

Nina Kraft: *Zukunftschancen*, der Podcast des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft. Ungewöhnliche Karrierewege, persönliche Geschichten und vor allem Real-Talk rund ums Thema Arbeit. Der ehrliche Blick hinter die Kulissen von Personalities und Organisationen. Heute mit Bundesminister Martin Kocher und dem Mitglied im Rat Neue Lebenswelten des Ministeriums und Geschäftsführer von MyAbility Wolfgang Kowatsch: Ich bin Nina Kraft. Schauen wir einmal, was die beiden so ausplaudern. Sehr geehrter Herr Bundesminister, lieber Martin und sehr geehrter Herr Geschäftsführer, lieber Wolfgang.

Nina Kraft: Martin, wir wollen heute über Inklusion in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt reden. Und da spielt der Rat Neue Arbeitswelten eine Rolle. Ich könnte mir vorstellen, dass noch nicht jeder von diesem Rat gehört hat. Was macht er? Wie setzt er sich zusammen?

Martin Kocher: Wir haben damals, als ich Arbeitsminister wurde, überlegt, wie man denn Gruppen einbinden können, auch in die Arbeit des Ministeriums, die sonst nicht tagtäglich oder fast tagtäglich eingebunden sind. Die Sozialpartner sind es ja sehr, sehr häufig, gibt auch andere Gruppen. Und wir haben gesagt, wir wollen eigentlich ein Gremium schaffen für alles, was neue Arbeitswelten betrifft, breit aufgestellt aus den verschiedensten Hintergründen, vom Arbeitsrecht, Startups, Menschen mit Behinderung, Leute, die aus dem Personal-Verantwortlichkeiten kommen. Und da haben wir ein Gremium zusammengestellt, das das Ministerium und mich damit berät - zu den verschiedensten Themen: Fachkräfte, Gesundheit am Arbeitsplatz, Inklusion und ähnliche Dinge. Das trifft sich einmal, zweimal pro Halbjahr. Und dann gibt es meistens ein Grundthema. Und dann diskutieren wir darüber. Und ich bin sehr froh. Wir haben schon sehr viele Anregungen bekommen und einfach auch diskutiert und Möglichkeiten, Grundlagen geschaffen für gesetzliche Veränderungen.

Nina Kraft: Und genau in diesem Rat sitzt Wolfgang und du bist gleichzeitig auch Geschäftsführer von MyAbility. Auf Deutsch könnte man das übersetzen: meine Fähigkeiten. Was steckt dahinter?

Wolfgang Kowatsch: Danke für die Einladung. Ich möchte nur noch ganz kurz zum Rat der Neuen Arbeitswelten etwas sagen. Ich finde es toll als Zeichen, dass da auch wirklich das Thema Inklusion am Tisch Platz hat. Dieses Thema ist natürlich aus unserer Sicht einer der allerwichtigsten, weil es einen großen Beitrag zu einer guten gemeinsamen Gesellschaft leistet. Und dass wir da regelmäßig im Ministerium mit sehr kompetenten und spannenden Persönlichkeiten diskutieren dürfen und dass dann auf Basis Informationen sind, die dem Ministerium zugutekommen, das schätzen wir sehr. An dieser Stelle wollte ich das noch einmal betonen. Und zurück zur ursprünglichen Frage: MyAbility, meine Fähigkeit ist bewusst auch so gewählt. Wir sind ein Social Enterprise mit Sitz in Wien mit

mittlerweile knapp 50 Mitarbeiterinnen, davon knapp der Hälfte mit Behinderung, die sich das Ziel gesetzt haben, die Wirtschaft möglichst inklusiv zu machen bzw. Organisationen in der Wirtschaft dabei zu helfen, inklusiver und barrierefreier zu werden. Social Enterprise vielleicht noch ganz kurz zum Kontext: sie sind eine private Organisation, die funktioniert wie eine GesmbH, wenn man so will. Aber wir haben uns ganz stark auf ein soziales Thema ausgerichtet. Das heißt, unser Zentrum des Tuns ist mehr Teilhabe für Menschen mit Behinderung. Und dafür rennen und brennen wir. Und ja, mittlerweile mit einem sehr, sehr guten und starken Team. Vielleicht noch was wir machen: Wir haben ursprünglich gestartet mit einer Onlinejob-Plattform für Menschen mit Behinderungen. Das war meine Begegnung mit Gregor Demblin den auch der Martin gut kennt. Vor fast 15 Jahren, der ein Kunde in meiner Mainstream-Börse war und ins Gespräch gekommen und daraus geworden ist – wenn man den Gregor kennen, mit seiner Überzeugungskraft - eine Plattform für Menschen mit Behinderung, die ursprünglich ein Projekt der großen Jobbörse war. Mittlerweile ist es umgekehrt. Wir haben uns dann 2014 entschieden, uns selbstständig zu machen und da rund um diese Plattform andere Themen auch noch zu bespielen. Weil wir gesehen haben, dass es nicht nur um Onlineshop Postings für Firmen geht, sondern viele Fragen davor oder danach noch unbeantwortet sind. Und diese Brücke zwischen Politik und den vorhandenen wichtigen Organisationen und der Wirtschaft, wie sie dann auch wirklich langfristig nutzenstiftend tätig sein kann, hat da etwas gefehlt. Und das haben wir versucht abzudecken und die Nachfrage ist sehr groß. Und wir sind sehr happy.

