deutschsprachigen Personen gegenüber Informationen



Quelle: Eine Studie von atempo (o.D.), die zeigt, dass die meisten Informationen von Behörden und Unternehmen eine Sprache verwenden, die für die Mehrheit der deutschsprachigen Bevölkerung zu schwer verständlich ist. Der gemeinsame europäische Referenzrahmen für Sprachen hat sechs Stufen, wobei A1 für grundlegende und C2 für die am höchsten entwickelten Sprachkenntnisse steht.

Der Zugang zu Informationen kann aber auch durch Sinnesbeeinträchtigungen oder andere Behinderungen erschwert werden. Die folgenden Leitlinien zur Barrierefreiheit können hier helfen. Die meisten Interviewpartner waren der Ansicht, dass in diesem Bereich in Österreich nicht schnell genug gehandelt wird.

So stellt der ORF (*Österreichischer Rundfunk* – der öffentlich-rechtliche Rundfunk Österreichs) für viele Sendungen keine Untertitel bereit. 2017 untertitelten die Sender ORF 1 und ORF 2 71,42 % aller Sendestunden, der Sender ORF 3 jedoch nur 37,16 %. Nach Ansicht unserer Interviewpartner verstößt dies gegen den Grundsatz der barrierefreien Information für Menschen mit Behinderungen und behindert deren wirtschaftliche, soziale und politische

Inklusion. Andererseits ist die abendliche Hauptnachrichtensendung des ORF „Zeit im Bild“ mit österreichischer Gebärdensprache verfügbar. Auch die Live-Übertragungen aus dem österreichischen Parlament im ORF sind mit Untertiteln und mit einem Dolmetscher für österreichische Gebärdensprache versehen (ORF, 2018).

Die Zugänglichkeit von Informationen im Internet ist ein großes Problem, weil sich die Standards zur Barrierefreiheit zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten der EU unterscheiden. In der gesamten EU, d. h. auch in Österreich, gilt für öffentliche Websites die europäische Richtlinie über den barrierefreien Zugang²². Demnächst wird auch der europäische Rechtsakt zur Barrierefreiheit verabschiedet, der dem Americans with Disability Act (ADA) ähnelt.

Um Informationen im Internet barrierefrei zugänglich zu machen, sind eine Reihe technischer Merkmale zu beachten; außerdem müssen Websites miteinander kompatibel sein. Um dies zu erreichen, wirbt die Web Accessibility Initiative (WAI)²³ mit dem Slogan „**unentbehrlich für manche, nützlich für alle**“ für gutes Webdesign. Die WAI empfiehlt die folgenden Funktionen, die eine barrierefreie Website kennzeichnen:

Tastaturkompatibilität – Websites sollten eine Navigation über die Tastatur erlauben (zusätzlich zur Eingabe mit der Maus).

Untertitelte Videos – für Schwerhörige, Menschen mit unzureichenden Sprachkenntnissen oder Personen, die aus irgendeinem Grund den Sound nicht einschalten können (z. B. in einer überfüllten U-Bahn) sollten Videos auf Websites Untertitelt sein.

Kontrastreiche Farben – starke Kontraste erleichtern allen Nutzern das Navigieren, Lesen und Verstehen von Texten, besonders jedoch Menschen mit beeinträchtigter Kontrastempfindlichkeit. Diese tritt vor allem bei älteren Menschen auf, ist aber bei schlechten Lichtverhältnissen ein allgemeines Problem. Besonders sollte auf einen starken Kontrast zwischen Vorder- und Hintergrund, Text und Hintergrund sowie der Links, Symbole und Schaltflächen geachtet werden.

²² Siehe die Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen, verfügbar unter https://www.bmdw.gv.at/DigitalisierungundEGovernment/Documents/AIM_2030.pdf.

²³ Offiziell kann die EU nicht direkt auf die Standards der WAI verweisen, weil das W3C keine internationale Geltung hat. Deshalb verweist das Unionsrecht auf die sehr ähnliche Norm – EN 301 549 <http://mandate376.standards.eu/standard>.

Individuell einstellbarer Text – individuelle Einstellungen sind besonders für Menschen mit Sehbehinderung und Legasthenie wichtig. In vielen Fällen müssen Menschen mit Behinderungen Textgröße, Abstände, Schriftart und Farben anpassen. Dies sollte möglich sein, ohne die Funktionalität der Website zu beeinträchtigen.

Klare Struktur und klares Design – Design und Benutzerfreundlichkeit von Websites haben sich zwar in den letzten Jahren stark verbessert, es gibt aber immer noch Probleme bei Gliederung und Design. Klare Überschriften, Navigationsleisten und einheitliche Gestaltung sind die wichtigsten Designprinzipien. Eine zu komplexe und visuell verwirrende Gestaltung macht die Navigation im Internet für Menschen mit Sehbeeinträchtigung oder einer geistigen oder Lernbehinderung sowie für Menschen mit wenig Computererfahrung schwer oder sogar unmöglich.

Spracherkennung – Spracherkennung ist besonders wichtig für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, die im Internet nur mittels Sprachbefehlen navigieren können. Sie hilft aber auch Menschen, deren Mobilität nur vorübergehend eingeschränkt ist oder die in Gefahr sind, sich durch stressbedingte Überbeanspruchung zu schädigen.

Sprachausgabe von Texten – Personen, die Texte nicht sehen oder nur schwer lesen können oder Legastheniker sind auf eine Sprachausgabe angewiesen. Damit entsprechende Software funktioniert, müssen Websites richtig codiert sein. Dies erhöht aber auch die Sichtbarkeit der Website, weil ihre Inhalte so von Suchmaschinen leichter erfasst werden können.

Verständliche Inhalte – zu komplexe Formulierungen, Fachsprache und zu wenige Überschriften, Listen und optische Trennlinien machen Websites schwer verständlich. Dies gilt besonders für Nicht-Muttersprachler und Menschen mit geistigen und Lernbehinderungen oder Sehbehinderung.

Große Links, Schaltflächen und Steuersymbole – wenn bestimmte Funktionselemente zu klein sind, lassen sie sich nur schwer bedienen, besonders auf mobilen Geräten, wie Smartphones und Tablets. Dadurch können Menschen mit eingeschränkter Fingerbeweglichkeit oder Sehbehinderung die Website im schlimmsten Fall nicht nutzen.

Mitteilungen und Rückmeldungen – die Interaktion mit einer Website wird schnell verwirrend, wenn die richtigen Mitteilungen oder Rückmeldungen fehlen. Deshalb sollten Sendebestätigungen und Fehlermeldungen so klar sein, dass sie auch für

Menschen mit geistiger oder Lernbehinderung und unerfahrene Computernutzer verständlich sind.

Schließlich ist die österreichische Gebärdensprache für Menschen mit Behinderungen ein wichtiger Punkt. Die Bundesverfassung der Republik Österreich erkennt die österreichische Gebärdensprache als eigenständige Sprache an.²⁴ Gemäß zahlreicher Bestimmungen werden die Kosten für das Dolmetschen in Gebärdensprache von der Bundesregierung getragen. In der Praxis kommt es aber im privaten Bereich, am Arbeitsplatz und in der Bildung zu großen Problemen. Die österreichische Regierung versucht, die Kommunikation für die Sprecher der Gebärdensprache in bestimmten Bereichen zu verbessern, z. B. in Spitälern.²⁵ Dennoch stimmen sowohl die österreichische Bundesregierung (Sozialministerium, 2017) als auch die interviewten Experten darin überein, dass es einfach zu wenige Dolmetscher gibt, um den Bedarf zu decken.

Gebärdendolmetschen ist einer der Bereiche, in denen die Digitalisierung derzeit kaum Fortschritte verspricht. Grundsätzlich sollte es möglich sein, Programme zu entwickeln, die Texte in österreichische Gebärdensprache übersetzen und umgekehrt; mehrere Versuche haben bisher aber noch kein zuverlässiges Produkt hervorgebracht. Auch wenn ein Programm unter Verwendung einer umfassenden Datenbank von Sprechern der österreichischen Gebärdensprache per maschinellem Lernen darin „geschult“ wird, Gebärdensprache zu übersetzen, sind die feinen Unterschiede von Person zu Person vielleicht für eine genaue und zuverlässige Umwandlung in deutsche Schriftsprache zu groß. Das heißt, in absehbarer Zeit werden weiterhin menschliche Dolmetscher gebraucht. Auf jeden Fall wird die Kommunikation mit Gebärdensprechern jedoch durch digitale Technologien, wie Smartphones, erleichtert.

Best practice 1: Die Plattform „ava“ von atempo

Atempo bzw. „atempo group“ ist ein Mischunternehmen aus Graz, die Menschen mit Behinderungen Assistenzdienste anbietet. Dabei richtet sich atempo zwar grundsätzlich an

²⁴ Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung der Republik Österreich.

²⁵ 2011 förderte das österreichische Gesundheitsministerium beispielsweise die Entwicklung einer Plattform für Dolmetschdienste per Video. Diese Plattform soll Gebärdensprechern und anderen Gruppen, die kein Deutsch sprechen, die Kommunikation in österreichischen Spitälern erleichtern. Nach Aussage der Experten ist dieser Service sehr erfolgreich und bietet innerhalb weniger Minuten Dolmetschleistungen zu einem sehr günstigen Preis. Siehe https://www.bmdw.gv.at/DigitalisierungundEGovernment/Documents/AIM_2030.pdf.

alle Menschen mit Behinderungen, der Schwerpunkt liegt jedoch auf Menschen mit Lernschwierigkeiten und kognitiven Beeinträchtigungen.

Atempo hat die digitale Plattform **ava** entwickelt, die Menschen mit Behinderungen persönliche Assistenz vermittelt. Es gibt viele Formen von persönlicher Assistenz für Menschen mit Behinderungen, z. B. Hilfe im Haushalt, Fahr- und Lieferdienste, Gebärdendolmetschen, Bürohilfe, z. B. bei Ausfüllen von Steuererklärungen usw. Persönliche Assistenz gehört zum Alltag und zum Arbeitsleben.

Bisher wird persönliche Assistenz in Österreich in der Regel wie herkömmliche Dienstleistungen vermittelt. Ein Unternehmen stellt persönliche Assistenten an, die eine bestimmte Anzahl von Stunden arbeiten und innerhalb dieser Zeit zu Menschen geschickt werden, die ihre Dienste brauchen. Dies kann zu Problemen führen, wenn ein persönlicher Assistent z. B. verhindert ist und dadurch nicht zum vereinbarten Termin kommen kann. Dadurch fehlt dem Kunden mit Behinderung die nötige Hilfe und oft auch die Möglichkeit, einen geeigneten Ersatz zu bekommen – besonders weil die Vermittlung nur zu den Bürozeiten der Unternehmenszentrale möglich ist. Außerdem gibt es kein zentrales System zur Vermittlung persönlicher Assistenten.

Die Entwickler von **ava** haben das **Potenzial des Plattformmodells für die effizientere Vermittlung von Angebot und Nachfrage im Bereich der persönlichen Assistenz** erkannt. In diesem Sinne dienen Plattformen wie Helpling als Ideengeber. Bei Helpling registrieren sich Personen, die Dienstleistungen brauchen oder anbieten – meistens Reinigungsarbeiten. Die Anbieter geben an, zu welchen Zeiten sie verfügbar sind, die Verbraucher, wann sie jemanden suchen. Der Verbraucher sieht eine Liste der Personen, die im gewünschten Zeitraum Zeit haben und schickt eine Anfrage. Die beiden Parteien kommunizieren per Internetchat und einigen sich in Bezug auf Dienstleistung, Logistik und Vergütung. Nachdem die Dienstleistung erbracht wurde, können sie sich gegenseitig nach den Kriterien Kommunikation, Höflichkeit, Qualität der Dienstleistung usw. bewerten. Bei **ava** kann man sich entsprechend als Anbieter oder Kunde für persönliche Assistenz anmelden.

Ein wichtiger Unterschied zwischen **ava** und herkömmlichen Vermittlungsplattformen besteht darin, dass persönliche Assistenz für Menschen mit Behinderungen persönlicher und heikler ist als andere Dienstleistungen. Um dies zu berücksichtigen, hat **ava** auch Ideen von Dating-Websites übernommen. Personen, die sich auf **ava** registrieren, sehen zunächst nur den Avatar und Gattungsnamen ihres Gegenübers und kommunizieren anonym über die Plattform. So können die Verbraucher detailliert angeben, was sie brauchen und welche Eigenschaften der Dienstleister haben sollte, z. B. Sprachkenntnisse, Erfahrung mit

bestimmten Dienstleistungen, Alter und Geschlecht usw. Wenn sich die Parteien geeinigt haben, können sie weitere persönliche Informationen und ihre Kontaktdaten austauschen.

Die Entwickler von ava sind sich der Risiken bewusst, die mit diesem Geschäftsmodell verbunden sind, z. B. die Ausbeutung von Menschen mit Behinderungen oder Arbeitnehmern. Dennoch möchte ava die Schwelle für die Teilnahme möglichst niedrig halten und Menschen dabei helfen, selbst informiert darüber zu entscheiden, wer sie wie unterstützen soll. Aus diesem Grund sieht ava auch kein umfangreiches Prüfverfahren für die Anbieter von Dienstleistungen vor. Allerdings können Menschen mit Behinderungen gezielt nach Anbietern suchen, die als persönliche Assistenten ausgebildet und geprüft sind. Außerdem empfiehlt ava, dass Menschen mit Behinderungen neue Anbieter zunächst gemeinsam mit einem Freund treffen.

Indem ava die Erfahrungen von Arbeitsvermittlungs- und Dating-Plattformen kombiniert, hat die Website das Potenzial, persönliche Assistenz effizienter zu vermitteln, ein Netzwerk des Vertrauens aufzubauen, bessere Dienstleistungen zu geringeren Preisen anzubieten und letztlich Hemmnisse für Menschen mit Behinderungen abzubauen. Persönliche Assistenz ist außerdem eine sehr universelle Dienstleistung. Gehörlose und schwerhörige Personen finden leichter einen Dolmetscher. Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, die persönliche Assistenz für eine Dienstreise brauchen, haben mehr persönliche Assistenten zur Auswahl als bei einem einzelnen Unternehmen. Menschen mit Lernschwierigkeiten können vertrauenswürdige Menschen finden, die sie bei schwierigen Aufgaben unterstützen, z. B. beim Ausfüllen von Behördenformularen.

Ava hat bereits die Testphase überstanden und ist seit dem 17. Januar 2019 online. Die Initiative hat das Potenzial, das Privat- und Berufsleben von Menschen mit Behinderungen integrativer zu machen und ihre Entwicklung verdient eine genaue Beobachtung.

Ava ist vorbildhaft, weil sie sowohl von Arbeitsvermittlungs- als auch von Datingplattformen lernt und dadurch Angebot und Nachfrage besonders effizient verknüpft. Wenn die Plattform bekannt genug wird, um ein großes Netzwerk aufzubauen, kann jeder Mensch mit Behinderungen davon profitieren.

Best practice 2: Specialisterne

Specialisterne ist ein soziales Unternehmen aus Dänemark, das seit 2011 auch in Österreich tätig ist. Es bereitet Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen mit einer Mischung aus Weiterbildung, Coaching und Förderung auf geeignete Arbeitsplätze vor.

Die Menschen, die sich an Specialisterne wenden, sind meist seit längerer Zeit arbeitslos. In einem ersten Gespräch identifiziert Specialisterne die individuellen Probleme des Betroffenen im Alltag und auf dem Arbeitsmarkt. Dann entwickelt ein Expertenteam einen Maßnahmenplan. Bewerber, die angenommen werden, bietet Specialisterne eine spezielle Schulung in sozialen Kompetenzen und den grundlegenden oder spezialisierten Qualifikationen, die sie für die Arbeit im IT-Sektor oder im Qualitätsmanagement brauchen. Die meisten Schulungen dauern zwei bis drei Monate und beinhalten Prüfverfahren für Software, Selbstmanagement, Teamfähigkeit und soziale Interaktionen. Ziel ist es, die Teilnehmer „beschäftigungsfähig“ zu machen und ihnen so zu einer Anstellung und mehr Selbstvertrauen zu verhelfen.

Eine Schlüsselkompetenz von Specialisterne ist die Vermittlung von ausgewählten Bewerbern und offenen Stellen auf dem Arbeitsmarkt. Die meisten Unternehmen, bei denen Specialisterne die Kandidaten unterbringt, stammen aus dem privaten Sektor. Zu den Aufgaben, für die sich die Kandidaten von Specialisterne besonders eignen, gehört das Prüfen von Software, Datenmanagement, die Kontrolle von Finanzunterlagen und Lektoratsarbeiten.

In den ersten beiden Wochen nach Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses kommt ein Vertreter von Specialisterne in das Unternehmen und führt eine kurze (eine bis mehrere Stunden) Schulung über Autismus für die Kollegen und Vorgesetzten durch. Dabei spricht er über Autismus und die besonderen Bedürfnisse des neuen Mitarbeiters und beantwortet die Fragen der Teilnehmer. Es wird besonders darauf geachtet, dass die besonderen Bedürfnisse der Kandidaten berücksichtigt werden, bei praktischen Dingen wie einer ruhigen Arbeitsumgebung angefangen bis zu Assistenzangeboten im Büro.

Auch später trifft sich ein Coach von Specialisterne weiterhin wöchentlich oder alle zwei Wochen mit dem Arbeitnehmer und seinem Mentor im Team. So soll sichergestellt werden, dass es in der Arbeit rund läuft und potenzielle Bedenken der Kollegen oder Vorgesetzten frühzeitig angesprochen werden. Mit der Zeit werden diese Treffen seltener – meist einmal im Monat – und werden sechs Monate bis ein Jahr lang fortgesetzt. Diese Maßnahmen tragen zur extrem hohen Erfolgsquote bei – rund **90 % der Menschen, die an der Weiterbildung und Arbeitsvermittlung von Specialisterne teilnehmen, behalten ihren Arbeitsplatz langfristig.**

Manche Kandidaten von Specialisterne arbeiten aber auch projektbezogen direkt in der Wiener Niederlassung des Unternehmens. Diese Arbeitnehmer arbeiten extern für Projektpartner in anderen Städten. Dieses Arrangement wird beispielsweise genutzt, wenn ein Kandidat nicht wegen der Arbeit in eine andere Stadt ziehen will oder das Arbeitsumfeld

beim betreffenden Unternehmen ungünstig ist. Dies kann passieren, wenn sich das Team zu häufig ändert, der Lärmpegel zu hoch ist oder es vor Ort keine Unterstützung durch einen Mentor gibt.

Die Kandidaten von Specialisterne sind für ihre herausragende Arbeit bekannt, insbesondere bei Aufgaben, die hohe Konzentration und Liebe zum Detail erfordern. Deshalb wird Specialisterne von Unternehmen in Österreich, Deutschland und der Schweiz als Partner sehr geschätzt. Diese Unternehmen bitten Specialisterne regelmäßig, für eine Vielzahl von Aufgaben, für die unterschiedliche Qualifikationen gefordert sind, die besten Kandidaten zu finden.