Martin Kocher:

Der Rat Neue Arbeitswelten arbeitet ehrenamtlich, deshalb muss ich mich bedanken, dass da alle mitmachen. Auch der Wolfgang und der Gregor manchmal, je nachdem, wer dann verfügbar ist. Also es ist für uns eine große Hilfe, weil eben dieses ehrenamtliche Engagement uns unterstützt und danke dafür.

Nina Kraft:

Der Begriff Inklusion wird heute noch öfter vorkommen. Jetzt ist dieser Begriff vielleicht so ein bisschen wie Nachhaltigkeit. Jeder benutzt ihn. Aber was steckt wirklich dahinter? Was ist Inklusion?

Wolfgang Kowatsch:

Ich möchte es so ein bisschen auch vielleicht auch Unterscheidung zu Integration festmachen. Weil es relativ schnell und greifbar ist. Wenn man sich vorstellt, bei der Integration müssen sich bestimmte Zielgruppen an die Mainstream-Gesellschaft anpassen. Wenn man Menschen, die auf der Flucht sind, hernimmt. Wenn man Deutsch lernt, integriert man sich gut, sagt man. Inklusion geht noch einen Schritt weiter. Da geht es darum, dass die Gesellschaft als solche Voraussetzungen schafft, dass jeder, jede Person Chancen-gerecht teilhaben kann. Das ist einmal eine gute Definition. Und ein konkretes Beispiel: Wir haben im Rahmen eines unserer Recruiting-Programme eine blinde

Teilnehmerin gehabt, die im Rahmen eines Job-Shadowing, das heißt, sie war mehrere Wochen bei einem Unternehmen, die Aufgabe bekommen hat, einen Flyer graphisch zu gestalten. Und das war für sie mit der Hilfe von assistiven Technologien wunderbar machbar. Alle waren zufrieden und für sie selbst war es auch ein unglaublicher Moment, weil man sich das überhaupt noch nie gefragt hat, als blinde Person. Und das soll ein bisschen zeigen, dass es sehr wohl auch häufig um diese Rahmenbedingungen und um die Mittel geht, die dieses Miteinander möglich machen und weniger um die Anpassung der einzelnen Person an der Mehrheit.

Nina Kraft: Und durch diese Rahmenbedingungen hat sie ihre Abilities, also ihre Fähigkeiten, ausleben können.

Wolfgang Kowatsch: Ganz genau und im Zentrum sollen eben diese Abilities stehen und weniger die Behinderung oder das, was nicht denkbar oder möglich ist. Und daran wollen wir uns orientieren und daran arbeiten wir.

Nina Kraft: Jetzt haben wir eine ganz greifbare Definition von Inklusion gehört, von Wolfgang. Aber wo sind die Schnittstellen zum Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft? Was könnt ihr tun, um Inklusion weiter voranzutreiben?