Specialisterne ist aus mehreren Gründen vorbildlich. Erstens unterstützt das Unternehmen Menschen mit einer bestimmten Behinderung, die Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben, die eigenen Stärken zu erkennen und weiter zu entwickeln. Zweitens macht sie diese Menschen mittels zielgerichteter und individuell angepasster Maßnahmen beschäftigungsfähig und berät Firmen bei der Umsetzung integrativer Strukturen und Verfahren. Drittens vermittelt sie Kandidaten und Unternehmen und stellt mit Hilfe einer langfristigen Begleitung sicher, dass beide Parteien gut zueinander passen. Viertens betreut es Kandidaten mit besonderen Bedürfnissen und bietet ihnen eine alternative Form der Erwerbstätigkeit mit besonders hoher Flexibilität. Fünftens ermöglicht sie Langzeitarbeitslosen mit Behinderungen durch eine sehr kostengünstige Maßnahme den (Wieder-)Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Zusammenfassung

Die Annahme, die Digitalisierung würde die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt automatisch „regeln“, ist zu optimistisch. Natürlich schafft der Markt selbst viele Dienste, von denen Menschen mit Behinderungen profitieren, z. B. werden auf vielen beliebten Videoplattformen automatisch Untertitel erstellt und in zahlreichen elektronischen Geräten werden standardmäßig Funktionen für Barrierefreiheit eingebaut. Aber obwohl **die Digitalisierung außergewöhnliche Chancen bietet, ist die Inklusion weiterhin auf politische Maßnahmen angewiesen.**

Außerdem wirkt sich die Digitalisierung auf viele Aspekte der Inklusion nur am Rande und auf andere überhaupt nicht aus. So ist beispielsweise die bessere Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Bildung ein wichtiger Schritt, um die Menschen für das Thema Behinderung zu sensibilisieren und aufzuklären – nur 8 % aller österreichischen Grundschulen unterrichten auch Schüler mit Behinderungen, was zu weiterer Stigmatisierung führen kann.

Zwar **entstehen durch die Digitalisierung neue Werkzeuge**, die Menschen mit Behinderungen die Beteiligung an allen Bildungstufen ermöglichen, das allein reicht aber nicht aus.

Viele Experten empfehlen die Erwägung **kleinerer Änderungen beim rechtlichen Rahmen für die Arbeitsmarktinklusio**n. Außerdem gibt es noch **keinen Standard für die Datenerhebung über Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt in allen Bundesländern** und die Methodik des Mikrozensus in Österreich kann noch verbessert werden. Dies würde faktengestützte politische Entscheidungen erleichtern. Insgesamt erfordert das Thema **Inklusion weiterhin viel politischen Willen und umfassende Investitionen**.

Viele **traditionelle Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen verschwinden**. Manuelle Berufe werden weniger nachgefragt und andere Aufgaben werden häufig ausgelagert. Die Lösung liegt in der Schaffung neuer Stellen für Menschen mit Behinderungen und in Umschulungen.

Auch für **traditionelle Arbeitsplätze braucht man immer mehr digitale Kompetenzen** und in diesem Sinne werden die meisten Arbeitsplätze „digital“. Gleichzeitig **entstehen neue Arbeitsplätze, von denen viele hervorragende Chancen für Menschen mit Behinderungen bieten**. Allerdings erfordern sie besondere Kompetenzen, die Menschen mit Behinderungen möglicherweise fehlen. Um dieses Problem zu lösen, muss mehr unternommen werden, um Menschen mit Behinderungen digitale Kompetenzen zu vermitteln. Diese Ausbildung sollte aber nicht auf Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt beschränkt werden. Menschen mit Behinderungen, die Arbeit suchen oder erwerbslos sind, brauchen besondere Aufmerksamkeit, weil sie oft nur schwer die nötige finanzielle Unterstützung erhalten.

Auch problematische Einstellungen müssen berücksichtigt werden. Viele Akteure wissen nicht genug über **die Stärken von Menschen mit Behinderungen**, weil sie sich zu sehr darauf konzentrieren, was diese Menschen nicht können. In diesem Sinne könnte Österreich von vorbildlichen Projekten lernen, die zeigen, dass Menschen mit Behinderungen bei vielen Aufgaben, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind, besondere Vorteile haben. Specialisterne hat eine Nische für Menschen mit Asperger-Syndrom gefunden und der preisgekrönten deutschen Initiative Discovering Hands²⁶ ist dies bei Frauen mit Sehbehinderung gelungen.

²⁶ Discovering Hands ist eine Initiative zur besseren Früherkennung von Brustkrebs. Da blinde und sehbehinderte Frauen einen besonders hoch entwickelten Tastsinn besitzen, bildet Discovering Hands diese Frauen darin aus, eine Krebsfrüherkennung durchzuführen, bei der Veränderungen des Weichgewebes um rund **30 % häufiger erkannt wird als bei einer ärztlichen Untersuchung**. Siehe

Überdies wissen die Öffentlichkeit und die Wirtschaft allgemein zu wenig über Menschen mit Behinderungen. Dies betrifft insbesondere Gehörlose, Blinde sowie Menschen mit psychischen Erkrankungen oder kognitiven Beeinträchtigungen.

Schließlich scheinen die Vorteile von Inklusionsmaßnahmen vielen österreichischen Unternehmen nicht richtig klar zu sein. Wie bereits erwähnt, profitieren nicht nur Menschen mit Behinderungen von Inklusionshilfen wie Hilfstechnologien, sondern alle Bürger. Aber auch **für die österreichische Wirtschaft hat Inklusion Vorteile**. Mehrere Fallstudien zeigen, dass Unternehmen, die auf Barrierefreiheit setzen und gezielt Menschen mit Behinderungen ansprechen, häufiger besucht werden und ein größeres Publikum erreichen (W3C, 2018; González und Fernández, 2016). Außerdem sehen Kunden Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, in einem positiveren Licht und bleiben ihnen eher treu (Sipersetin et al., 2006).

https://www.bmdw.gv.at/DigitalisierungundEGovernment/Documents/AIM_2030.pdf

Fallstudie 2: Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt durch plattformbasierte Arbeit – ein europäisches Bild

Infolge der Digitalisierung ist plattformbasierte Arbeit eine wachsende Beschäftigungsform. Die Verbreitung neuer und revolutionärer Plattformen wie Uber, Deliveroo, Upwork und Freelancer hat eine lebhafte Debatte über die Vorzüge und Fallstricke dieser facettenreichen Arbeitsformen angestoßen. So gibt es bei plattformbasierter Arbeit kaum Zugangsbarrieren, was sie auch für Menschen attraktiv macht, die es auf dem Arbeitsmarkt ansonsten schwer haben. Plattformbasierte Arbeit kann meist zeitlich sehr flexibel erledigt werden, was Menschen anspricht, die ihre Arbeit mit anderen Verpflichtungen in Einklang bringen müssen, z. B. mit Therapien, Kinderbetreuung oder einem Erstjob. Andererseits wird plattformbasierte Arbeit kritisiert, weil sie niedrige Löhne, prekäre Arbeitsbedingungen, soziale Ausgrenzung und Pseudoselbständigkeit fördert. Diese **potenziellen Vor- und Nachteile für die Inklusion in den Arbeitsmarkt**, d. h. die Chancen durch Flexibilität oder die Folgen sozialer Isolation, **wirken sich auf Menschen mit Behinderungen besonders stark aus.**

Deshalb analysiert diese Fallstudie die Chancen und Probleme, die für Menschen mit Behinderungen durch plattformbasierte Arbeit entstehen. Die Analyse umfasst die gesamte EU. Aus diesem Grund skizziert diese Studie zunächst die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in der EU und den unionsrechtlichen Rahmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Bei den empirischen Daten wurde diese Fallstudie entwickelt, um sowohl einen europaweiten Überblick als auch Beispiele für einschlägige einzelstaatliche Maßnahmen zu bieten.

Überblick

In der EU lebten 2016 80 Millionen Menschen mit Behinderungen, dies entspricht mehr als 16 % der EU-Gesamtbevölkerung (EDF, 2016). Mit steigendem Altersdurchschnitt nimmt auch die Zahl der Europäer mit Behinderungen stark zu. Es wird erwartet, dass bis 2020 ungefähr 120 Millionen Europäer mit einer Behinderung leben (EK, 2017).

Bei der Beschäftigung und den sozioökonomischen Bedingungen klafft zwischen Menschen mit Behinderungen und der übrigen Bevölkerung eine große Lücke. Nach Daten der Europäischen Erhebung zur Lebensqualität (EQLS) hat sich dies zwischen 2011 und 2016 leicht verbessert; im selben Zeitraum hat sich die Zahl der Menschen, die aufgrund einer Behinderung erwerbsunfähig sind, verringert (Eurofound, 2018b). Trotzdem ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen weiterhin ein großes Problem. So liegt die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen bei 48,7 %, für alle Europäer dagegen bei 72,5 %.²⁷

Entsprechend gering ist auch das Bildungsniveau von Menschen mit Behinderungen. Tatsächlich verlassen fast 22,5 % aller jungen Menschen mit Behinderungen die allgemeine und berufliche Bildung ohne Abschluss, von den übrigen Schülern sind es nur 11 %. Außerdem haben rund 29,5 % der Menschen mit Behinderungen in der Altersgruppe 30-34 einen Hochschulabschluss oder gleichwertigen Abschluss, im Vergleich zu 42,5 % der übrigen Bevölkerung. Dies ist deshalb besonders besorgniserregend, weil das Beschäftigungsgefälle von Menschen mit Behinderungen mit einem Hochschulabschluss wesentlich geringer ist als bei jenen mit einem niedrigeren Bildungsniveau. Tatsächlich haben nur 26 % der behinderten Menschen mit einem Primärschulabschluss einen Arbeitsplatz; die Zahl steigt bei einem Sekundärschulabschluss auf 46 % und bei einem Hochschulabschluss auf 72 % (Eurofound, 2018b). Als Ergebnis dieser Beschäftigungszahlen sind 30 % der Menschen mit Behinderungen in der EU von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht, im Vergleich zu 21,5 % der Menschen ohne Behinderungen (EK, 2017).²⁸

Angesichts dieser wirtschaftlichen Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen und der großen Bedeutung einer Inklusion in Arbeitsmarkt und Gesellschaft lohnt es sich zu untersuchen, ob plattformbasierte Arbeit zur Arbeitsmarktinklusio n beitragen kann. Plattformbasierte Arbeit scheint ein Bereich zu sein, in dem Technologie neue Beschäftigungsmöglichkeiten schafft und dazu beiträgt, die Hindernisse für Menschen mit Behinderungen auf dem herkömmlichen Arbeitsmarkt zu überwinden. Allerdings ist sie ein relatives junges und sehr uneinheitliches Phänomen und wirft Fragen zur Qualität der Arbeitsplätze auf, die Online-Plattformen bieten. Da dieser Bereich noch wenig empirisch erforscht ist, insbesondere in Bezug auf Menschen mit Behinderungen, sind weitere Untersuchungen zur Klärung von Chancen und Risiken erforderlich. Entwicklung und Wachstum der plattformbasierten Arbeit sind noch nicht abgeschlossen; deshalb gibt es

²⁷ Diese Schätzwerte beziehen sich auf Daten der EU-SILC, in der Behinderung als „Beeinträchtigung der Aktivität“ über mindestens 6 Monate aufgrund von gesundheitlichen Problemen erfasst wird (EK, 2017).

²⁸ Weitere Statistiken über Menschen mit Behinderungen gibt es bei Eurostat, siehe https://www.bmdw.gv.at/DigitalisierungundEGovernment/Documents/AIM_2030.pdf.

Impulse für Überlegungen, wie dieses Phänomen für die Arbeitnehmer optimiert werden kann.

Der EU-Rahmen zu Beschäftigung und Behinderung

Die EU definiert Menschen mit Behinderungen in Anlehnung an die UN-Behindertenrechtskonvention (VN-BRK). Der Europäische Gerichtshof stellt dazu fest: **„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“**²⁹

Vor diesem Hintergrund wurde **die Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen (EDS) 2010-2020**³⁰ verabschiedet, um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ihre Rechte einzufordern und wahrzunehmen, die durch die Gesetze zur Förderung ihrer sozialen Inklusion garantiert werden. Damit wird gleichzeitig anerkannt, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ein wichtiges Element für den Erfolg der Strategie Europa 2020 insgesamt darstellt, deren Ziel ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum im Binnenmarkt ist. Tatsächlich weist die EDS darauf hin, dass eine integrative Gesellschaft unternehmerische Chancen eröffnet, Innovationen ermöglicht und immer wichtiger wird, barrierefreie Produkte und Dienstleistungen sowie Hilfsmittel für eine alternde Gesellschaft in Europa bereitzustellen (EK, 2010). Die EDS basiert auf dem Rechtsrahmen der EU, der aus der VN-BRK, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union besteht.

Die VN-BRK wurde von der EU im Jahr 2007 unterzeichnet, 2010 ratifiziert und im Januar 2011 in der EU und ihren Mitgliedstaaten ein rechtsverbindliches Instrument, das die Menschenrechte und Grundfreiheiten von Menschen mit Behinderungen schützt. Artikel 27 der Konvention erkennt ausdrücklich „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ an.³¹ Damit verbunden behandeln andere Artikel das Thema Zugänglichkeit „mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und

²⁹ Siehe die VN-BRK, verfügbar unter

https://www.bmdw.gv.at/DigitalisierungundEGovernment/Documents/AIM_2030.pdf

³⁰ Siehe EDS, verfügbar unter

https://www.bmdw.gv.at/DigitalisierungundEGovernment/Documents/AIM_2030.pdf

³¹ Siehe Artikel 27 der VN-BRK, verfügbar unter <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>.

Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit [...] offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten“,³² und das Recht, Bildung „ohne Diskriminierung und gleichberechtigt“ zu nutzen.³³ Ferner garantiert Artikel 21 der Konvention das Recht der freien Meinungsäußerung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen gleichberechtigt mit anderen und durch alle Formen der Kommunikation. Artikel 21 Absatz 1 verpflichtet die Vertragsstaaten außerdem, „Menschen mit Behinderungen für die Allgemeinheit bestimmte Informationen rechtzeitig und ohne zusätzliche Kosten in zugänglichen Formaten und Technologien, die für unterschiedliche Arten der Behinderung geeignet sind, zur Verfügung zu stellen.“

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die im Jahr 2000 verkündet wurde, erkennt in Artikel 26 „den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Inklusion und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft“ an. Außerdem verbietet Artikel 21 Diskriminierung aufgrund einer Behinderung.³⁴

Der Vertrag über die Europäische Union (EUV) erkennt in Artikel 2 an, dass die Union unter anderem auf dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung gründet, und nennt in Artikel 3 als Ziel der Union, das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern und soziale Ausgrenzung und Diskriminierung zu bekämpfen.³⁵

Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) bestätigt in Artikel 10 den Willen der Union, bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung zu bekämpfen und ermächtigt die Union in Artikel 19, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um derartige Diskriminierungen zu verhindern.³⁶

Auf der Grundlage dieses Rechtsrahmens konzentriert sich die EDS darauf, durch eigene Maßnahmen der EU und ergänzend zu den Initiativen der Mitgliedstaaten Barrieren zu beseitigen; dazu hat sie acht wesentliche Aktionsbereiche festgelegt, nämlich

³² Siehe Artikel 9 der VN-BRK, verfügbar unter <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-9-accessibility.html>.

³³ Siehe Artikel 24 der VN-BRK, verfügbar unter <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-24-education.html>.

³⁴ Siehe Artikel 26 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>.

³⁵ Siehe EUV, verfügbar unter https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0023.02/DOC_1&format=PDF.

³⁶ Siehe AEUV, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.

Zugänglichkeit, Beteiligung, Gleichstellung, Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, soziale Absicherung, Gesundheit und Maßnahmen im Außenbereich.

Wie die VN-BRK definiert die EDS Zugänglichkeit als gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Verkehrsmitteln, Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen (IKT) sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten. Entsprechend der EDS und insbesondere in Bezug auf IKT gewährleistet die **Richtlinie über barrierefreien Zugang**³⁷ besseren Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen für Menschen mit Behinderungen und insbesondere mit Seh- oder Hörbeeinträchtigungen. Die Richtlinie gilt für alle Websites und mobile Anwendungen öffentlicher Stellen mit Ausnahme von Rundfunkanbietern und Livestreams und legt Normen für einen besseren Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen fest. Nach diesem Normen müssen beispielsweise Bilder mit Texten versehen und Websites so gestaltet werden, dass man auch ohne Maus navigieren kann, weil manche Menschen mit Behinderungen Probleme beim Bedienen einer Maus haben.

Der **europäische Rechtsakt zur Barrierefreiheit**,³⁸ auf den sich der Rat und das Europäische Parlament unter dem österreichischen Ratsvorsitz geeinigt haben, sieht eine breite Umsetzung des Grundsatzes der Barrierefreiheit vor und wird vermutlich im Frühjahr 2019 formell vom Rat und vom Europäischen Parlament verabschiedet. Er überträgt das Konzept der Barrierefreiheit auf eine große Bandbreite von Produkten und Dienstleistungen und damit auch auf viele Hersteller und Anbieter und erkennt damit an, dass eine Normung und die Harmonisierung der Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen innerhalb der EU notwendig sind, um den Binnenmarkt zu stärken und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in alle Aspekte des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens zu gewährleisten. Unter den Rechtsakt fallen unter anderem die folgenden Produkte und Dienstleistungen: Computer und Betriebssysteme, Geldautomaten, Ticket- und Check-in-Maschinen, Smartphones, Fernsehgeräte für digitale Fernsehdienste, Telefondienste und zugehörige Geräte, audiovisuelle Mediendienste, wie Fernsehprogramme und zugehörige Verbrauchergeräte, Dienstleistungen im Luft-, Bus-, Schienen- und Schiffsverkehr, Bankdienste, E-Bücher und der elektronische Handel. Obwohl der Rechtsakt keine technischen Details dazu vorschreibt, wie Produkte oder Dienstleistungen barrierefrei zu gestalten sind, schreibt er da, wo detaillierte Lösungen fehlen, die Entwicklung von Normen oder technischen Umsetzungsmaßnahmen vor.

³⁷ Siehe die Richtlinie über barrierefreien Zugang, verfügbar unter https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.327.01.0001.01.ENG&toc=OJ:L:2016:327:TOC.

³⁸ Siehe den europäischen Rechtsakt zur Barrierefreiheit, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2015%3A0615%3AFIN>.

Die EDS betont, wie wichtig Beschäftigung ist, um eine selbständige Lebensführung und persönliche Entwicklung zu ermöglichen und Armut zu vermeiden. Zum einen müssen Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt integriert werden, um die Wachstumsziele der EU zu erreichen, zum anderen macht die EBS deutlich, dass hochwertige Arbeitsplätze wichtig sind, um den Lebensstandard von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Deshalb sieht die Strategie unter anderem vor, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen innerhalb des Programms Europa 2020 für neue Kompetenzen und neue Arbeitsplätze gefördert wird. Angesichts der Tatsache, dass Menschen mit Behinderungen nur unzureichend am Arbeitsmarkt teilhaben, was zu Ungleichheit und Armut führt, erkennt die Strategie außerdem an, dass Menschen mit Behinderungen mehr von den Systemen der sozialen Absicherung, Armutsbekämpfungsmaßnahmen und behindertenrelevanten Hilfsangeboten profitieren müssen.

Der **Europäische Sozialfonds (ESF)** ist das wichtigste Instrument der Union zur Förderung der Inklusion in Gesellschaft und Arbeitsmarkt.³⁹ Der ESF finanziert viele Maßnahmen, die darauf abzielen, Menschen mit Behinderungen, aber auch andere Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt marginalisiert werden, in das Erwerbsleben und die Systeme der sozialen Absicherung zu integrieren. So sind die Mittel des ESF beispielsweise dafür gedacht, Menschen aller Altersgruppen bei der Qualifizierung, Arbeitssuche und Weiterbildung in der Verwendung von Technologie und Multimedia zu unterstützen. Im Zeitraum 2014-2020 hat die EU rund 80 Mrd. € für Projekte des ESF veranschlagt. Viele dieser Mittel fließen auch in Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Die Strategie betont auch die Bedeutung der allgemeinen und beruflichen Bildung und fordert, dass Kinder mit Behinderungen nicht von anderen getrennt, sondern in das allgemeine Bildungssystem integriert und individuell unterstützt werden. Die **Initiative „Jugend in Bewegung“** und der **strategische Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020)** sollen die Maßnahmen der Mitgliedstaaten in diesem Bereich unterstützen.

Die drei miteinander verflochtenen Elemente Beschäftigung, Soziale Absicherung und Bildung sind alle in der **Europäischen Säule sozialer Rechte** enthalten, die Menschen mit Behinderungen besonders berücksichtigt. Die Europäische Säule sozialer Rechte betrifft gemäß ihrem Aufbau alle sozialen Bedürfnisse, wobei der Schwerpunkt zwar auf dem Bereich Beschäftigung liegt, aber auch auf den Bedingungen, die Voraussetzungen für hochwertige Arbeitsplätze darstellen und weiteren, die auch für erwerbslose Personen gewährleistet sein

³⁹ Siehe die Website des ESF unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en>.

sollten. Auch wenn deutlich wird, dass die in der Säule genannten Grundsätze und Rechte für alle Unionsbürger und Drittstaatsangehörige mit Aufenthaltsrecht in der EU gelten, werden Menschen mit Behinderungen an einigen Stellen doch ausdrücklich erwähnt. Artikel 1 betont das Recht jeder Person auf Bildung von hoher Qualität und in inklusiver Form. Das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Hinblick auf Beschäftigung, soziale Absicherung, Bildung und den Zugang zu öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen für alle und insbesondere für Menschen mit Behinderungen wird in Artikel 3 anerkannt. Artikel 4 bestätigt das Recht auf aktive Unterstützung bei der Arbeitssuche. Der wichtige Artikel 17 garantiert Menschen mit Behinderungen ein Recht auf Inklusion durch Einkommensbeihilfen, die ein würdevolles Leben sicherstellen, Dienstleistungen, die ihnen Beteiligung am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen und ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld.

Die **Richtlinie 2000/78/EG**⁴⁰ zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist in dieser Hinsicht ein entscheidendes Rechtsinstrument, das Menschen mit Behinderungen die Inklusion in den Arbeitsmarkt garantiert. Dies gilt insbesondere für Artikel 2, nach dem der Gleichbehandlungsgrundsatz sich sowohl auf unmittelbare als auch auf mittelbare Diskriminierung bezieht. Im Sinne der Richtlinie besteht unmittelbare Diskriminierung aus einer weniger günstigen Behandlung in einer vergleichbaren Situation, wogegen eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.“ Unter ausdrücklicher Nennung von Menschen mit Behinderungen schreibt der Artikel vor, dass alle Personen und Organisationen, die unter die Richtlinie fallen, mit entsprechenden Maßnahmen diese Form der Diskriminierung verhindern müssen. Zu diesem Zweck garantiert Artikel 5 mit dem folgenden Wortlaut das Recht von Menschen mit Behinderung auf angemessene Vorkehrungen: „Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten [...] Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung 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 Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht

⁴⁰ Siehe die Richtlinie 2000/78/EG, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>.

unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“

Über plattformbasierte Arbeit

Da es sich um ein relativ neues Phänomen handelt, hat man sich in der Literatur noch nicht auf eine allgemein anerkannte Definition des Begriffs „plattformbasierte Arbeit“ geeinigt. Laut Eurofound (2018a: S. 3) ist **plattformbasierte Arbeit eine Beschäftigungsform, bei der „die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage für bezahlte Arbeit über eine Online-Plattform erfolgt“**. Laut desselben Berichtes verbergen sich hinter dem Begriff „plattformbasierte Arbeit“ eine Vielzahl unterschiedlicher Situationen, die sich bezüglich der Art von Beschäftigung und den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen erheblich voneinander unterscheiden. Was die Arbeitnehmer betrifft, sind **Flexibilität und niedrige Einstiegsbarrieren** der Hauptvorteil der plattformbasierten Arbeit; das Hauptrisiko sind dagegen das **prekäre Beschäftigungsverhältnis und die Arbeitsbedingungen** (Berg, 2016; Eurofound, 2018a; Garben, 2017; Pesole et al., 2018).

Angesichts der Heterogenität von plattformbasierter Arbeit weist Eurofound (2018a) darauf hin, dass die Vorteile und Risiken von der Art der Tätigkeit und den Aufgaben, der Plattformart und dem Beschäftigungsstatus der Arbeitnehmer abhängig sind. Im Rahmen dieser Fallstudie lohnt es sich, einige Beispiele darüber zu betrachten, wie unterschiedlich verschiedene Arten von plattformbasierter Arbeit, gemäß den Definitionen von Eurofound (2018a), Menschen mit Behinderungen, auch unter Berücksichtigung verschiedener Arten von Behinderung, tangieren.

Eine der relevantesten Unterscheidungen besteht zwischen **online und vor Ort verrichteter plattformbasierter Arbeit**.⁴¹ Erstere ist eine online über ein Profil auf einer Plattform durchgeführte Arbeit, bei der der Arbeitnehmer die Wahl hat zu entscheiden, ob er/sie den Job annehmen möchte oder nicht und wann er sie durchführt; dies ermöglicht Menschen mit Behinderungen große Flexibilität. Je nach Plattform unterscheidet sich das Niveau der beruflichen Fähigkeiten und die Art der durchzuführenden Aufgaben zum Teil erheblich und reicht von professioneller kreativer Arbeit bis hin zu Sachbearbeitung. Diese Art von Arbeit ist deshalb speziell für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder jene, die unter sozialen Angststörungen leiden, besonders zweckdienlich. Andererseits ist diese gänzlich auf digitaler Technologie basierende plattformbasierte Arbeit nicht unbedingt vorteilhaft für Menschen

⁴¹ In der Literatur wird dieser Unterschied auch mit den Begriffen analoge bzw. digitale plattformbasierte Arbeit oder standortabhängige bzw. standortunabhängige plattformbasierte Arbeit bezeichnet.

mit Sehbehinderungen, wenn die entsprechenden Technologien nicht zur Verfügung gestellt werden. Lokal vor Ort verrichtete plattformbasierte Arbeit ist eine Tätigkeit, die persönlich vor Ort an verschiedenen Standorten für verschiedene Kunden über eine Plattform ausgeführt werden muss. Das Niveau der erforderlichen Kenntnisse ist normalerweise niedrig bis durchschnittlich, der Aufgabenspielraum häufig beschränkt. Je nach Art der Plattform wird die Arbeit entweder automatisch zugeteilt, wenn der Arbeitnehmer angegeben hat, dass er verfügbar ist oder der Arbeitnehmer kann sie selbst von Mal zu Mal auswählen. Deshalb bietet diese Art von Arbeit Menschen mit Behinderungen flexible Arbeitszeiten, allerdings nur in beschränktem Ausmaß, wenn die Arbeit von der Plattform vergeben wird. Aufgrund der Notwendigkeit, an verschiedenen Standorten Aufgaben zu übernehmen, ist diese Arbeit für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder Sehbehinderungen weniger geeignet, während dies für gehörlose oder hochgradig schwerhörige Arbeitnehmer kein Hindernis darstellt.

Eurofound (2018a) kommt zudem zu dem Schluss, dass es wichtig ist, die **von den Plattformen übernommenen unterschiedlichen Geschäftsmodelle** und die davon bedingte hohe Heterogenität der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Da es keine spezifischen Rechtsvorschriften für Plattformarbeitnehmer gibt, ergeben sich die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen letztendlich aus dem im Rahmen der allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattform festgelegten Beschäftigungsstatus. Angesichts dieser Heterogenität ist es wichtig anzuerkennen, dass plattformbasierte Arbeit für Menschen mit Behinderungen, aber auch für alle anderen Arbeitnehmer, eine wichtige Option darstellt, um sich ihren Lebensunterhalt mit hochwertiger Arbeit zu verdienen.

Bis jetzt gibt es allerdings in der Literatur nur wenige Hinweise auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Bereich der plattformbasierten Arbeit. Wie von Zyskowsky et al. (2015) aufgezeigt, werden bei Demographiestudien über Plattformarbeiter keine Angaben über Behinderungen erhoben, während sich eine wachsende Literatursammlung immer stärker Menschen mit Behinderungen als Nutzer digitaler Technologien und Inhalte widmet, wozu auch Online-Plattformen gehören (siehe auch Johnson, 2018). Nur eine einzige Studie über Menschen mit Behinderungen unter den Plattformarbeitern erfasst die EU flächendeckend (Pesole et al., 2018). Obwohl sich diese Studie nicht spezifisch mit Menschen mit Behinderungen und plattformbasierter Arbeit befasst, haben die Autoren herausgefunden, dass **Gesundheitsaspekte oder Behinderungen für 25 % der befragten Arbeitnehmer der Grund für die Entscheidung zugunsten der plattformbasierten Arbeit waren.**

In ähnlicher Weise sieht Berg (2016) in einer ILO-Studie mit Daten aus verschiedenen Ländern der Welt Behinderungen als Motivation für plattformbasierte Arbeit. Allerdings wird

Behinderung in der Studie mit anderen Erfordernissen der Arbeitnehmer kombiniert, die sie dazu bewegt haben, sich für plattformbasierte Arbeit zu entscheiden, wie z. B. Fürsorgepflicht und Alter. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass **von 36 % der Arbeitnehmer, die angegeben haben, dass sie von zu Hause aus arbeiten müssen, gesundheitliche Probleme haben, die ihre Arbeitsfähigkeit einschränken**. Insgesamt gaben **9 % der interviewten Plattformarbeiter** (d. h. 109 Arbeitnehmer) **an, dass sie seit mehr als 12 Monaten unter einer körperlichen oder geistigen Erkrankung leiden**. Die Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Problemen erläuterten, dass ihnen die plattformbasierte Arbeit zugutekomme, weil sie von zu Hause aus ihren Lebensunterhalt verdienen können, was andernfalls nicht möglich gewesen wäre.

Zum Abschluss gibt es zwei Studien über in plattformbasierter Arbeit beschäftigte Menschen mit Behinderungen in den USA, deren Situation detailliert diskutiert wird. Johnson (2018) analysiert die positiven und negativen Auswirkungen, die eine große Streamingplattform auf Menschen mit Behinderungen hat, die diese als Einkommensquelle nutzen. Die mit der Nutzergemeinschaft der Live-Streamingplattform etablierten Beziehungen, das Kontrollniveau über die Arbeit und die Flexibilität, die diese bietet, so dass gesundheitliche Anforderungen berücksichtigt werden können, werden als wichtige Vorteile angegeben. Negative Aspekte sind die hohe Anzahl an Arbeitsstunden und der Leistungsdruck, die hohe Konzentration und Sorgfalt, die die Arbeitnehmer aufbringen müssen, um erfolgreich zu sein sowie auch komplizierte soziale Interaktionen, die sich auf der Plattform ergeben können (z. B. Trolle). Zyskowsky et al. (2015) erstellt eine umfassende Analyse der Eigenschaften und Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen, die plattformbasierte Arbeit verrichten, um online Mikroaufgaben auszuführen. Diese Arbeitnehmer hatten sehr heterogene Behinderungen, dazu gehörten Blindheit und Sehbehinderungen, Taubheit oder schwere Hörbehinderungen, Mobilitätseinschränkungen oder andere physische und geistige Behinderungen oder Lernbehinderungen. Ein Großteil dieser Arbeitnehmer verfügt über eine Hochschulausbildung und ist über 50 Jahre alt. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Hauptvorteile die Flexibilität der Arbeit und die Unabhängigkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln sind. Die Studie betont aber auch, dass plattformbasierte Arbeit aufgrund des Workflow-Designs nicht vollständig zugänglich ist, was sich negativ auf die professionelle Reputation von Menschen mit Behinderungen auswirken kann.

Interviews mit Interessenvertretern und Betroffenen

Aufgrund der geringen Anzahl an verfügbarer Literatur waren die Interviews für diese Fallstudie besonders wichtig. Das Forschungsteam führte 16 Interviews mit Experten und Schlüsselinformanten auf EU-Ebene und in sieben Mitgliedstaaten durch (Österreich,

Belgien, Dänemark, Deutschland, Irland, Spanien und Vereinigtes Königreich). Die Interviewpartner wurden ausgewählt, um eine Reihe verschiedener Sichtweisen abzubilden, wie in der Tabelle unten angegeben, die Anzahl und Art der Interviews zusammenfasst. Von den 16 Interviews gehörten 4 ebenfalls zu Fallstudie 1 und zwar die Interviews mit 3 Digitalisierungsexperten und 1 Plattformexperten. Zu den Interviewpartnern gehörten auch vier Arbeitnehmer mit Behinderungen als Vertreter digital durchgeführter Arbeit (über Telefon und Computer) und manueller Arbeit (lokal vor Ort oder mit speziellen Instrumenten durchgeführte Arbeit).

Tabelle 2: Details der für Fallstudie 2 interviewten Interessenvertreter

Art des Interviews	Anzahl
EU-Interessenvertreter	5
Experte/Wissenschaftler	3
Plattform	4
Arbeitnehmer mit Behinderung	4
Insgesamt	16

Allgemeine Anmerkungen

In Übereinstimmung mit der Literatur **betonten fast alle Interviewpartner spontan die Heterogenität der Behinderungen und der Plattformen**. Einige gaben an, dass es schwierig sei, zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen allgemeine Aussagen zu treffen, da die verschiedenen Behinderungen unterschiedliche Schwierigkeiten und Bedürfnisse für die Arbeit bedingen, während die Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen nicht vollumfänglich berücksichtigt wird. Andererseits sind einige Behinderungen weniger auffällig als andere, so dass diese im Rahmen von Förderungspolitiken nicht so stark berücksichtigt werden. Andere gaben an, dass sie aufgrund ihrer persönlichen und Arbeitserfahrung mit Menschen mit einer bestimmten Behinderung nur darauf spezifisch Bezug nehmen. In vier Interviews wurde auch die Heterogenität der plattformbasierten Arbeit betont und hervorgehoben, dass sich die Auswirkungen je nach Art der Arbeit und der Aufgabenstellung und in Abhängigkeit vom Geschäftsmodell der spezifischen Plattform, selbst in derselben Branche, sowohl für das allgemeine Publikum, als auch für Menschen mit Behinderungen erheblich unterscheiden können.

An zweiter Stelle zeigte sich in den Interviews, dass Menschen mit Behinderungen eine Reihe von Hindernissen überwinden müssen, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben.

Diese Hindernisse betreffen Menschen mit Behinderungen während dem Einstellungsprozess und während dem gesamten Arbeitsleben. Fast alle Interviewpartner sprachen über zwei Haupthindernisse. Konkret handelt es sich dabei einerseits um **einstellungsbedingte Barrieren** und andererseits um mangelnde Zugänglichkeit aufgrund von **physischen Barrieren und digitalen Barrieren**. Einstellungsbedingte Barrieren wurden als *„die Wahrnehmung eines Teils der Gesellschaft in Bezug auf Menschen mit Behinderungen“* beschrieben, *„die unterstellt, dass diese nicht fähig sind, die Arbeit auszuführen“*⁴² und als Mangel an Bewusstsein vonseiten der Arbeitgeber bezüglich der Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen definiert. Ein Interviewpartner berichtete auch von einem mangelnden Selbstbewusstsein von Menschen mit Behinderungen bezüglich ihrer tatsächlichen Arbeitsfähigkeit.

Plattformbasierte Arbeit ermöglicht es Menschen mit Behinderungen, einer Beschäftigung nachzugehen, ohne dass sie ihre Behinderung angeben müssen. In diesem Sinne hat sie eine ausgleichende Funktion.

-Ein interviewter Experte

Die schlechte Zugänglichkeit betraf den Zugang zum Arbeitsplatz aufgrund physischer Barrieren und die Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz oder den Zugang zu Technologien oder beide. Nach Aussage eines Interviewpartners betrifft die Zugänglichkeit von Technologien *„die Möglichkeiten einer Person, unabhängig von ihren Fähigkeiten und Eigenschaften einen gleichberechtigten Zugang zu den Technologien zu haben“* und dies kann nicht gewährleistet werden, wenn alle digitalen Geräte, z. B. die Bedienoberfläche oder Bildschirme, nicht für Menschen mit Behinderungen geeignet sind. Dies könnte durch die Entwicklung eines universellen Gestaltungsansatzes erreicht werden, *„um Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zu diesen Technologien zu ermöglichen“*. Aus diesem Grund betonte derselbe Interviewpartner, dass das Konzept der **angemessenen Unterbringung**, so wie es in der EU-Rechtsprechung verwendet wird, **nicht nur physische Umgebungen betrifft**, wie z. B. Arbeitszeiten, Aufgaben und Arbeitsfunktionen, **sondern auch alle IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien), die Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz verwenden müssen**.

Einige Interviewpartner wiesen auch darauf hin, dass zusätzlich zu diesen Barrieren die schlechte Ausbildung und die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen durch Absonderung und Armut hinzukomme, die sie aufgrund des Mangels an technischen und sozialen Fähigkeiten an der Beteiligung am Arbeitsmarkt hindern.

⁴² Die Zitate in Kursivschrift stammen aus den geführten Interviews.

Zuletzt nahmen einige Interviewpartner Bezug auf eine Serie weiterer Barrieren in Verbindung mit den Arbeitsmarktinstitutionen. Unter Bezugnahme auf das belgische Sozialsystem beschrieb einer der Interviewpartner die „*Sozialleistungsfalle, d. h. die Situation, in der ein Mensch mit Behinderungen eine gewisse Stundenzahl arbeitet und ein Gehalt verdient und dann die Sozialleistungen verliert, zu denen er oder sie berechtigt ist*“ und zeigte auf, dass dies Menschen mit Behinderungen von der Beteiligung am Arbeitsmarkt abschreckt. Zwei andere Interviewpartner nahmen Bezug auf die Liberalisierung des Arbeitsrechts, das zum Schutz und zur Gewährleistung der Beteiligung am Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen geschaffene Instrumente gefährden könnte. Mit Bezugnahme auf Irland erwähnte ein Interviewpartner den Mangel an Mitwirkung vonseiten der zuständigen Interessenvertreter bei der Verfassung der Arbeitsmarktpolitiken zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen, auch bezüglich der Maßnahmen für Barrierefreiheit. Abschließend betonte ein Interviewpartner auch, dass die Schwierigkeit allgemein darin bestünde, Arbeitsplätze für alle zu schaffen und langfristig zu sichern und dass dies auch Menschen mit Behinderungen betreffe.