Martin Kocher: Ja, glücklicherweise einiges. Zuerst einmal als eigene Organisation, aber da sage ich jetzt nichts dazu. Das ist ein ganz anderes Thema. Aber haben wir natürlich auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus, die ganzen nachgelagerten, ausgelagerten Dienststellen also als Vorbild zu diene. Zweitens gibt es nicht eine Reihe von gesetzlichen Grundlagen, die zu regeln sind. Gerade im Arbeitsrecht und in den sozialrechtlichen Bestimmungen. Dann gibt es natürlich auch gerade beim AMS und bei anderen Institutionen Fördermöglichkeiten, Programme, die Inklusion vorantreiben. All das spielt eine Rolle. Und zusammen wirkt es dann hoffentlich auf einen inklusiven Arbeitsmarkt hinunter. Du hast schon gesagt, Wolfgang, es geht um die Ressourcen-Orientierung. Also was kann jemand, wo ist er gut, wo ist sie gut und weniger um die Defizit-Orientierung. Und das versuchen wir natürlich auch über das hinaus, was wir gestalten, politisch auch natürlich in der Kommunikation stärker hervorzuheben, weil diese Vorbilder, diese Geschichten, die wir alle gut kennen, in der Öffentlichkeit vielleicht gar nicht so bekannt sind und jede Institution, die uns da unterstützt – MyAbility ist ein ganz wichtiger Partner - gibt aber auch andere, die uns unterstützen, eben in der breiten Öffentlichkeit auch darzustellen, was da möglich ist und was es für Vorteile für alle Seiten bringt.

Nina Kraft: Warum soll sich dann ein Unternehmen für ein inklusives Team entscheiden? Welche Vorteile bringt es? Inwiefern ist es bereichernd?

Wolfgang Kowatsch: Da gibt es auch viele Gründe, aus unserer Sicht hätten wir da einiges zu sagen. Ich möchte nur die wichtigsten

herausgreifen. In erster Linie reden wir von einer sehr großen Zielgruppe. Es ist häufig überraschend für viele, dass 15 %, das heißt ca. jeder siebte, jede siebte eine Behinderung hat, nach Definition der Vereinten Nationen. Und wenn man dann noch das engste Umfeld dazu nimmt, was häufig auch ein Kriterium ist für die Berufswahl, für eine Produktwahl, für den Besuch von Infrastruktur, dann reden wir von einem Drittel der Gesellschaft. Das heißt, das ist einfach ein Faktor, der häufig unterschätzt wird. Auch deswegen, wenn 80 % der Behinderungen nicht sichtbar sind und häufig auch nicht kommuniziert. Aber es ist da. Das ist einmal der erste Punkt. Der zweite Punkt, da wird, glaube ich, der Martin noch kurz was sagen. Da geht es um den Arbeitsmarkt, um Stichwort Fachkräftemangel und um Diversity. Das heißt, mittlerweile kommen immer mehr Organisationen auch darauf, dass es wichtig ist, sich um viele Zielgruppen aktiv zu bemühen. Und das ist ein Riesengrund, im Bereich Inklusion mehr zu machen. Ich möchte noch einen dritten Bereich herausgreifen, der, wie ich meine, uns in Zukunft noch mehr Rückenwind geben wird, nämlich die Entwicklung in Richtung soziale Reportings. Das ist viele Organisationen wissen das schon, aber machen noch nicht viel in diese Richtung. Es wird ab 2025 vorgeschrieben sein, auch über sämtliche soziale Aktivitäten zahlenmäßig quantitativ bei Reportings zu machen, die dann auch von Wirtschaftsprüfern geprüft werden. Und da gibt es aktuell sehr, sehr großes Interesse daran, vielleicht kommen wir später noch mal kurz dazu, was denn da vernünftige Maßnahmen sind, die in dieses Reporting einzahlen und die auch das Besserwerden und den Fortschritt im Bereich Inklusion dann auch gut messen und darstellen zu können. Also das sind mal so drei einfache Treiber in dem Kontext. Es gibt auch viele Unterstützungsmöglichkeiten, wenn man in dem Bereich tätig ist. Ich möchte vielleicht hier noch kurz den Standort Wien oder Österreich als solches hervorheben. Zero Project haben, zum Beispiel, bevor wir überhaupt gestartet sind, schon einmal im Jahr die Zero-Konferenz veranstaltet. Ich glaube Martin, du warst auch schon des Öfteren dort und die haben mittlerweile auch ein wirklich starkes globales Netzwerk aufgebaut. Das heißt, Österreich und Wien ist bekannt als Ort, wo man viel über das Thema dazulernen kann. Es gibt auch vom Sozialministerium tolle Angebote mittlerweile des Betriebs Service, wo es vor allem um die Regionen und um kleinere, mittlere Betriebe, Case Management geht, bzw. weitere führende Fragen. Und dann auch solche Angebote wie die unseren, die vor allem am Thema Kulturarbeit ansetzen oder an der Frage: Wie kann man es Organisation einfach offener und inklusiver werden. Und da haben wir, da komme ich noch mal zurück zur Einstiegsfrage, weil ich das noch nicht erwähnt habe, die Möglichkeiten, auf verschiedenen Ebenen anzusetzen, das eine ist, da gibt es Ziele, an denen wir uns gemeinsam orientieren, oder diese Strategie. Aber dann gibt es auch ganz viel Nachfrage aktuell an Weiterbildung und Trainings, die die vor allem digital mittlerweile schon stattfinden. Bzw. dann auch Unterstützung beim Recruiting? Das ist offensichtlich. Und das sind eben unsere drei wichtigsten Säulen.