Chancen

Insgesamt sagte die Mehrheit der Interviewpartner, sie sei der Meinung, dass die plattformbasierte Arbeit in Zukunft weiter zunehmen werde und dass eine positive Haltung gegenüber der plattformbasierten Arbeit ein Mittel sein könne, um mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Den Interviewpartnern zufolge kann plattformbasierte Arbeit in erheblichem Ausmaß dazu beitragen, einige der Barrieren, denen Menschen mit Behinderungen wie oben beschrieben beim Zugang zum Arbeitsmarkt begegnen, zu beseitigen und sie könnte **Menschen mit Behinderungen eine Chance auf Unabhängigkeit und auf die Erfüllung wirtschaftlicher und persönlicher Bedürfnisse** bieten. Fast alle Interviewpartner anerkannten, dass plattformbasierte Arbeit für Menschen mit Behinderungen eine Chance darstellen kann, da sie in den meisten Fällen **sowohl einstellungsbedingte, als auch physische Barrieren abmildert**.

In Bezug auf physische Barrieren bieten viele Plattformen Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, so dass die Notwendigkeit für zugängliche Verkehrsmittel und eine angemessene Arbeitsumgebung verringert wird. Tatsächlich betonte ein Arbeitnehmer mit Behinderungen, dass „*aus der Ferne arbeiten zu können entscheidend ist*“, und ein weiterer sagte, dass „*Arbeiten vom Homeoffice aus extrem hilfreich sei*“. Darüber hinaus erkannten einige Interviewpartner an, dass plattformbasierte Arbeit für

Menschen mit Mobilitätseinschränkungen eine sehr wichtige Möglichkeit darstelle, von zu Hause aus zu arbeiten.

In Bezug auf einstellungsbedingte Barrieren ist die Angabe des Gesundheitszustands oder vorhandener Behinderungen bei plattformbasierter Arbeit nicht erforderlich. Die meisten Plattformen haben keinen Auswahl- und Einstellungsprozess, bei dem Menschen mit Behinderungen diese Informationen angeben müssen. Insbesondere wenn die Arbeit aus der Ferne durchgeführt wird, wird die Behinderung vom Arbeitnehmer nicht angegeben und den Kunden oder der Plattform auch nicht bekannt. Diesbezüglich erklärte ein Interviewpartner, dass *„[plattformbasierte Arbeit] dazu beitragen kann, einstellungsbedingte Barrieren zu beseitigen, da das soziale Stigma, dem Menschen mit Behinderungen oft begegnen, aus dem Weg geräumt wird, weil sie einerseits selbständig arbeiten und doch manchmal auch mit den Kollegen zusammenarbeiten; [die Behinderung] ist in gewisser Weise unsichtbar – und sie können beweisen, dass die Behinderung sie nicht bei ihrer Arbeit beeinträchtigt“*.

Ein weiterer positiver Aspekt der plattformbasierten Arbeit für Menschen mit Behinderungen, der aus der Mehrzahl der Interviews deutlich hervorgeht, ist **die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit**. Drei der vier an der Studie teilnehmenden Plattformen bieten Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich einzuloggen, wenn sie arbeiten möchten und geben ihnen so die Möglichkeit, jederzeit entscheiden zu können, ob sie ein Jobangebot annehmen möchten oder nicht. Laut der Mehrzahl der Interviewpartner ist diese Flexibilität für Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer besonderen Bedürfnisse in Bezug auf Pflege und Ruhepausen eine Chance. Wie in einem Interview erläutert, *„ist Flexibilität für Menschen mit Behinderungen wichtig. Der Rhythmus ist anders. Einige Menschen brauchen mehr Zeit, um eine Aufgabe zu erledigen oder von einem Ort zum anderen zu gelangen. Flexibilität bei der Arbeitszeit begünstigt viele Menschen mit Behinderungen und hilft ihnen, ihre besonderen Bedürfnisse zu erfüllen“*. Nach Aussage eines Interviewpartners sollten flexible Arbeitszeiten bereits eine wichtige Komponente angemessener Arbeitsbedingungen sein. Plattformen bieten üblicherweise diesen Vorteil.

Aus den Interviews ging eine weitere positive Auswirkung der plattformbasierten Arbeit auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hervor. Viele der Interviewpartner erwähnten eine indirekte Auswirkung, wenn sie selbst Dienstleistungen von Plattformen in ihrem Arbeitsleben in Anspruch nehmen. Tatsächlich wiesen zahlreiche Interviewpartner darauf hin, dass Plattformen Arbeitnehmer mit Behinderungen enorm fördern, z. B. indem sie günstigere, barrierefreie Verkehrsmittel oder andere spezifische Dienstleistungen zur Unterstützung in der Arbeitswelt anbieten. Durch die Reduzierung des Bedarfs an besonderer Unterstützung in spezifischen Fällen können Plattformen ein wichtiges Instrument darstellen, um mehr Menschen mit Behinderungen Zugang zu traditionellen Jobs zu ermöglichen. Einer

der interviewten Arbeitnehmer berichtet, dass „die App extrem hilfreich ist, besonders wenn wir ein sehr hohes Arbeitsaufkommen haben [...]“. Zwei Interviewpartner der an der Studie beteiligten Plattformen argumentierten, die Entwicklung von Vereinbarungen und Partnerschaften mit öffentlichen Einrichtungen oder Privatunternehmen zur Bereitstellung von Dienstleistungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen würde den Arbeitgebern das Treffen angemessener Vorkehrungen und den Menschen mit Behinderungen die Arbeit erleichtern. Diese Bemerkung entspricht der allgemeinen Wahrnehmung, dass Menschen mit Behinderungen meistens eher Nutzer dieser Plattformen sind und weniger Arbeitnehmer, was auch die einschlägige Literatur zeigt und das nächste Kapitel erläutert.

Tatsächlich zeigte sich, dass trotz des allgemein anerkannten Potenzials, die Zahl der auf Online-Plattformen arbeitenden Menschen mit Behinderungen geringfügig ist. Dies könnte auf Barrieren und Herausforderungen zurückzuführen sein, die die volle Entfaltung dieses Potenzials einschränken. Während die plattformbasierte Arbeit einerseits bestimmte gravierende Barrieren abbaut, die Menschen mit Behinderungen an der Beteiligung am Arbeitsmarkt hindern, könnte sie andere Hindernisse verstärken oder neue Risiken beinhalten.

Barrieren, Herausforderungen und Risiken

Ein Mangel an handfesten Anhaltspunkten über die plattformbasierte Arbeit für Menschen mit Behinderungen könnte auf die Schwierigkeit zurückzuführen sein, Menschen mit Behinderungen unter den Plattformarbeitern ausfindig zu machen. Die Interviewpartner wiesen aber auch darauf hin, dass **eine Reihe von Barrieren und Herausforderungen Menschen mit Behinderungen davon abhalten, die von der plattformbasierten Arbeit gebotenen Möglichkeiten zu nutzen.**

Drei Interviewpartner berichteten, dass der Zugang zur Grundlagentechnologie, die es Menschen mit Behinderungen ermöglichen würde, plattformbasierte Arbeit anzunehmen, aufgrund der prekären wirtschaftlichen Verhältnisse vieler Menschen mit Behinderungen und des **Mangels an finanziellen Mitteln** eingeschränkt sein könnte, wie auch die Statistiken über die Armutsraten bei Menschen mit Behinderungen zeigen. Ein Interviewpartner sprach explizit von einer „*großen digitalen Kluft*“ für Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Armutsanfälligkeit. Ein anderer Interviewpartner erläuterte allerdings, dass sich mit der schnellen technologischen Entwicklung die wirtschaftliche Belastung durch den Erwerb angemessener IKT reduzieren werde und dass diese für eine wachsende Bevölkerung erschwinglicher werden. Der Interviewpartner zitierte in diesem Zusammenhang das Beispiel des Android-Mobiltelefons, das sich in Indien zunehmender Beliebtheit erfreut und in den

letzten Jahren einer zunehmenden Anzahl von Menschen mit Behinderungen Zugang zur oben genannten App verschafft hat.

Zudem erwähnten verschiedene Interviewpartner die **unzureichenden Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen**, die von der plattformbasierten Arbeit gebotenen Gelegenheiten auch zu ergreifen und wiesen darauf hin, dass oftmals eine zusätzliche Schulung nötig sei, um Menschen mit Behinderungen an der plattformbasierten Arbeit zu beteiligen. Einige diskutierten auch das Thema des allgemein geringen Ausbildungsniveaus und der bereits in jungen Jahren erfolgten Absonderung, die Menschen mit Behinderungen daran hindern, die notwendigen technologischen und sozialen Fähigkeiten zu erwerben. Einige andere Interviewpartner nahmen Bezug auf spezifischere Situationen. Zwei Interviewpartner erklärten, dass es Menschen mit Behinderungen selbst mit einer Hochschulausbildung oftmals an spezifischen Fähigkeiten mangelt, die im Allgemeinen am Arbeitsmarkt erforderlich sind und zwar sowohl an sozialen Kompetenzen, Selbstbewusstsein und Begeisterungsfähigkeit, als auch an technischen Kenntnissen, um wie bei vielen Plattformarbeiten erforderlich, mit den jeweiligen Technologien umgehen zu können.

Geringe Bildungsqualität ist ein Schlüsselfaktor. Menschen mit Behinderungen werden noch immer zu Bildungsoptionen geringerer Qualität hingelenkt.

-Ein interviewter Experte

Ein Arbeitnehmer mit Behinderungen erklärte, dass von der Regierung bereitgestellte Ausbildungskurse oftmals veraltet seien und die jüngsten technologischen Entwicklungen und Möglichkeiten außer Acht gelassen würden. Als Beispiel nannte er eine ihm angebotene Ausbildung zur Verwendung des Braille-Schreibsystems, während er, wenn beruflich erforderlich, wesentlich effizientere digitale Instrumente verwendet. Ein anderer Interviewpartner betonte, es sei wichtig, Menschen mit Behinderungen verstärkt Zugang zu digitalen Lerninhalten zu ermöglichen und zwar nicht nur während der Ausbildung, sondern lebenslang, um auch all jene mit einzubeziehen, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben und ihnen die Gelegenheit zu bieten, mit den technologischen Veränderungen Schritt zu halten. Ein Interviewpartner gab an, das Problem unter Menschen mit Behinderungen seien nicht die Fähigkeiten, sondern vielmehr der **Mangel an Bewusstsein über technologische Möglichkeiten**. Zwei andere Interviewpartner fügten hinzu, dass Menschen mit Behinderungen aufgrund mangelnder Kenntnisse über die durch den technologischen Fortschritt gebotenen Möglichkeiten im Allgemeinen und die plattformbasierte Arbeit im spezifischen, diese Möglichkeiten meistens nicht nutzen.

Mehrere Interviewpartner betonten auch den **Mangel an vollständiger digitaler Zugänglichkeit der Plattformen**. Ein Interviewpartner bemerkt bezüglich der digitalen Zugänglichkeit, dass *„der Schwerpunkt mehr auf der Seite der Nutzer, als auf der Seite der Arbeitnehmer liege. Es besteht mehr Interesse daran sicherzustellen, dass die E-Commerce-Webseiten und die Website-Auftritte der öffentlichen Einrichtungen und die mobilen Apps zugänglich sind anstatt sicherzustellen, dass die Inhalte dieser Plattformen zugänglich sind. [...] Dies zeigt, dass Menschen mit Behinderungen hauptsächlich als Verbraucher und Endnutzer angesehen werden und weniger als wertschöpfende Arbeiter, die etwas zur Gesellschaft beitragen“*. In den Interviews wurden mit verschiedenen Beispielen Situationen beschrieben, bei denen es in Bezug auf Barrierefreiheit *„Lücken in den Arbeitsabläufen“* gibt. Plattformbasierte Arbeit besteht aus verschiedenen Schritten und wenn ein einziger dieser Schritte Barrieren aufweist, dann sind viele Menschen mit Behinderungen nicht fähig, diese Arbeit ohne Hilfestellung auszuführen.

In drei Interviews betonten zwei Experten und ein Interessenvertreter, es gäbe bereits klare Richtlinien für barrierefreie Webinhalte und verwiesen *„auf Quellen wie WCAG 2.1, die Web Content Accessibility Guidelines (Leitlinien für die Zugänglichkeit von Web-Inhalten), in denen Entwicklern klare Leitlinien vorgegeben werden, um Webseiten in jeder Hinsicht barrierefrei zu gestalten“*. Zwei von ihnen gaben an, die Umsetzung der Richtlinie für barrierefreie Webinhalte sei ein gutes Beispiel für das Engagement der Mitgliedstaaten in diesem Bereich und zeige, wie digitale Barrierefreiheit in die Praxis umgesetzt werden könne.

Zwei Interviewpartner, ein Experte und ein Arbeitnehmer mit Behinderungen, argumentierten, **digitale Barrierefreiheit werde oftmals als Kostenfaktor ohne konkrete Vorteile angesehen**. Bezüglich der digitalen Barrierefreiheit erklärte einer von ihnen, *„es gäbe vonseiten der Unternehmen eine mangelnde Bereitschaft, die sich bietenden Gelegenheiten zu ergreifen, mit der Begründung, der Aufwand sei unverhältnismäßig [...] im Vergleich zur Notwendigkeit“*.

Alle Interviewpartner, die sich zur digitalen Barrierefreiheit äußerten, betonten, dass es wichtig sei, dass die Plattformen von Anfang an behindertengerecht gestaltet würden. Dies vermeidet später erhebliche Kosten, wenn Funktionen für Barrierefreiheit Schritt für Schritt eingerichtet werden müssen. Zwei Interviewpartner fügten hinzu, dass ein Dialog mit der Industrie sinnvoll wäre, um eine größere Anzahl barrierefreier Webseiten zu erreichen und zwei fügten hinzu, dass alle Interessenvertreter und Menschen mit Behinderungen an der Erstellung des Designs beteiligt sein sollten.

Eine allgemeine Schlussfolgerung ist, dass Menschen mit Behinderungen, wenn sie nicht genügend Gelegenheiten zur digitalen Weiterbildung und keinen Zugang zu barrierefreien

Websites haben, **nicht von den zunehmenden Möglichkeiten im Bereich der plattformbasierten Arbeit (oder in anderen Bereichen) profitieren oder am digitalisierten Arbeitsmarkt teilnehmen können**. Außerdem werden bezüglich der Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen im Bereich der plattformbasierten Arbeit zu beschäftigen, **in den Interviews einige andere potenzielle Risiken beschrieben**.

In mehreren Interviews wurde in Betracht gezogen, dass Menschen mit Behinderungen, die von zu Hause aus auf Plattformen arbeiten, noch **mehr Isolation erleben und die Gelegenheit verpassen, Beschäftigung als eine Form der gesellschaftlichen Inklusion zu erfahren**. Mit den Worten eines Interviewpartners ausgedrückt: *„Beschäftigung ist erfolgreich, wenn sie mit anderen Aspekten des Lebens verbunden ist. Plattformbasierte Arbeit kann auch im Bett gemacht werden und dies könnte eine weitere Absonderung von Menschen mit Behinderungen zur Folge haben“*.

Wenn Menschen mit Behinderungen online arbeiten, dann ist das gut, wenn es zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit führt. Wenn es allerdings eine weitere Absonderung und Isolation zur Folge hat, dann ist das die falsche Richtung.

-Ein interviewter Experte

Während die Arbeit an einem Remote-Standort als Chance anerkannt wird, stellten einige der Interviewpartner auch fest, dass dies zu einem Mangel an Inklusion führen könnte, die eigentlich durch eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erreicht werden soll. In diesem Sinne kann die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wirtschaftlichen Zwecken dienen, aber gleichzeitig die sozialen Aspekte untergraben. Einer der Interviewpartner erklärte, dass *„es bei der Inklusion nicht darum geht, Unterschiede zu ignorieren, sondern diese zu berücksichtigen“* und meldete Bedenken an bezüglich der Möglichkeit, dass Menschen mit Behinderungen sich Gehör verschaffen können und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden und zwar unabhängig vom Arbeitsumfeld im Allgemeinen und von einzelnen Unternehmen. Derselbe Interviewpartner gab zu bedenken, dass die Nichtmeldung von Behinderungen und die mit der Arbeit an Remote-Standorten einhergehende **Isolation zu Unsichtbarkeit und dem Verlust von Garantien für Menschen mit Behinderungen** führen kann. Ein Interviewpartner stellte fest, dass *„alleine zu Hause durchgeführte Arbeit und die fehlende Interaktion mit anderen zu einem Gefühl der Isolation führen und sehr entmutigend sein kann“*. Allerdings können, abhängig von der Art der Plattform, persönliche Beziehungen auch virtuell entstehen; einer der Arbeitnehmer mit Behinderungen erklärte, er schätze eine bestimmte App nicht nur, weil er sie für seine Arbeit brauche, sondern auch aufgrund der Möglichkeit, persönliche Beziehungen zu pflegen.

Vier Interviewpartner äußerten Bedenken bezüglich der **Schwierigkeit bei der Anwendung der existierenden Arbeitsgesetzgebung auf die plattformbasierte Arbeit**. Zwei Interviewpartner betonten, dass die Anwendung von Gesetzen vom durch die einzelnen Plattformen verwendeten Geschäftsmodell und dem Beschäftigungsverhältnis abhängt und stark variieren könne. Einige Plattformen stellen Arbeitnehmer ein, während andere Plattformarbeiter als Selbständige arbeiten. In letzterem Fall unterliegen Plattformen nicht automatisch den meisten arbeitsrechtlichen Vorschriften. Ein Interviewpartner betonte, dass es keine allumfassende Gesetzgebung für plattformbasierte Arbeit gäbe und dass die existierenden Rechtsvorschriften oftmals nicht anwendbar seien oder eher von Fall zu Fall angewendet werden. In diesem Kontext kann es schwierig sein, die Gesetze über Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung anzuwenden, wozu auch angemessene Vorkehrungen gehören.

Ein für eine Plattform tätiger Interviewpartner erklärte, dass die Rechtsvorschriften über Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung automatisch Anwendung fänden, sobald das Unternehmen seine Arbeitnehmer als Angestellte anerkenne. Der Interviewpartner erläuterte, dass die Plattform bereits eine explizite Richtlinie für Geschlechtergleichstellung habe und dass eine ähnliche Richtlinie für Menschen mit Behinderungen verfasst werden soll. Angesichts des Fehlens einer allumfassenden Gesetzgebung für plattformbasierte Arbeit und der Schwierigkeit, die existierenden Rechtsvorschriften auf diese Form von Arbeit anzuwenden, sagte ein Interviewpartner: *„Wenn Rechtsvorschriften zur plattformbasierten Arbeit verabschiedet werden, dann wäre es wirklich wichtig, dass der Gesetzgeber von Anfang an darüber nachdenkt, wie Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen sichergestellt werden kann und wie Plattformen dazu gebracht werden können, darüber nachzudenken, anstatt einfach von Anfang an die günstigste Option zu wählen. Dies soll sicherstellen, dass diese zukünftigen Arbeitsplätze von Anfang an für alle zugänglich sind, statt darauf zu warten, welche Probleme auftreten. Wir sollten von Anfang an Maßnahmen ergreifen, [...] denn Arbeitsplätze sollten barrierefrei sein, sobald sie geschaffen werden und wir sollten vermeiden, dieselben Fehler zu wiederholen, die im Falle traditioneller Arbeitsplätze gemacht wurden“*.

Die Mehrheit der Interviewpartner erwähnte zudem das Risiko **schlechter Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen** für Menschen mit Behinderungen, die plattformbasierte Arbeit verrichten. Mehrere Interviewpartner betonten ausdrücklich, wie wichtig es sei, insbesondere Menschen mit Behinderungen angemessene Jobs anzubieten. Insgesamt geht aus den Interviews hervor, dass ungewisse Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen die Vorteile der plattformbasierten Arbeit für Menschen mit Behinderungen zu Nichte machen könnten. Ein Interviewpartner wies auf die Unsicherheit der plattformbasierten Arbeit hin – bei der die Arbeitnehmer nicht wissen, ob sie sich auch weiterhin ihren Lebensunterhalt verdienen können und mit dem daraus resultierenden Druck umgehen müssen.

Drei Interviewpartner betonten, dass die fehlende Berechtigung auf Sozialschutz, die oft zum Status der Selbstständigkeit gehört, sich besonders verheerend auf Menschen mit Behinderungen auswirkt und sie noch armutsanfälliger macht. Ein anderer Interviewpartner stellte fest, dass dies auch vom Land und den spezifischen Vereinbarungen mit der Plattform abhängig sei und von Fall zu Fall unterschiedlich sein könne. Zwei Interviewpartner äußerten Besorgnis bezüglich der mangelnden Gelegenheiten für Plattformarbeiter, sich zu organisieren, was Tarifverhandlungen über angemessene Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen erleichtern und Beteiligung und Miteinbeziehung fördern würde. Ein Interviewpartner zitierte Fälle, in denen Plattformen Betriebsräte eingerichtet und Tarifverträge abgeschlossen haben und nannte diese als Beispiele für bewährte Praktiken. Weitere Vorschläge der Interviewpartner betrafen die Notwendigkeit, ein horizontales, vom Beschäftigungsstatus unabhängiges System der sozialen Absicherung einzurichten, um die mit den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von plattformbasierter Arbeit verbundenen Risiken abzumildern. Einige Interviewpartner schlugen Telearbeit in traditionellen Jobs als mögliche Alternative zur plattformbasierten Arbeit vor, weil dies dazu beitragen würde, physische Barrieren am Arbeitsplatz zu beseitigen und gleichzeitig die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten beinhalte, ohne faire Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu beeinträchtigen.

Best practice 1: Ubers Instrument für gehörlose oder schwerhörige Fahrer

Ubers Geschäftsmodell besteht darin, einzelne Fahrer als unabhängige Vertragspartner (d. h. „Fahrpartner“) zu engagieren und diese mit Kunden in Verbindung zu setzen, die ein Taxi brauchen. Für die Arbeitnehmer sind die Vorteile dieser plattformbasierten Arbeit flexible Arbeitszeiten – Fahrer können entscheiden, wann sie verfügbar sind – ein effizientes Zusammenbringen mit den Kunden und niedrige Einstiegsbarrieren. Das potenzielle Risiko besteht darin, dass die Fahrer, abgesehen von spezifischen Bestimmungen im Partnerschaftsvertrag, im Wesentlichen für ihre Sozialversicherung selber verantwortlich sind. Außerdem sind die Fahrer verantwortlich für die bei der Arbeit verwendete Ausrüstung, wie z. B. Mobiltelefon und Fahrzeug. Auf der anderen Seite bezieht Uber die Fahrer in den Entscheidungsfindungsprozess mit ein, um die Plattform, insbesondere bei den App-Funktionen, besser an ihre Bedürfnisse anzupassen. In diesem Kontext hat Uber eine fortschrittliche Barrierefreiheitspolitik für Kunden und Fahrer umgesetzt und die Angestellten des Unternehmens setzen sich alle für Barrierefreiheit ein.⁴³

⁴³ Die Richtlinien für Barrierefreiheit von Uber findet sich unter <https://accessibility.uber.com/>.

Tatsächlich hat sich Uber verpflichtet, die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0 mit den AA-Erfolgskriterien zu erfüllen⁴⁴ und einen Drittanbieter engagiert, um die Barrierefreiheit der App kontinuierlich zu testen und zu überwachen. Während in einigen Bereichen der App die Barrierefreiheit noch optimiert wird, hat Uber ein Berichterstattungssystem eingerichtet, das es Menschen mit Behinderungen ermöglicht, Probleme aufzuzeigen. Das Unternehmen hat eine Reihe von App-Funktionen für Menschen mit unterschiedlichen Arten von Behinderung entwickelt, hauptsächlich im Hinblick auf die Nutzung der App.⁴⁵ Uber hat allerdings auch spezifische Funktionen hinzugefügt, damit auch taube oder schwerhörige Menschen sie als Fahrer nutzen können; diese Funktionen können ganz einfach über die Auswahl der entsprechenden Optionen aktiviert werden.

Zu den Funktionen gehören 1) ein Fahrtanfragesignal mit einem Blinklicht, zusätzlich zur Audiobenachrichtigung, die es dem Fahrer leichter macht, einem potenziellen neuen Kunden zu antworten, 2) Deaktivierung der Anruffunktion und Umleitung zur SMS-Funktion, so dass der Fahrer die Fahrt nicht verliert, wenn er den Anruf nicht entgegennimmt und 3) eine SMS-Nachricht, die den Kunden darüber informiert, dass der Fahrer gehörlos oder schwerhörig ist. Dank dieser Funktionen arbeiten in den USA mehr als 6000 selbstidentifizierte gehörlose oder schwerhörige Fahrer für Uber. In Europa arbeiten schätzungsweise mehrere tausend Fahrer auf dieselbe Art und Weise und können dank der App ohne auditiv-verbale Kommunikation mit den Kunden kommunizieren.⁴⁶

Um die App kontinuierlich zu verbessern hat Uber in den USA mit den einschlägigen Verbänden der Interessenvertreter zusammengearbeitet. Uber führte in den USA auch Initiativen zur Sensibilisierung der Bevölkerung durch, z. B. einen Tag zur Sensibilisierung in Bezug auf die Gebärdensprache und führte eine Funktion in die App ein, um Sätze aus der amerikanischen Gebärdensprache zu lernen. Das Unternehmen berichtete, dass **Funktionen für gehörlose und schwerhörige Fahrer auch von anderen Personen, die die Sprache nicht fließend beherrschen**, verwendet werden, die es vorziehen, mit Kunden schriftlich zu

⁴⁴ Unter <https://www.w3.org/WAI/WCAG21/quickref/> finden Sie eine vollständige Liste und Beschreibung der WCAG 2.0.

⁴⁵ Die Funktion UberWAV ist spezifisch darauf ausgerichtet, auch einen barrierefreien Zugang für Menschen im Rollstuhl sicherzustellen; es sollte diesbezüglich aber erwähnt werden, dass im Bericht der NYLPI (2018) Zweifel bezüglich des Erfolgs dieser App in New York, USA, geäußert wurden. Uber erklärt, dass alle Fahrerpartner die für den Transport von Kunden mit Behinderungen geltenden nationalen, bundesstaatlichen und lokalen Rechtsvorschriften einhalten müssen. Jeder Verstoß oder das Versäumnis, soweit realisierbar Transportmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, würde eine Verletzung des Technologiedienstleistungsvertrages darstellen.

⁴⁶ Der Vertreter des Unternehmens Uber konnte bezüglich der tauben oder schwerhörigen Fahrer oder der Anzahl an Menschen, die diese barrierefreien Funktionen nutzen, keine genauen Zahlen nennen.

kommunizieren; dies zeigt, dass diese Funktionen für Menschen mit Behinderungen, aber auch für das größere Publikum vorteilhaft sind.

Ein Vertreter von Uber erklärte, dass eine breitere Vermarktung dieser Chance durch Vorschriften und Genehmigungsverfahren eingeschränkt werden könnte, die dazu führen, dass die Anfangsinvestitionen erheblich umfangreicher und demzufolge für einen Teil der Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer prekären wirtschaftlichen Situation, unbezahlbar werden. Das in verschiedenen europäischen Ländern eingerichtete Berufszulassungssystem sieht z. B. vor, dass Fahrer ein Geschäft anmelden und einen Gewerbeschein beantragen müssen; außerdem müssen sie laut Vorschrift Inhaber eines Fahrzeugs mit bestimmten Standards und Eigenschaften sein. Diese Bestimmungen stellen zwar eine Garantie für die Servicequalität dar, könnten Menschen mit Behinderungen aber entmutigen oder eine Zusammenarbeit mit Uber sogar gänzlich unmöglich machen, selbst wenn ihnen barrierefreie Technologie zur Verfügung gestellt wird.

Trotz der vorhandenen Einschränkungen können die von Uber eingeführten Hilfsmittel für taube und schwerhörige Fahrer als bewährte Praktiken angesehen werden, weil sie in Zusammenarbeit mit Interessenvertretern entwickelt und darauf zugeschnitten wurden, die Bedürfnisse einer spezifischen Gruppe von Menschen mit Behinderungen zu erfüllen. Als solche kann diese Technologie maßgeschneiderte Lösungen bieten, um einigen Menschen mit Behinderungen dabei zu helfen, digitale Barrieren zu überwinden und bringt gleichzeitig Vorteile für die Allgemeinheit. Außerdem tragen die Initiativen zur Sensibilisierung dazu bei, einstellungsbedingte Barrieren zu beseitigen, denen taube oder schwerhörige Fahrer immer wieder begegnen, trotz ihrer vollen Fähigkeit, ihre Arbeit mithilfe technischer Hilfsmittel zu verrichten. Zum Zeitpunkt dieser Studie scheint Uber die einzige große Online-Plattform zu sein, die eine explizite Politik für Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen, als Arbeitnehmer und Nutzer, umgesetzt hat.

Best practice 2: Ilunions Plattformkonzept für Menschen mit Behinderungen auf dem traditionellen Arbeitsmarkt

Ilunion ist ein Unternehmen mit einem sozialen Ziel, das hauptsächlich in Spanien in verschiedenen Wirtschaftsbranchen mit ca. 50 Geschäftsfeldern tätig ist, wie z. B. in der Produktion, im Handel und im Gesundheitswesen. Ilunion nutzt als Geschäftsmodell das Konzept der Plattform, um Angebot und Nachfrage auf dem traditionellen Arbeitsmarkt zuzuordnen und zwar mit dem Hauptziel der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und

dem Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen.⁴⁷ Ilunions Mitarbeiter sind zu 40 % Menschen mit Behinderungen und sie sind bei Ilunion angestellt; gleichzeitig verrichten sie aber auch Arbeiten bei verschiedenen anderen Unternehmen, wenn eine Stelle frei wird. In Übereinstimmung mit dem Partnerunternehmen und entsprechend der Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen können Ilunions Mitarbeiter, dank der von Ilunion unter verschiedenen Herstellern ausgewählten technischen Hilfsmittel oder den *ad hoc* entwickelten Hilfsmitteln, vor Ort, in den Geschäftsräumen von Ilunion oder von zu Hause aus arbeiten.

Menschen, die für Ilunion arbeiten, leben mit einer Vielzahl unterschiedlicher körperlicher, mentaler, psychologischer und sensorischer Behinderungen. Dank der Tätigkeit in verschiedenen Geschäftsbranchen und mit unterschiedlichen Unternehmen ist Ilunion in der Lage, die Bedürfnisse und Stärken von Menschen mit Behinderungen an die Jobangebote der Unternehmen anzupassen. Der Mehrwert liegt in der Fähigkeit, Arbeitskräfte und Arbeitskräftebedarf der Unternehmen aufeinander abzustimmen und sowohl den Menschen mit Behinderungen, als auch den Partnerunternehmen Flexibilität in Bezug auf die Arbeitsvereinbarungen zu bieten und gleichzeitig faire Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Diese Vereinbarung hat einen zweifachen Vorteil. Einerseits fördert Ilunion so hochwertige Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen, andererseits werden Unternehmen dabei unterstützt, gesellschaftliches Engagement und Strategien zur Entwicklung der sozialen Unternehmensverantwortung miteinander zu vereinbaren. Zusätzlich zur Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage bietet Ilunion Schulungen für Arbeitnehmer zu Hard und Soft Skills an und sensibilisiert die Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen. In der Tat bietet Ilunion einen Beratungsservice für Audit, Zertifizierung, Schulung und Sensibilisierung im Bereich der Barrierefreiheit an und konzentriert sich dabei auf die technischen, geschäftlichen und relationalen Aspekte. 26 % der im Beratungsservice tätigen Mitarbeiter sind Menschen mit Behinderungen.

Ilunion ist keine Online-Plattform *per se*,⁴⁸ obwohl sie die Vorteile der Arbeitsmarktplattform nutzen, indem sie Arbeitskräfteangebot und -nachfrage effizient miteinander in Einklang bringen. Aufgrund ihrer expliziten Mission, hochwertige Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zu fördern und der Strategie, Unternehmen in Bezug auf Barrierefreiheit und

⁴⁷ Siehe Ilunions Website <https://rsc.ilunion.com/es/modelo-ilunion/modelo-de-negocio/un-proyecto-unico>

⁴⁸ Siehe Lenaerts et al. (2018) zur Diskussion über Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Arbeitsmarktplattformen und traditionellen Zeitarbeitsagenturen.

Sensibilisierung zu unterstützen, ist Ilunion in der Lage, **die Vorteile der Technologie einzusetzen, ohne dadurch die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen auszuhöhlen.**

Zusammenfassung

Fallstudie 2 hat gezeigt, dass abschließende Meinungen über die Beziehung von Menschen mit Behinderungen mit Plattformen angesichts der Heterogenität beider problematisch sind. Plattformbasierte Arbeit kann Menschen mit Behinderungen, die unterschiedliche Stärken und Bedürfnisse haben, eine Reihe von Beschäftigungschancen bieten. Obwohl es derzeit keine empirischen Nachweise gibt, zeichneten sich aus den Sekundärstudien und den Interviews der Experten bestimmte Muster ab.

Die Fallstudie zeigt, dass die meisten Experten optimistisch über die von der plattformbasierten Arbeit gebotenen Chancen sind, die, in Übereinstimmung mit den EU-Zielen, Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern können. Im Gegensatz dazu erkennen die meisten Experten aber auch an, dass plattformbasierte Arbeit gewisse Risiken und Herausforderungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft birgt. Während die Risiken der plattformbasierten Arbeit für Arbeitnehmer im Allgemeinen in der Literatur diskutiert wurden,⁴⁹ könnte das Potenzial der sozialen Isolation für Menschen mit Behinderungen besonders groß sein.

Plattformbasierte Arbeit kann dazu beitragen, Barrieren und Hindernisse zu verringern, denen Menschen mit Behinderungen oftmals begegnen, wenn sie Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. Plattformbasierte Arbeit bietet die Möglichkeit, aus der Ferne oder von zu Hause aus zu arbeiten, was die physischen Barrieren für Menschen mit Behinderungen erheblich reduziert. Die Technologie kann auch dazu beitragen, einstellungsbedingte Barrieren zu reduzieren und gibt Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu arbeiten, ohne *von vorneherein* diskriminiert zu werden. Außerdem stellt plattformbasierte Arbeit für Menschen mit Behinderungen eine inhärent flexible Möglichkeit dar. Diese ist für Menschen mit Behinderungen besonders vorteilhaft, um den Konflikt zwischen Arbeit und persönlichem Leben zu reduzieren und ihre gesundheitlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Plattformbasierte Arbeit kann aber dennoch nicht alle Barrieren zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt überwinden. Barrierefreiheit – insbesondere in Bezug auf Apps und Webseiten – ist für Menschen mit Behinderungen, die plattformbasierte Arbeit als Option in Betracht ziehen, ein zentrales Thema. Für viele Menschen mit Behinderungen

⁴⁹ Siehe Eurofound (2018a).

könnten in der Plattformwirtschaft geschaffene Arbeitsplätze nicht ausreichend zugänglich sein, wenn Barrierefreiheit nicht ausreichend berücksichtigt wird. So gesehen könnte plattformbasierte Arbeit (und andere digitale Fortschritte) für einige Menschen Vorteile bringen, während neue Formen der Ausgrenzung für Menschen mit Behinderungen entstehen.

Mangelnde digitale Kompetenzen oder unzureichender Technologiezugang unter Menschen mit Behinderungen aufgrund geringerer Bildungsangebote, eines höheren Armutrisikos und eines Mangels an Bewusstsein könnten für diese auch weiterhin entscheidende Hindernisse bei der Verrichtung von plattformbasierter Arbeit bleiben. Diese Faktoren scheinen Menschen mit Behinderungen davon abzuhalten, plattformbasierte Arbeit zu verrichten und stellen potenziell das Risiko einer weiteren Ausgrenzung dar.

Selbst wenn diese informativen, finanziellen und kompetenzbezogenen Barrieren durch solide digitale Strategien vonseiten der Regierung und der Unternehmen überwunden werden können, bleiben andere potenzielle Risiken bestehen. Anlass zur Sorge bereitet z. B. eine neue Form der Isolation und Unsichtbarkeit, denen Menschen mit Behinderungen ausgesetzt sein könnten, die aus der Ferne oder von zu Hause aus arbeiten. Die Europäische Behindertenstrategie erkennt zwar an, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt notwendig ist, um unerschlossene Ressourcen besser für nachhaltiges Wachstum zu nutzen und die wirtschaftliche Situation dieser Menschen zu verbessern, erklärt aber auch, dass **Beschäftigung ein Mittel zur sozialen Inklusion sein sollte**. Experten äußerten Bedenken über den Mangel an sozialer Interaktion in einem physischen Arbeitsumfeld und den Mangel an Sichtbarkeit der Behindertenthematik. Diesbezüglich könnte **plattformbasierte Arbeit zwar wirtschaftlich nützlich sein, würde Menschen mit Behinderungen aber trotzdem nicht sozial integrieren**, indem Unterschiede erkannt, akzeptiert und geschützt werden.

Eine zweite Sorge ist die Tatsache, dass die Arbeitsgesetzgebung zum Schutz von Menschen mit Behinderungen normalerweise nicht für Plattformarbeiter gilt; je nach Art der Plattform und des Beschäftigungsstatus gibt es hier einige Ausnahmen. Die Interviewpartner betonten, dass Gleichstellungs- und Nicht-Diskriminierungsgesetze besonders wichtig seien. Der Begriff der angemessenen Vorkehrungen könnte z. B. nicht durchsetzbar sein, aber es wäre äußerst wichtig sicherzustellen, dass die von Plattformen verwendeten Technologien behindertengerecht sind. In ähnlicher Weise ist auch Arbeitsgesetzgebung zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Gewährleistung hochwertiger Arbeitsplätze im Allgemeinen nicht automatisch durchsetzbar. Dies könnte es, im Gegensatz zu den in der Europäischen Behindertenstrategie festgelegten Zielen, für Menschen mit Behinderungen schwieriger machen, hochwertige Arbeitsplätze in der Plattformwirtschaft zu finden.

Letztlich besteht das Risiko, dass die Einstiegshürden für Menschen mit Behinderungen bei der plattformbasierten Arbeit zwar niedriger sind, dass aber die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen so nachteilig sind, dass sie diese nicht dazu befähigen, ihre wirtschaftlichen Bedingungen zu verbessern.