Nina Kraft: Ich habe vor kurzem einen Inklusionspreis an Spar vergeben. Und Spar hat in jeder dritten Filiale schon einen Menschen mit Behinderung beschäftigt. Das Ziel ist es, in den nächsten fünf Jahren auf jede Filiale auszuweiten. Wie wichtig sind solche Leuchtturm-Unternehmen, die jeder kennt in Österreich, die mit gutem Beispiel vorangehen?

Wolfgang Kowatsch: Absolut wichtig. Wir werden regelmäßig gefragt, wen gibt es denn, der hier oder die hier Vorreiterin ist. Und je mehr es sind, umso umso besser. Und wenn es natürlich große Betriebe sind, wie der die von Ihnen genannte Firma, dann ist das hat es ja eine große Strahlkraft. Wir haben ja, wir durften auch auch Spar schon unterstützen und haben auch sehr intensiv mit einer anderen großen Handelsfirma zusammengearbeitet. Da ging es genau um dieselbe Frage. Rewe wollte auch wissen, wie können wir uns denn jetzt auf die Reise machen und dorthin kommen, wo wir sein wollen, nämlich bei einer höheren Anzahl an Mitarbeiterinnen mit Behinderung, bei einer noch besseren Versorgung in den Filialen von Kundinnen mit Behinderung und die haben in den letzten Jahren auch ein tollen Weg hinter sich und arbeiten sehr intensiv daran. Und genau solche Unternehmen, können noch einige andere nennen, sind extrem wichtig, um das gesamte Ökosystem hier zu motivieren und voranzubringen.

Nina Kraft: Martin, kann sich ein Unternehmen es überhaupt noch leisten, keine Menschen mit Behinderung einzustellen?

Martin Koch: Ja, offensichtlich gibt es noch einige, aber immer weniger glücklicherweise. Wir haben jetzt gesagt 15 %, wir haben ungefähr vier Millionen unselbstständige Beschäftigte, sind noch zusätzliche, die in Reserve kommen. Und natürlich die Arbeitsuchenden. Das heißt, es sind wahrscheinlich ungefähr 7-800.000 Menschen in diesem Alter, vielleicht sogar etwas mehr. Und wenn man sich das ausrechnet, das ist ein riesiges Potenzial, das natürlich zum Teil arbeitet, aber vielleicht auch noch bessere Chancen bekommen muss. Und da, glaube ich, kann sich kein Unternehmen in Österreich mehr leisten, nicht auf diese Gruppe zu schauen. Wir sehen es natürlich jetzt gerade in den Bundesländern, wo die Arbeitslosenquote besonders gering ist. Oberösterreich, im Westen von Österreich, Salzburg, Tirol, dass es da noch viel stärker die Bemühungen gibt und dass eben jetzt auch die Angebote gibt, bei MyAbility, bei Zero Project, Unternehmensdialoge noch stärker angenommen werden, weil auch ein wirtschaftlicher Druck dahintersteht zu all der sozialen Verantwortung, die auch dazu kommt und mit den Reporting-Pflichten. Aber man merkt jetzt, dass alles in diese Richtung arbeitet. Was dann die Begründung dafür ist, warum der Unternehmer das macht. Das ist, glaube ich, durchaus unterschiedlich. Manche haben das schon immer gemacht, manche machen das wirklich aus einer Verantwortung heraus, manche machen es nur aus ökonomischem Druck heraus. Aber ich glaube, die Chancen, jetzt Dinge zu gestalten für die Zukunft der Inklusion, sind so

groß wie nie, weil eben alles in die gleiche Richtung zeigt. Und das heißt mehr Inklusion.

Nina Kraft:

Mehr Inklusion. Das wäre der Wunschgedanke. Aber trotzdem haben viele Unternehmen noch Probleme damit, die Quote zu erreichen, die Einstellungsquote zu erreichen. Was sind die Herausforderungen? Was sind die Gründe? Liegt es vielleicht auch daran, dass man auch bauliche Maßnahmen treffen muss?