Schlussfolgerungen und Politikempfehlungen

Die Fallstudien haben gezeigt, dass es im Wesentlichen wegen der großen Unterschiede unter Menschen mit Behinderungen schwierig ist, allgemeine Aussagen über die Auswirkungen der Digitalisierung und der plattformbasierten Arbeit auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu machen. Obwohl Frauen und Männer mit Behinderungen der Einfachheit halber oft derselben Kategorie zugeordnet werden, unterscheiden sich ihre Bedürfnisse und Stärken doch erheblich voneinander. Diese Unterschiede erfordern eine aufmerksame Überprüfung und maßgeschneiderte Strategien, um daraus erfolgreiche Inklusionsinitiativen zu entwickeln.

Trotz dieser Unterschiede zeigen Sekundärforschung und Interviews, dass die Digitalisierung ein signifikantes Potenzial zur Verbesserung der Inklusion in den Arbeitsmarkt aufweist, obwohl gleichzeitig auch bedeutenden Risikofaktoren gegeben sind. Alles in allem sieht es so aus, als würden die Digitalisierungstrends, einschließlich der plattformbasierten Arbeit, politischen Entscheidungsträgern neue Instrumente zur Verfügung stellen und Menschen mit Behinderungen neue Chancen zur Selbstermächtigung einräumen.

Das Forschungsteam gelangt bei der Beantwortung der Forschungsfragen zu folgenden Schlussfolgerungen.

Schlussfolgerungen von Fallstudie 1:

Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Digitalisierung und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen?

Die Digitalisierung bietet Menschen mit Behinderungen zunehmend neue Chancen. Dies gilt insbesondere für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder anderen körperlichen Behinderungen. Verbesserte assistive Technologien und neue Formen der Arbeitsvermittlung sind für viele Menschen mit Behinderungen sowohl im neuen, als auch im traditionellen Arbeitsumfeld eine vielversprechende Entwicklung.

Gleichzeitig verändert die Digitalisierung den Arbeitsmarkt und auch die traditionellen Domänen von Menschen mit Behinderungen drastisch. Menschen mit Behinderungen, die

manuelle Arbeit verrichten oder in Call Centern oder anderen Bereichen arbeiten, könnten feststellen, dass ihre Fähigkeiten weniger gefragt sind. Dies impliziert, dass für einige aktuell beschäftigte Menschen mit Behinderungen das Risiko besteht, durch die Digitalisierung arbeitslos zu werden, obwohl gleichzeitig andere Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen.

Welche Risiken und Probleme schafft die Digitalisierung für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt?

Das primäre Risiko besteht in zwei Richtungen. Erstens könnte es passieren, dass Menschen mit Behinderungen nicht von den wirtschaftlichen und sozialen Vorteilen der Digitalisierung profitieren können. Dies würde bedeuten, dass zwar ein Großteil der Gesellschaft in Bezug auf den Zugang zu Informationen und Technologien Fortschritte macht und neue, besser bezahlte Arbeitsplätze geschaffen werden usw., sich die sozioökonomische Kluft zwischen Menschen mit und Menschen ohne Behinderung jedoch vergrößert. Das Risiko ist besonders hoch, wenn einstellungsbedingte Barrieren nicht berücksichtigt werden und Arbeitgeber versäumen, neue Möglichkeiten zu erkennen, um Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen zu beschäftigen.

Zweitens bringt die Digitalisierung – in den meisten Fällen – Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder anderen körperlichen oder sinnesbehindernden Einschränkungen die deutlichsten Vorteile. Dies bedeutet, dass Menschen mit geistigen Behinderungen oder psychischen Erkrankungen weiterhin ausgegrenzt werden könnten. Dies ist insbesondere in Ländern wie Österreich beunruhigend, wo Menschen mit Mobilitätseinschränkungen sich bereits einer relativ großen Sichtbarkeit und Leistungserbringung erfreuen.

Welche politischen Empfehlungen ergeben sich daraus?

Auf Grundlage der Literatur und der Ratschläge von Experten erstellte das Forschungsteam folgende politische Empfehlungen für die österreichischen Akteure, die am wirksamen Einsatz der Digitalisierung für die Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit Behinderungen interessiert sind.

1) Das Potenzial einer breit angelegten digitalen Strategie

Österreich hat keine allgemeine digitale Strategie und sollte deren Einführung in Betracht ziehen. Länder wie Dänemark, Deutschland, Schweden, Estland und Israel haben permanente nationale digitale Programme, wobei die digitale Inklusion eine Schlüsselkomponente darstellt. Diese können Österreich als Vorbild dienen, um Menschen mit Behinderungen zu ermächtigen. Eine erfolgreiche digitale Strategie anerkennt, dass die

Vorteile nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern der Öffentlichkeit und der Wirtschaft insgesamt zu Gute kommen.

Mehrere Interviewpartner erwähnten Israels Programm als Beispiel bewährter Praktiken, an dem sich Österreich orientieren könnte. Das übergeordnete Ziel von Israels „Digital Israel National Plan“ ist die Reduzierung sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheiten, die Beschleunigung des Wirtschaftswachstums und die Schaffung einer „freundlichen und klugen Regierung“ („friendly and smart government“). Teil der Zielsetzungen ist es, dank einfacher und intuitiver digitaler Dienstleistungen sicherzustellen, dass alle Bürger gleichermaßen von den digitalen Diensten profitieren können, ohne externe Hilfe in Anspruch zu nehmen. Israel konzentriert sich insbesondere darauf, die „digitale Kluft“ in der sozialen und geografischen Peripherie (einschließlich der ländlichen Gebiete) und für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen zu verringern. Außerdem konzentriert man sich darauf, ausgegrenzte Gruppen bei der Verbesserung ihrer digitalen Fähigkeiten und Kompetenzen zu unterstützen.

Eine digitale Strategie könnte auch ein Programm enthalten, um die langfristige Forschung und Entwicklung von Hilfstechnologien, effektive landespolitische Maßnahmen und Kohärenz zwischen der Zuteilung von Finanzmitteln und den Aktivitäten der Interessenvertreter sicherzustellen. Zusätzlich zu politischen Entscheidungsträgern und Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, sollte auch die Teilnahme der Arbeitgeber sichergestellt werden.

Schließlich sollte eine digitale Strategie die Bedeutung anderer Barrieren, wie z. B. Stigma und den Mangel an Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Bezug auf Behinderungen nicht vernachlässigen. Mehrere Interviewpartner wiesen darauf hin, dass Lehrer und Polizeibeamte wichtige Adressaten von Bewusstseinsstraining seien und dass eine frühzeitige Inklusion von Menschen mit Behinderungen in das allgemeine Schulsystem und das soziale Leben unerlässlich sei.

Nachfolgende Punkte könnten auch Teil einer breit angelegten digitalen Inklusionsstrategie sein oder als individuelle Maßnahmen umgesetzt werden.

2) Förderung des Lernprozesses zwischen Inklusionsprojekten und Interessenvertretern

Mehrere Experten stellten fest, dass in Österreich Projekte zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen oftmals öffentliche Fördergelder erhalten. Nach dem Ende des Finanzierungszeitraums endet allerdings meist auch das Projekt **und seine inhaltlichen Ergebnisse bleiben meist interessierten Dritten verschlossen**. Letztendlich werden die Anstrengungen oft dupliziert und die Fortschritte sind minimal. Eine digitale

Inklusionsstrategie wäre einerseits eine zentralisierte Informationsdrehscheibe, über die Interessenvertreter Informationen über vergangene, aktuelle und zukünftige Maßnahmen veröffentlichen könnten, um Wiederholungen zu vermeiden. Andererseits könnte verlangt werden, dass mit öffentlichen Mitteln finanzierte Projekte das Material und die Ergebnisse nach Abschluss des Projektes öffentlich (gegebenenfalls als Open-Source) zugänglich machen.

3) Die Zugänglichkeit von Informationen für alle sicherstellen

Viele Informationsquellen in Österreich sind für Menschen mit Behinderungen immer noch nicht ausreichend zugänglich. Österreich könnte die Einführung von bewährten Praktiken im Bereich der Barrierefreiheit in Betracht ziehen, wie z. B. die der W3C-Richtlinien oder der Norm EN 301 549. Dies gilt gleichermaßen für Webseiten, TV-Programme (insbesondere auf ORF), Notrufdienste usw.

Eine besonders hilfreiche Initiative könnte eine **zentrale Anlaufstelle für Informationen** über digitale Ressourcen und unterstützende Technologien für Menschen mit Behinderungen in Österreich sein. Dies könnte dazu beitragen, die recht komplizierte Landschaft von Hilfsdiensten in Österreich zu vereinfachen und eine zentralisierte Informationsquelle darstellen, wo Barrierefreiheit sich leicht überprüfen lässt. Die zentrale Anlaufstelle sollte auch Links zu existierenden (oder neuen) Arbeitsportalen wie z. B. dem Arbeitsmarktservice enthalten,⁵⁰ die Arbeitgebern und Arbeitssuchenden dabei helfen, Ressourcen zu finden und zu nutzen. Außerdem könnte die zentrale Anlaufstelle Informationen über vergangene und aktuelle Projekte und Initiativen bereitstellen und so einen doppelten Arbeitsaufwand vermeiden (wie oben unter Punkt 2 erwähnt).⁵¹

Die Interviewpartner betonten zudem, dass Funktionen zur barrierefreien Bedienung relativ einfach umzusetzen sind, wenn sie von Anfang an eingeplant werden. Anstatt zu versuchen, die Einhaltung der Zugänglichkeitsstandards auf zahlreichen existierenden Webseiten sicherzustellen, kann es weniger kostspielig sein, eine neue Webseite zu entwerfen.

4) Sicherstellung des Zugangs zu assistiven Technologien unabhängig von Arbeitsmarktstatus und Standort

Mehrere Experten wiesen darauf hin, dass außerhalb des Arbeitsmarktes keine ausreichende Unterstützung für den Zugang zu technischen Hilfsmitteln für Menschen mit Behinderungen

⁵⁰ Siehe auch die Webseite des Arbeitsmarktservice <https://www.ams.at/>.

⁵¹ Die geplante Neugestaltung der Webseite Arbeit und Behinderung sollte auch in diesem Kontext gesehen werden. Die Webseite ist verfügbar unter <https://www.arbeitundbehinderung.at/de/>.

gewährleistet sei, was zu eingeschränkter Barrierefreiheit und verringerter Zugänglichkeit zu Informationen führe. Potenzielle Lösungen, die in anderen Ländern umgesetzt wurden, beinhalten die Bereitstellung eines festen Zuschusses für jeden Menschen mit Behinderung, der ausschließlich für technische Hilfsmittel, Schulung und Fortbildung verwendet werden kann. Dies würde dazu beitragen, der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken, ohne die Verwaltungskosten der Regierungen erheblich zu erhöhen.

Die Umsetzung könnte über ein standardisiertes Verwaltungsorgan erfolgen (oder als Teil der unter Punkt 3 vorgeschlagenen zentralen Anlaufstelle) und Beratungen und Informationen über assistive Technologien bereitstellen, mit Entscheidungsträgern interagieren und Vorschläge und Anfragen bearbeiten.

5) Sicherstellung von digitalem Training und dem Erwerb neuer Kompetenzen für Menschen mit Behinderungen unabhängig vom Beschäftigungsstatus und Standort

Menschen mit Behinderungen werden oft in Nischenpositionen beschäftigt und durch Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt besonders leicht beeinträchtigt. Wie im Falle von Call-Center-Mitarbeitern und Menschen, die manuelle Tätigkeiten ausüben, könnten auch Menschen mit Behinderungen erfahren, dass ihre Fähigkeiten weniger gefragt sind und sie nur beschränkte Möglichkeiten haben. Interessenvertreter in ganz Europa sind sich einig, dass der Erwerb neuer Kompetenzen wichtig ist, da digitale Kompetenzen und EDV-Kenntnisse universell einsetzbar sind. Gleichwohl ist eine spezielle Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen nötig, um das wachsende Potenzial „verstärkt digitaler“ Arbeitsformen zu nutzen. Um erfolgreich zu sein, müssen Schulungen spezifisch auf die Zielgruppen zugeschnitten werden. Nach Möglichkeit sollten im Rahmen von Schulungen und Arbeitsvermittlungsprogrammen hochwertige und dauerhafte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen angestrebt werden.

6) Förderung digitaler Schulungen und Inklusion in der frühkindlichen Bildung

Ähnlich wie im Falle der Fremdsprachen ist auch der Erwerb digitaler Kenntnisse in jungen Jahren am einfachsten. Die Bereitstellung von Bildungsprogrammen zum Erwerb digitaler Kenntnisse im jungen Alter ist wichtig, um sicherzustellen, dass die Arbeitskräfte auch in Zukunft gut ausgebildet sind.

Ein frühzeitiger Kontakt mit Menschen mit Behinderungen ist ein Schlüsselfaktor, um ein besseres Verständnis zu fördern und die Stigmatisierung zu verringern. Wann immer möglich, sollten Menschen mit Behinderungen vom Kindergarten bis zum Gymnasium in traditionelle Schulen integriert werden. Neuere digitale Geräte, wie z. B. Laptops oder Tablets mit

Eingabehilfen, digitale Textbücher und spielerisch gestaltete Lernprogramme können ein inklusives Lernumfeld für Menschen jeden Alters schaffen. Menschen mit Behinderungen, einschließlich Kinder mit Behinderungen und deren Vertretungsorganisationen, sollten in allen Phasen in die Umsetzung inklusiver Schulungsmodelle miteinbezogen werden.

7) Verbesserung der Datenerfassung über Menschen mit Behinderungen

Eine systematische Datenerfassung und die Durchführung von Studien ist von wesentlicher Bedeutung für das Verständnis der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen und anderer Bereiche wie Gesundheit, unabhängiges Leben, Bildung und Sozialschutz. Trotz solider Daten über Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt mangelt es in allen österreichischen Bundesländern an standardisierten Daten über die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen. Dies erschwert die Arbeit von politischen Entscheidungsträgern und Vertreterorganisationen für Menschen mit Behinderungen.

Einige spezifische Probleme könnten diesbezüglich gelöst werden. Eine Datenerfassung über Menschen mit Behinderungen beginnt mit einer Definition der verschiedenen Arten von Behinderung, für die es in Österreich keinen allgemeingültigen Standard gibt. Eine Harmonisierung der medizinischen Definitionen in den österreichischen Bundesländern könnte dies verbessern. Außerdem könnte die Sammlung von Informationen über alle Menschen mit Behinderungen intensiviert werden – und nicht nur über Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 % oder mehr, wie im österreichischen Behinderteneinstellungsgesetz festgelegt. Behinderungen sind nicht statisch – viele Menschen werden ohne Behinderungen geboren und verlieren ihre Sehkraft oder ihr Gehör im Laufe der Zeit. Deshalb sind genaue Daten über alle Menschen mit Behinderungen für eine informierte Politikgestaltung und langfristige Strategien notwendig.

Für die alle fünf Jahre veröffentlichten Mikrozensus-Daten sollte eine verbesserte Methodologie angewendet werden, die Menschen mit schwerwiegenderen Behinderungen besser berücksichtigt (die z. B. in Heimen oder betreuten Wohneinrichtungen leben oder nicht in der Lage sind, ein Festnetztelefon zu verwenden). Eine Verbesserung der Datenerhebung würde zu einer größeren Sichtbarkeit und gezielten Maßnahmen zugunsten der verletzlichsten Bevölkerungsgruppen beitragen. Dabei sollten zudem Methoden eingesetzt werden, die einen direkten Vergleich über einen längeren Zeitraum ermöglichen.

Schlussfolgerungen von Fallstudie 2:

In welchem Maß wirkt sich plattformbasierte Arbeit auf den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt aus?

Es gibt kaum Hinweise, dass plattformbasierte Arbeit heute große Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen hat. Trotzdem ist die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die als Plattformarbeiter auf bestimmten Plattformen tätig sind, überproportional hoch – insbesondere dort, wo die Arbeit von zu Hause aus online ausgeführt wird.

Insgesamt sieht es so aus, als könne plattformbasierte Arbeit den Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt erleichtern, da es sich um eine flexiblere Arbeit mit weniger Eintrittsbarrieren handelt. Dadurch ist plattformbasierte Arbeit ein potenzielles Instrument zur Arbeitsmarktinklusio von Menschen mit Behinderungen, die aufgrund von gesundheitlichen Problemen oder Pflegebedarf mehr Flexibilität brauchen.

Dieses Potenzial wird möglicherweise aus verschiedenen Gründen nicht voll ausgeschöpft, z. B. weil Menschen mit Behinderungen nicht über die Möglichkeit der plattformbasierten Arbeit informiert sind und digitale Kenntnisse und angemessene assistive Technologien erforderlich sind. Außerdem könnte plattformbasierte Arbeit für einige Menschen mit Behinderungen nicht wünschenswert sein, da sie ein traditionelleres Beschäftigungsverhältnis mit der damit einhergehenden Sicherheit vorziehen.

Sollte plattformbasierte Arbeit als eine Form von Arbeit für Menschen mit Behinderungen beworben werden?

Obwohl plattformbasierte Arbeit für manche Menschen mit Behinderung interessant sein kann, ist das Forschungsteam skeptisch bezüglich der verstärkten Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in diese Art von Arbeit. Plattformbasierte Arbeit scheint für Menschen mit Behinderungen, die einer hochflexiblen Teilzeitarbeit von zu Hause aus nachgehen wollen, eine vielversprechende Möglichkeit zu sein. Selbst für diese Personen ist plattformbasierte Arbeit aber nur unter Vorbehalten zu empfehlen. Plattformbasierte Arbeit ist in Bezug auf Vergütung, Arbeitsmarktinklusio und sozialer Inklusio selten als Ersatz für eine Vollzeitbeschäftigung geeignet. Plattformbasierte Arbeit scheint dagegen empfehlenswerter zu sein, wenn der soziale Schutz nicht direkt mit dem Beschäftigungsstatus in Zusammenhang steht. Kurz gesagt könnte die plattformbasierte Arbeit Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, während sie keine soziale Inklusio gewährleistet.

Welche politischen Empfehlungen ergeben sich daraus?

Auf der Grundlage der Literatur und den Ratschlägen der Experten schlägt das Forschungsteam allen Stakeholdern, die daran interessiert sind, der plattformbasierten Arbeit zugunsten einer Arbeitsmarktinklusio von Menschen mit Behinderungen zum Durchbruch zu verhelfen, folgende künftige Leitlinien vor.

1) Durchführung von Forschungsarbeiten, um maßgeschneiderte Lösungen zu finden oder zu entwickeln.

Aufgrund der Heterogenität von Menschen mit Behinderungen und der Formen von plattformbasierter Arbeit wären weitere Forschungsarbeiten hilfreich, um zu verstehen, wie Plattformarbeiter mit Behinderungen die Vor- und Nachteile ihrer Arbeit wahrnehmen.

Die von Plattformen zur Verfügung gestellten Dienstleistungen (z. B. Transport, Hilfeleistungen auf Abruf) können Menschen mit Behinderungen zudem in vielerlei Hinsicht bestärken. Demnach könnte plattformbasierte Arbeit ein gutes Instrument für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen sein, sowohl als Arbeitnehmer, als auch als Kunden.

2) Gewährleistung einer 100%igen digitalen Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmer und als Nutzer.

Um eine vollständige Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der sich entwickelnden Plattformwirtschaft sicherzustellen, müssen angemessene behinderungskompensierende Zugriffsfunktionen umgesetzt werden. Politische Entscheidungsträger könnten bewährte Praktiken bei der Barrierefreiheit, wie z. B. die der W3C-Richtlinien oder der Norm EN 301 549, als Anforderung vorgeben.

3) Klarstellung der für plattformbasierte Arbeit geltenden Arbeitsgesetzgebung.

Durch die Klarstellung darüber, welche Arbeitsgesetze bei der plattformbasierten Arbeit anzuwenden sind, könnte sichergestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen in Anspruch nehmen können und vor Diskriminierung geschützt werden. Wenn zudem spezifische Gesetze für plattformbasierte Arbeit entwickelt werden, sollte spezifisch auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen Bezug genommen werden.

4) Die Investition in Aus- und Weiterbildung zu digitalen Fähigkeiten wird Menschen mit Behinderungen ermächtigen.

Der zukünftige Arbeitsmarkt erfordert moderne Fähigkeiten und wenn es um den Zugang zu Aus- und Weiterbildung geht, sind Menschen mit Behinderungen eindeutig im Nachteil. Die

zusätzliche Konzentration auf Programme zur Entwicklung digitaler Kompetenzen für Menschen mit Behinderungen jeden Alters würde sowohl zur Arbeitsmarktinklusioin im traditionellen Arbeitsumfeld, als auch bei der plattformbasierten Arbeit beitragen.

5) Zusätzlich zur plattformbasierten Arbeit können auch ähnliche Alternativen für Menschen mit Behinderungen in Frage kommen.

Die Prinzipien der plattformbasierten Arbeit, wie z. B. eine effiziente Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage durch die IKT und digitale Portale, gelten sowohl für den traditionellen Arbeitsmarkt, als auch für die plattformbasierte Arbeit. Beispiele wie Ilunion zeigen, dass das „Plattformkonzept“ Menschen mit Behinderungen stärken kann, während gleichzeitig die üblichen Fallen der plattformbasierten Arbeit, wie z. B. prekäre Arbeitsbedingungen, vermieden werden.

Viele der Vorteile der plattformbasierten Arbeit entsprechen jenen der Telearbeit – Arbeit von zu Hause aus mit flexiblen Arbeitszeiten, Vermeidung der Fahrten zum Arbeitsplatz und der Anwesenheitspflicht im Büro. Aus diesem Grund könnte Telearbeit als Alternative zu traditionellen Beschäftigungsverhältnissen beworben werden. Dies könnte im öffentlichen Sektor besonders wichtig sein, in dem viele Menschen mit Behinderungen arbeiten, aber auch für Privatunternehmen, um Gesetze zur Inklusion (z. B. Einhaltung der Pflichtzahl nach dem Behinderteneinstellungsgesetz) einzuhalten.

Quellenangaben

Adecco (2014), *Tercer informe sobre discapacidad and Familia* (Dritter Bericht über Behinderung und Familie), verfügbar unter:
http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/SalaPrensa/Pdf/613.pdf.

(**Agentur der Europäischen Union für Grundrechte**, 2017), *Summary overview of types and characteristics of institutional and community-based services for persons with disabilities available across the EU*. (Zusammenfassende Übersicht über Arten und Eigenschaften von institutionellen und gemeindebasierten Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen in der EU.)

Anderson, J., & Douma, F. (2009), *Telework for Workers with Disabilities Polit Project: Synthesis Report*. (Telearbeit für Arbeitnehmer mit Behinderungen, Politprojekt: Synthesebericht).

Angeloni, S. (2013), „Integrated disability management: An interdisciplinary and holistic approach“ (Integriertes Disability-Management: Ein interdisziplinärer und ganzheitlicher Ansatz), SAGE Open, Oktober-Dezember, S. 1-15.

Apt, W., Peter, M., von Stokar, T., Pärli, K., Bovenschulte, M., (2014). Der Wandel der Arbeitswelt in der Schweiz : Gesellschaftliche, strukturelle und technologische Entwicklungen. iit perspektive 1–12.

Asís, R., und Barranco, M. C. (2010), *El impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre* (Die Auswirkungen der Internationalen Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Gesetz 39/2006 vom 14. Dezember), Madrid: Cinca.

Atempo (o.J.), „Barrieren überwinden mit capito“, verfügbar auf <https://www.atempo.at/produkt/capito/>.

Atkinson, R., & Castro, D. (2008), *Digital quality of life: Understanding the personal and social benefits of the information technology revolution* (Digitale Lebensqualität: Die persönlichen und sozialen Vorteile der IT-Revolution verstehen).

Baker, P. M., Moon, N. W., & Ward, A. C. (2005), Virtual exclusion and telework: barriers and opportunities of technocentric workplace accommodation policy (Virtuelle Ausgrenzung und Telearbeit: Barrieren und Möglichkeiten einer technozentrischen, betrieblichen Arbeitsplatzpolitik), *Work* (Reading, Mass.), Bd. 27, Nr. 4, S. 421-430.

Beblavý, M., Fabo, B., Lenaerts, K., (2016), Skills Requirements for the 30 Most-Frequently Advertised Occupations in the United States: An analysis based on online vacancy data (Qualifikationserfordernisse für die 30 in den USA am häufigsten beworbenen Berufsgruppen: Eine Analyse basierend auf Online-Datenquellen zu Stellenangeboten), (CEPS Spezialbericht Nr. 132), CEPS, Brüssel.

Berg, J. (2016), Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (Einkommenssicherheit in einer Wirtschaft mit Arbeit auf Abruf: Erkenntnisse und politische Lektionen aus einer Umfrage unter Crowdworkern), Genf: Internationale Arbeitsorganisation.

Borg, J., Lindström, A., & Larsson, S. (2011), „Assistive technology in developing countries: a review from the perspective of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities“ (Technische Hilfsmittel in Entwicklungsländern: eine Rezension aus der Perspektive der UN-Behindertenrechtskonvention), *Prosthetics and Orthotics International*, S. 20-29.

Braithwaite, J. und Mont, D. (2009), „Disability and Poverty: A Survey of World Bank Poverty Assessments and Implications“ (Behinderung und Armut: Eine Umfrage der Weltbank zu Armutseinschätzungen und deren Implikationen), *Alter*, Bd. 3, Nr. 3, S. 219-232.

Brown, C. L. und Emery, J. C. H. (2008), The Impact of Disability on Earnings and Labor Force Participation in Canada: Evidence from the 2001 PALS (Die Auswirkungen von Behinderungen auf Einkommen und Beteiligung am Arbeitsmarkt in Kanada: Anhaltspunkte aus dem 2001 PALS (Participation and Activity Limitation Survey – Umfrage zu Beteiligung und Aktivitätseinschränkungen)), Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, University of Calgary verfügbar unter:
<http://econ.ucalgary.ca/sites/econ.ucalgary.ca/files/publications/PALSworkingpaper2008.pdf>.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Österreich (2018), *Bericht über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich*, Wien: Sozialministerium.

CERMI (2012), *Proclama SOS. DISCAPACIDAD*, verfügbar unter: <http://www.cermi.es/es-ES/Paginas/SOSDiscapacidad.aspx>.

De Groen, W.P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., Felten, E. (2018b), *Platform work in Austria: National context analysis (Plattformarbeit in Österreich: Nationale Kontextanalyse)*, Eurofound, Luxemburg.

Dobson, B. (2017), *Gainful gigging: employment services for the platform economy* (Erfolgreicher Auftritt: Arbeitsvermittlungsstellen für die Plattformwirtschaft).

European Disability Forum (2017), *EDF Annual Report 2016-2017* (EDF Jahresbericht 2016-2017), EDF, Brussels, online verfügbar unter: <http://www.edf-feph.org/sites/default/files/edf-report2016-17-accessible.pdf>

EK (2017), *Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy (2010 - 2020)* (Fortschrittsbericht über die Umsetzung der europäischen Behindertenstrategie (2010-2020)), ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN, online verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16995&langId=en>

Eichhorst, W., Hinte, H., Rinne, U., & Tobsch, V. (2017), „How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalisation on the labor market (Wie gut ist der Auftritt? Vorläufige Bewertung der Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt)“, *Management Revue*, S. 298-318.

(**Eurofound**, 2018a), *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bei ausgewählten Arten von Plattformarbeit), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

(**Eurofound**, 2018b), *The social and employment situation of people with disabilities* (Soziale Situation und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Garben, S. (2017), *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU* (Arbeitnehmerschutz in der Online-Plattformwirtschaft: Eine Übersicht über Regelungen und politische Entwicklungen in der Europäischen Agentur der EU), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

González, M. (2015), *Inclusión de la discapacidad en la empresa: estudio de la realidad laboral en Burgos*, Doktorarbeit, Universidad Pontificia Comillas.

Grönlund, A., Lim, N., & Larsson, H. (2010), „Effective Use of Assistive Technologies for Inclusive Education in Developing Countries: Issues and challenges from two case studies“ (Die effektive Nutzung assistiver Technologien für inklusive Bildung in Entwicklungsländern: Aus zwei Fallstudien hervorgehende Themen und Herausforderungen), *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology*, S. 5-26.

Hauser, V.M., Tenger, D. (2015), *MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IN DER WELT 2035*.

Humer, B., Wuellrich, J.-P., Zweimüller, J. (2007), *Integration von schwerbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt: Der Fall Österreich (Diskussionspapier Nr. 2649)*, IZA, Bonn.

IBM (2013), „What will we make of this moment? 2013 Annual IBM Report“, (Was machen wir aus diesem Moment? 2013 Jährlicher IBM-Bericht), verfügbar unter https://www.ibm.com/annualreport/2013/bin/assets/2013_ibm_annual.pdf.

Internationale Arbeitsorganisation (2015), *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014 - 17* (Einbeziehungsstrategie für Menschen mit Behinderungen und Aktionsplan 2014-2017). Genf.

Jiménez-Lara, A. und Huete García, A. (2011), *Estudio Sobre el Agravio Comparativo Económico que Origina la Discapacidad* (Studie über die ökonomische vergleichende Beschwerden, die zu Behinderung führen). Leganés, Universidad Carlos III de Madrid.

Johnson, M. R. (2018), *Inclusion and exclusion in the digital economy: disability and mental health as a live streamer on Twitch.tv.* (Inklusion und Ausgrenzung in der digitalen Wirtschaft: Behinderungen und geistige Gesundheit als Live-Stream auf Twitch.tv.) *Information and Communication Society*, Mai 2018.

Juang, B.-H., Rabiner, L.R. (2005), *Automatic speech recognition—a brief history of the technology development* (Automatische Spracherkennung – eine Zusammenfassung der Geschichte dieser technologischen Entwicklung). Georgia Institute of Technology. Atlanta Rutgers University und University of California. Santa Barbara 1, 67.

Lalive, R., Wuellrich, J.-P., Zweimüller, J., (2009), *Do Financial Incentives for Firms Promote Employment of Disabled Workers? A Regression Discontinuity Approach* (Fördern finanzielle Leistungsprämien die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in

Unternehmen? Ein Regressions-Diskontinuitäts-Ansatz), Arbeitspapier Nr. 0911, Österreichisches Zentrum für Arbeitsökonomie und die Analyse des Sozialstaates.

Laparra, M., Obradors, A., Begoña, P., Manuel, P., Renes, V., Sarasa, S., et al. (2007), "Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusion: Implicaciones Metodológicas" (Ein Konsensvorschlag zum Begriff der Ausgrenzung: Methodische Implikationen), *Revista Española del Tercer*, Abschnitt 5, S. 15-57.

Lenaerts, K., De Groen, W.P., Kilhoffer, Z., Bosc, R., Salez, N. (2018), *Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work* (Online-Talenteplattformen, Arbeitsmarktvermittler und die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt), CEPS und IZA, Brüssel.

Martínez, B. (2013), *Pobreza, Discapacidad y Derechos Humanos* (Armut, Behinderung und Menschenrechte), Cinfa, Madrid.

Migliaccio, G. (2016), „ICT for disability management in the net economy“ (IKT für das Management von Behinderung in der vernetzten Wirtschaft), *International Journal Globalisation and Small Business*, S. 51-72.

National Council on Disability (2011), *The Power of Digital Inclusion: Technology's Impact on Employment and Opportunities for People with Disabilities* (Die Macht der digitalen Inklusion: Die Auswirkungen der Technik auf Beschäftigung und Chancen für Menschen mit Behinderungen), Washington, DC.

OECD (2009), „Sickness, Disability and Work. Keeping on track in the economic downturn“ (Krankheit, Behinderung und Arbeit. Bei Konjunkturunbruch Kurs halten), auf dem Hochrangigen Forum in Stockholm vorgestelltes Hintergrundpapier, 14.-15. Mai, verfügbar auf <http://www.oecd.org/employment/emp/42699911.pdf>.

ORF (2018), *ORF-Jahresbericht 2017*, verfügbar auf https://zukunft.orf.at/rte/upload/texte/veroeffentlichungen/2018/jb_2017_final.pdf.

Owuor, J., Larkan, F., & MacLachlan, M. (2017), „Leaving no-one behind: using assistive technology to enhance community living for people with intellectual disability“ (Niemand wird zurückgelassen: Assistive Technologie zur Verbesserung des Zusammenlebens für Menschen mit geistiger Behinderung), in: *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, Bd. 12, Nr. 5.

Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F. und González Vázquez, I. (2018), *Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey* (Plattformarbeiter in Europa. Anhaltspunkte aus der COLLEEM-Umfrage), EUR 29275 EN, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157.

Pinola, M. (2011), „Speech Recognition Through the Decades: How We Ended Up With Siri (Spracherkennung im Laufe der Jahrzehnte: So ist Siri entstanden)“, PCWorld, verfügbar unter https://www.pcworld.com/article/243060/speech_recognition_through_the_decades_how_we_ended_up_with_siri.html (Aufgerufen am 12.12.18).

Raja, D. (2016), *Bridging the Disability Divide through Digital Technologies* (Die Überwindung der Kluft zwischen Behinderten und Nichtbehinderten durch digitale Technologien).

Raja, S., Imaizumi, S., Kelly, T., Narimatsu, J., & Paradi-Guilford, C. (2013), *How information and communication technologies could help expand employment opportunities* (Wie die Informations- und Kommunikationstechnologien zur Schaffung von mehr Beschäftigung beitragen können), Washington: Die Weltbank.

Repečkaitė, D. (2017), *Austria Fact Sheet on Social Care & Support Services Sector for Persons with Disabilities* (Österreichisches Informationsblatt über Sozialfürsorge & Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen), EASPD.

Revermann, C. und Gerlinger, K. (2009), *Chancen und Perspektiven behinderungskompensierender Technologien am Arbeitsplatz*, Arbeitsbericht.

Revermann, C. und Gerlinger, K. (2010), *Technologien im Kontext von Behinderung: Bausteine für Teilhabe in Alltag und Beruf*, edition sigma.

Sipersetin G.N., Romano, N., Mohler, A., und Parker, R. (2006), „A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities (Eine nationale Studie zur Haltung von Verbrauchern gegenüber Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen)“, *Journal of Vocational Rehabilitation*, Bd. 24, S. 3-9.

Sozialministerium (2012), *NATIONALER AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2012-2020*. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-

Behindertenrechtskonvention, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.

Sozialministerium (2017), Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016.

Sozialministerium (2018), „Überblick über die Querschnittsmaterie „Behinderung“ in Österreich“, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien.

(**Vereinte Nationen**, 2006), UN-Behindertenrechtskonvention.

(**Vereinte Nationen**, 2013), *Accessibility and Development. Mainstreaming disability in the post-2015 development agenda* (Barrierefreiheit und Entwicklung. Berücksichtigung der Behindertenthematik in der Entwicklungsagenda nach 2015).

(**Vereinte Nationen**, 2016), *How can digital information contribute to achieving the SDGs for persons with disabilities?* (Wie können digitale Informationen dazu beitragen, die nachhaltigen Entwicklungsziele für Menschen mit Behinderungen zu verwirklichen?)

Vanderheiden, G. (2006), „Over the Horizon: Potential Impact of Emerging Trends in Information and Communication Technology on Disability Policy and Practice (Über dem Horizont: Potenzielle Auswirkungen neuer Tendenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie auf Behindertenpolitik und Praxis“), National Council on Disability.

Vanderheiden, G. (2006), Over the Horizon: Potential Impact of Emerging Trends in Information and Communication Technology on Disability Policy and Practice (Über dem Horizont: Potenzielle Auswirkungen neuer Tendenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie auf Behindertenpolitik und Maßnahmen), National Council on Disability.

W3C, (2018); „Fallstudien“ verfügbar unter https://www.w3.org/community/wai-engage/wiki/Case_studies.

Wasserman, David, Asch, Adrienne, Blustein, Jeffrey und Putnam, Daniel, „Disability and Justice (Behinderung und Gerechtigkeit)“, The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Ausgabe vom Sommer 2015), Edward N. Zalta (Hrsg.), URL = <<https://plato.stanford.edu/archives/sum2015/entries/disability-justice/>>.

Wilson, E. et al. (2013), *An accessible survey method: Increasing the participation of people with disability in large sample social research* (Eine barrierefreie Befragungsmethode: Eine Erhöhung der Teilnahme von Menschen mit Behinderungen an breit angelegten Sozialforschungsprojekten), TJA, Bd. 63, Nr. 2, Mai.

Wolfensberger, Wolf P.; Nirje, Bengt; Olshansky, Simon; Perske, Robert; und Roos, Philip (1972), *The Principle of Normalization In Human Services* (Das Normalisierungsprinzip im Sozialwesen), Wolfensberger Collection 1, verfügbar unter https://digitalcommons.unmc.edu/wolf_books/1.

Weltgesundheitsorganisation und Weltbank (2011), *World Report on Disability* (Weltbericht über Behinderungen), Genf.

Zyskowski, K., Morris, M. R., Bigham, J. F., Gray, M. L. und Kane, S. K. (2015), *Accessible crowdwork?: Understanding the value in and challenge of microtask employment for people with disabilities* (Barrierefreie Crowdarbeit? Der Wert und die Herausforderungen von geringfügiger Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen), Association for Computing Machinery.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die durchgeführten Interviews	15
Tabelle 2: Details der für Fallstudie 2 interviewten Interessenvertreter	53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Österreicher mit dauerhaften Beeinträchtigungen (älter als 15 Jahre)	20
Abbildung 2: Sprachkompetenz von deutschsprachigen Personen gegenüber Informationen	33

Anhang I: Abkürzungen

3D	Dreidimensional
ADA	Americans with Disability Act (Gesetz über Amerikaner mit Behinderungen)
KI	künstliche Intelligenz
ATM	Automated Teller Machine (Geldautomat oder Bankomat)
CDA	Council for Disease Awareness (Rat für Krankheitsbewusstsein)
CEPS	Centre for European Policy Studies
CERMI	Centre for European Research in Microfinance
CS	Case Study (Fallstudie)
EDS	European Disability Strategy (Europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen)
EQLS	European Quality of Life Survey (Europäische Erhebung zur Lebensqualität)
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
EU-28	Die 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union
EU-SILC	Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen
FS	Fallstudie
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
IT	Informationstechnologien
o.J.	ohne Jahresangabe
NRO	Nichtregierungsorganisation
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ORF	Österreichischer Rundfunk

MmB	Menschen mit Behinderungen
SV	Schwerversehrte
EUV	Vertrag über die Europäische Union
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
VN	Vereinte Nationen
UNCRPD	UN-Behindertenrechtskonvention
W3C	World Wide Web Consortium
WAI	Web Accessibility Initiative (Web-Zugangsinitiative)
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines (Richtlinien für barrierefreie Webinhalte)
WHO	Weltgesundheitsorganisation
ET	Education and training (Aus- und Weiterbildung)

Anhang II: Interviewleitfaden für Fallstudie 1

Einführung

Die österreichische EU-Ratspräsidentschaft hat das Centre for European Policy Studies (CEPS) beauftragt, eine Studie durchzuführen, um die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen (MmB) in den österreichischen Arbeitsmarkt besser zu verstehen. Wir sind auch daran interessiert, mehr über die Inklusionspolitiken zur Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in Österreich zu erfahren.

Ziel dieser Studie ist es herauszufinden, welche bewährten Praktiken und Risiken identifiziert werden können und wie sich die Wirkung dieser Instrumente und Methoden maximieren lässt, um Politikgestaltung und Geschäftsstrategien anzuregen.

Dieses Interview wird aufgenommen, um die Fehlerfreiheit sicherzustellen, wird aber vollständig anonymisiert. Die Endergebnisse werden für eine Präsentation der Studie und für den Schlussbericht verwendet und in zusammengefasster, anonymisierter Form veröffentlicht.

Aus Gründen der Genauigkeit sind nachfolgend einige einschlägige Definitionen aufgeführt:

- **Hilfstechnologien** – jeder Gegenstand, jedes Gerät oder Produkt,... das verwendet wird, um die funktionalen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen zu verstärken, zu erhalten oder zu verbessern.
- **Digitalisierung** – der Prozess der Integration digitaler Technologien, insbesondere von Kommunikations-, Informations- und Medieninfrastrukturen in das tägliche Leben und in die Geschäftswelt.
- **Plattformbasierte Arbeit** – eine vielfältige Beschäftigungsform, bei der digitale Plattformen zum Austausch von Dienstleistungen gegen Geld verwendet werden. Plattformbasierte Arbeit kann an einem bestimmten Ort (z. B. Uber, Foodora, MyHammer) oder von einem beliebigen Ort mit Internetverbindung aus (Clickworker, Amazon Mechanical Turk, 99 Designs) verrichtet werden.
- **Menschen mit Behinderungen** – Menschen mit einer oder mehreren Behinderungen, die „eine Auswirkung einer nicht temporären physischen, mentalen oder psychologischen Beeinträchtigung oder einer Beeinträchtigung der Sinne sind, die eine Beteiligung am gesellschaftlichen Leben, insbesondere am normalen Arbeitsleben, erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“

Bitte beachten Sie, dass die in diesem Interview geteilten Informationen in anonymisierter Form als Beitrag für den Schlussbericht und die Präsentation der Studie verwendet werden können. Aus diesem Grund werden Sie gebeten, eine Einwilligungserklärung zu unterschreiben, die zur Projektdokumentation gehört, aber nicht außerhalb des Projektteams verwendet wird.

A: Allgemeine Strategien zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt in Österreich

1. Was ist in Ihren Augen die primäre **Motivation** für die Entwicklung von Strategien zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt in Österreich?
 - a. War hierbei z. B. die Erfüllung der internationalen oder europäischen Verpflichtungen ausschlaggebend?
 - b. Wann und wie begann sich dieses Interesse unter den Interessenvertretern zu zeigen?
2. Wie haben diese Inklusionspolitiken den **Arbeitsmarkt im Allgemeinen beeinflusst** und wie haben sie sich auf Menschen mit Behinderungen **ausgewirkt**?
3. Sind Sie der Ansicht, dass in Österreich die **Datenüberwachung und -erhebung** von Menschen mit Behinderungen ausreichend sind?
 - a. Haben Sie den Eindruck, dass im Bereich von Forschung und Entwicklung diesbezüglich genug getan wird?
4. Werden Ihrer Erfahrung nach **bestimmte Arten von Behinderungen nicht angemessen unterstützt** oder im gegenwärtigen System nicht ausreichend beachtet? Bitte erläutern Sie Ihre Stellungnahme.
5. MmB müssen eine **Vielzahl von Barrieren** überwinden, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben, u. a. einstellungsbedingte, physische und finanzielle Barrieren. Welche Barrieren werden im österreichischen System am erfolgreichsten und welche am wenigsten erfolgreich überwunden?

B: Digitale Strategien zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt in Österreich

6. Welche **digitalen Technologien und/oder Strategien** werden gegenwärtig verwendet, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern?
 - a. Wie wirksam sind sie Ihrer Erfahrung und Kenntnis nach?
7. Könnten Sie bitte über potenzielle **Strategien zur Integration digitaler Technologien** für Menschen mit Behinderungen in den österreichischen Arbeitsmarkt sprechen, die nicht in ausreichendem Maße umgesetzt wurden?
 - a. Gab es gute Ideen, die aber in der Praxis nicht funktioniert haben?
 - b. Welches sind Ihrer Meinung nach die Gründe dafür? Können Sie uns eine bestimmte Barriere oder einen spezifischen Misserfolg nennen?

- c. Finden Sie, dass die öffentliche Unterstützung oder die Unterstützung der Interessenvertreter ungenügend ist?
8. Welche neuen und vielversprechenden **assistiven Technologien** kennen Sie – wie z. B. Wearable Technologies (Google Glass, Google Assistant, Dot, Wavio usw.), die sich erheblich auf die Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit Behinderungen auswirken würden?
- a. Wird in Österreich genug getan, um ihre Entwicklung und Verwendung zu fördern?
9. **Plattformbasierte Arbeit** wird oft mit einer größeren Flexibilität der Arbeitszeiten und mit Unternehmertum in Verbindung gebracht. Andererseits wird sie auch mit prekären Arbeitsbedingungen, sozialer Isolation usw. assoziiert. Sind sie der Meinung, dass die Förderung von plattformbasierter Arbeit für Menschen mit Behinderungen eine wertvolle Strategie sein kann?
- a. Haben Sie beobachtet, dass die Entwicklung von Plattformen Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen hatte?
 - b. Können Sie spezifische Beispiele nennen, um ihre Sichtweise zu veranschaulichen?

C: Gewonnene Erkenntnisse, bewährte Praktiken und Reproduzierbarkeit

10. Welche Aspekte der österreichischen Strategie sind Ihrer Erfahrung nach zur Nutzung digitaler Technologien zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt **am wirksamsten**?
- a. Welche potenziellen Vorteile sind erkennbar?
11. Welche Aspekte der österreichischen Strategie sind Ihrer Erfahrung nach zur Nutzung digitaler Technologien für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt **am wenigsten wirksam** (oder fehlen)?
- a. Gibt es erwähnenswerte unbeabsichtigte Konsequenzen?
12. Welche **Risikofaktoren** und **Herausforderungen** sollten politische Entscheidungsträger und Führungskräfte aus der Wirtschaft diesbezüglich beachten?
- a. Gibt es dafür eindeutige Lösungen?
 - b. Gibt es Risiken und/oder Lösungen, die spezifisch für Österreich gelten oder könnten diese auch für andere Länder Europas in Betracht gezogen werden?
13. Finden Sie, dass es besonders **illustrative Beispiele** für Politiken in **anderen Ländern** gibt, an denen Österreich sich orientieren sollte?

D: Zusammenfassung

14. Gibt es noch etwas anderes, das Sie hinzufügen möchten und das für unsere Studie relevant sein könnte?
15. Gibt es relevante **Berichte, Literatur** oder **Kontakte**, die für unsere Studie hilfreich sein könnten?
16. Haben Sie etwas dagegen, dass wir uns für weitere Erläuterungen mit Ihnen in Verbindung setzen, falls nötig?

Danke für das Interview!

Anhang III: Interviewleitfaden für Fallstudie 2

Einführung

Vielen Dank, dass Sie die Einladung zur Teilnahme an diesem Interview angenommen haben. Es findet im Rahmen einer Studie über „**Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung**“ statt und wurde von der **österreichischen EU-Ratspräsidentschaft** beim Referat für Arbeitsplätze und Kompetenzen von CEPS (Centre for European Policy Studies) in Auftrag gegeben.

Offiziellen Schätzungen zufolge haben 15 % der Weltbevölkerung eine Behinderung und 80 % davon sind in erwerbsfähigem Alter. Ein Mangel an sozialer Inklusion kann die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen noch verstärken und ihre persönliche Entwicklung beeinträchtigen. Durch eine Veränderung der Arbeitsorganisation und einer Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt können digitale Technologien und insbesondere Online-Plattformen eine Rolle bei dieser besseren Inklusion spielen.

Aus Gründen der Genauigkeit sind nachfolgend einige einschlägige Definitionen aufgeführt:

- **Digitalisierung** – der Prozess der Integration digitaler Technologien, insbesondere von Kommunikations-, Informations- und Medieninfrastrukturen in das tägliche Leben und in die Geschäftswelt
- **Plattformbasierte Arbeit** – eine vielfältige Beschäftigungsform, bei der digitale Plattformen zum Austausch von Dienstleistungen gegen Geld verwendet werden. Plattformbasierte Arbeit kann an einem bestimmten Ort (z. B. Uber, Foodora, MyHammer) oder von einem beliebigen Ort mit Internetverbindung aus (Clickworker, Amazon Mechanical Turk, 99 Designs) verrichtet werden.
- **MmB** – Menschen mit einer oder mehreren Behinderungen, die eine „langfristige“ Einschränkung nach sich ziehen und die „den individuellen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu einer beruflichen Entwicklung behindern“. (Gerichtshof der EU, in Anlehnung an die VN-BRK (UN-Behindertenrechtskonvention))

Eines der spezifischen Ziele der Studie ist es, ein solides Verständnis über die Herausforderungen und Möglichkeiten zu gewinnen, welche die plattformbasierte Arbeit Menschen mit Behinderung bietet und bewährte Praktiken zu identifizieren, um die Politikgestaltung zu inspirieren.

Bitte beachten Sie, dass die in diesem Interview geteilten Informationen in anonymisierter Form als Beitrag für den Schlussbericht und die Präsentation der Studie verwendet werden können. Aus diesem Grund werden Sie gebeten, eine Einwilligungserklärung zu unterschreiben, die zur Projektdokumentation gehört, aber nicht außerhalb des Projektteams verwendet wird.

A: Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

1. Was sind Ihrer Erfahrung nach die **Hauptschwierigkeiten**, denen Menschen mit Behinderungen beim Zugang zum traditionellen Arbeitsmarkt und der Beteiligung am Arbeitsleben begegnen?

- a) Gibt es je nach Art der Behinderung spezifische, nennenswerte Unterschiede?
- b) (Für Arbeitnehmer) Welches sind die Hauptschwierigkeiten, denen Sie beim Zugang zum Arbeitsmarkt und der Beteiligung am Arbeitsleben begegnet sind?

2. Können Sie **erhebliche Verbesserungen** nennen, die bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt in den letzten 20 Jahren umgesetzt wurden? Können Sie die Hauptursachen für diese Verbesserungen angeben?

- a) *(Notieren Sie, wenn als Ursache mehr die Technologie statt Politik, Kultur oder Medizin erwähnt wird.)*

B: Das Potenzial von Plattformen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt

3. Sind Sie der Meinung, dass Online-Plattformen Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern können? Falls dies der Fall ist: Welche **Vorteile** könnten Plattformen Menschen mit Behinderungen bei der Inklusion in den Arbeitsmarkt bieten?

- a) Gibt es je nach Art der Behinderung und der Plattform nennenswerte Unterschiede zu erwähnen? (Z. B. Listminut, Uber oder Helpling im Gegensatz zu Amazon Mechanical Turks, Upwork oder 99designs)

4. Wie sieht die **Beteiligung der Interessenvertreter** in diesem Bereich in ihren Augen aus (z. B. Regierung, Plattformen, Menschen mit Behinderungen, Arbeitgeber, andere Arbeitnehmer)? Bitte beschreiben Sie diese und nennen Sie Beispiele.

- a) Würden Sie von einem Mangel an öffentlicher Unterstützung für die plattformbasierte Arbeit für Menschen mit Behinderungen sprechen? Falls ja, warum?
- b) *(Vermerken Sie, wenn die Einhaltung der Rechtsvorschriften als Grund genannt wird.)*

5. Wird die aktuelle **Gesetzgebung zur Inklusion** von Menschen mit Behinderungen auch auf die plattformbasierte Arbeit angewendet? Sehen Sie Möglichkeiten dafür, wie Plattformen zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Quoten) beitragen könnten?

C: Umfang, Muster und Hindernisse der plattformbasierten Arbeit für Menschen mit Behinderungen

6. Haben Sie direkte Erfahrungen oder Kenntnisse darüber, wie Plattformen die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt unterstützen? Falls ja, beschreiben Sie diese bitte und nennen Sie Beispiele für Plattformen.

- a) Gibt es je nach Art der Behinderung und der Plattform nennenswerte Unterschiede zu erwähnen? Z. B. Listminut, Uber oder Helpling VS Amazon Mechanical Turks, Upwork oder 99design
- b) Gibt es nennenswerte Unterschiede zwischen EU-Ländern oder weltweit? Warum ist das Ihrer Meinung nach der Fall?
- c) (Für Arbeitnehmer) Wie verwenden Sie Plattformen, um einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten? Wie unterstützt Ihre Plattform Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt?

7. Falls nicht/nur beschränkt, was sind die **Hindernisse dafür**, dass die Plattformen diese Rolle bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt **voll übernehmen**?

- a) *(Vermerken Sie, wenn wirtschaftliche Anreize, Gesetzgebung/Politik, technologische Einschränkungen genannt werden.)*

8. Sind Ihnen Misserfolge oder gute Initiativen bekannt, die nicht vollumfänglich umgesetzt wurden? Falls ja, beschreiben Sie diese bitte und nennen Sie die Hauptgründe für den Misserfolg.

D: Die Herausforderungen der plattformbasierten Arbeit für Menschen mit Behinderungen

(Q9) Gibt es in Ihren Augen **Hindernisse oder besondere Schwierigkeiten** für Menschen mit Behinderungen, die über Plattformen arbeiten? Falls ja, beschreiben Sie diese.

- a) *(Vermerken Sie, wenn Barrierefreiheit im digitalen Umfeld genannt wird.)*
- b) Gibt es je nach Art der Behinderung und der Plattform nennenswerte Unterschiede zu erwähnen? Z. B. Listminut, Uber oder Helpling VS Amazon Mechanical Turks, Upwork oder 99design
- c) (Für Arbeitnehmer) Welchen Hindernissen begegnen Sie bei der über Online-Plattformen verrichteten Arbeit? / Welchen Hindernissen begegnen Menschen mit Behinderungen, die über Ihre Plattform arbeiten?
- d) *(Vermerken Sie, wenn Barrierefreiheit im digitalen Umfeld genannt wird.)*

10. Wie können Ihrer Meinung nach bestehende Hindernisse überwunden werden?

- a) Ist es eine Frage der technologischen Entwicklung oder vielmehr ein politisches, geschäftliches oder kulturelles Thema?

11. Gibt es Ihrer Ansicht nach **Risiken und Herausforderungen bei der plattformbasierten Arbeit**, für die Menschen mit Behinderungen anfälliger sind als andere?

- a) *(Vermerken Sie, wenn die Befragten organisatorische Sicherheit und gesundheitliche Themen, prekäre Arbeitsbedingungen und soziale Ausgrenzung erwähnen.)*
- b) Gibt es je nach Art der Behinderung und der Plattform nennenswerte Unterschiede zu erwähnen?
- c) (Für Arbeitnehmer) Für welche Risiken und Herausforderungen der plattformbasierten Arbeit sind Sie/MmB bei der Arbeit am anfälligsten?
- d) *(Vermerken Sie, wenn die Befragten organisatorische Sicherheit und gesundheitliche Themen, prekäre Arbeitsbedingungen und soziale Ausgrenzung erwähnen.)*

12. Eine aktueller EU-OSHA-Bericht weist auf potenzielle, durch plattformbasierte Arbeit bedingte **Gesundheits- und Sicherheitsrisiken** hin, wie z. B. Verletzungen, Augenermüdung und Muskel-Skelett-Erkrankungen, soziale Isolation, Stress usw. Sind diese Risiken für Menschen mit Behinderungen Ihrer Meinung nach relevanter?

- a) (Für Arbeitnehmer) Eine aktueller EU-OSHA-Bericht weist auf potenzielle, von der plattformbasierten Arbeit bedingte Gesundheits- und Sicherheitsrisiken hin, wie z. B. Verletzungen, Augenermüdung und Muskel-Skelett-Erkrankungen, soziale Isolation, Stress usw. Sahen Sie/Menschen mit Behinderungen in Ihrer Plattform sich mit diesen Problemen jemals konfrontiert oder haben sich anfällig dafür gefühlt?

13. Verschiedene Studien, wie z. B. der aktuelle Eurofound-Bericht argumentieren, dass Plattformarbeiter besonders **prekäre Arbeitsbedingungen** haben, wie z. B. Arbeits- und Einkommensunsicherheit, niedrige Bezahlung, lange Arbeitszeiten usw. Würden sie sagen, dass diese für Menschen mit Behinderungen problematischer sind?

- a) (Für Arbeitnehmer) Verschiedene Studien, wie z. B. der aktuelle Eurofound-Bericht argumentieren, dass Plattformarbeiter besonders prekäre Arbeitsbedingungen haben, wie z. B. Arbeits- und Einkommensunsicherheit, niedrige Bezahlung, lange Arbeitszeiten usw. Würden sie sagen, dass diese für Menschen mit Behinderungen problematischer sind?

E: Bewährte Praktiken

14. Können Sie auf Grundlage Ihres Wissens bzw. Ihrer Erfahrung eine aktuelle bewährte Praktik beschreiben, bei der Plattformen als Wegbereiter für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt genutzt werden? Sie können auf Beispiele in Europa und darüber hinaus Bezug nehmen.

- a) Wer setzt diese um, wer sind die Begünstigten und welche Auswirkungen sind bisher zu beobachten?
- b) Gibt es kontextspezifische Faktoren, die dabei helfen, den Erfolg festzustellen?
- c) Haben Sie dazu irgendwelche Referenzen?

15. Sehen Sie eine **Möglichkeit**, um diese bewährten Praktiken in anderen Kontexten in Europa **auszuweiten und zu replizieren**?

F: Zusammenfassung

16. Gibt es noch etwas anderes, das Sie hinzufügen möchten und das für unsere Studie relevant sein könnte?

17. Gibt es relevante Berichte, Literatur oder Kontakte, die für unsere Studie hilfreich sein könnten?

18. Haben Sie etwas dagegen, dass wir uns noch einmal mit Ihnen in Verbindung setzen, falls wir weitere Erläuterungen brauchen und um Sie über die Ergebnisse dieser Studie zu informieren?

Danke für das Interview!

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK),
Stubenring 1, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Autorinnen und Autoren: **Zachary Kilhoffer, Sara Baiocco, Miroslav Beblavý, Elina Cirule**

Titelbild: © XXX

Druck: XXX

Wien, 2019

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z.B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „BMASGK“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des BMASGK und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Bestellinfos: Kostenlos zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer 01 711 00-86 2525 oder per E-Mail unter broschuerenservice@sozialministerium.at.

**Bundesministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz**

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

[sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at)