Wolfgang Kowatsch:

Auch da gibt es vielfältige Gründe, teilweise auch Vorwände. Ich möchte einen aktuellen Report des Instituts für Deutsche Wirtschaft in Köln, der jetzt gerade rausgekommen ist, im Oktober zitieren und dort geht hervor, dass es interessanterweise nicht daran liegt, dass die Unternehmen Sorgen über finanziellen Mehraufwand oder mangelnde Produktivität hätten oder auch rechtliche Konsequenzen fürchten, sondern tatsächlich das große Ergebnis dieses Reports war, dass es fehlende externe Unterstützung und fehlendes Wissen über Menschen mit Behinderung gibt. Das heißt auch diese Kontaktpunkte zu haben bzw. gute Partner an der Seite würde eine massive Verbesserung in dem Bereich darstellen und da ist natürlich wichtig, dass und da spielt ja auch die öffentliche Hand eine große aktive Rolle in Österreich und auch in den Nachbarländern, dieses Thema auch in gute einzubetten. Ich glaube schon, dass es wichtig ist, auch Organisationen wie die unsere das auf private Initiative hin machen zu lassen und das zu unterstützen. By the way, da geht vielleicht noch mehr in dieser Kooperation von privat und öffentlich. Aber ich finde das extrem relevant, hier zu sagen, was können wir denn tun, damit da in der Logik der Unternehmen, dass da als Mehrwert und als Zukunftschance gesehen wird und nicht als Vorschrift oder Belastung oder sozusagen sogar mit dem moralischen Zeigefinger zu kommen. Vielleicht noch zu der Frage, welche Vorurteile es da so gibt. Da gibt es auch eine Reihe von und ich werde immer wieder danach gefragt. Aber eines ist zum Beispiel auch interessant. Wenn Unternehmen sagen: unser Büro ist nicht barrierefrei, wir können niemanden einstellen, ist genau die Frage, die du gestellt hast, Nina. Da ist die Antwort von uns, dass das natürlich für viele den Rollstuhl-Nutzerinnen gibt, die, die sich um Jobs bewerben oder beginnen wollen zu arbeiten. Aber der große Anteil von der Zielgruppe, von der wir hier sprechen, der unterschiedlichsten Qualifikation unterwegs ist. Und da gibt es jetzt viel weiter als nur um eine Stufe, eine Rampe oder Denkmalschutz, sondern sehr, sehr viele Arbeitsplatz-Anpassungen, assistive Technologien. Man kann diese Technologien inklusive auch Decken-Einrichtungen vornehmen, so dass man sich sehr gut versteht. Und so weiter. Und da, wenn das mal die Unternehmen verstehen, dass man nicht gleich eine Stufe ist, gleich ist, es geht nicht zehn, dann ist man schon für zwei Schritte weiter. Und der andere spannender Punkt ist auch noch: Bei uns bewirbt sich niemand mit Behinderung. Bekommen wir auch ganz oft zu hören. Da komme ich aber viele zurück auf den Faktor, den die vorher erwähnt habe.

Einerseits ist es so, dass 80 % der Behinderungen nicht sichtbar sind, bedeutet aber auch gleichzeitig im Bewerbungsprozess ist es eher selten, dass schon sichtbar ist, dass eine Behinderung vorliegt. Und da hat, finde ich auch die Organisation, die sich interessiert, auch die Verpflichtung haben, möglichst vertrauensvoll zu wirken und authentisch, damit diese Offenlegung früher erfolgen kann. Idealerweise. Das kann beim Bewerbungsgespräch sein, kann aber auch erst später sein und damit ist es nicht so, dass sich zu wenig Menschen bewerben, sondern man sollte auch daran arbeiten, das zu ermöglichen. Und ganz spannende Frage eben auch, wie man damit als Arbeitgeber umgeht.

Nina Kraft:

Auch umgekehrt. Was rät ihr Menschen, die sich bewerben möchten mit Behinderung? Wie sollen die vorgehen bei der Auswahl? Mittlerweile sind wir in einer Situation, wo man da durchaus auch Forderungen, Ansprüche stellen kann.

Wolfgang Kowatsch:

Also wenn beim Ratschlag für eine Zielgruppe bin ich immer zurückhaltend und vorsichtig. Also ich habe die Erfahrung sammle ich nicht selber, sondern ich lerne in meiner Organisation von diesen unglaublich kompetenten und intelligenten Kolleginnen. Was ich so in diesen Gesprächen mitbekommen habe, ist es, dass das sehr individuell ist. Oft haben wir schon auch in unseren Programmen festgestellt, dass wenn wir Mut machen, möglichst offen und früh und offen mit diesem Thema umzugehen, aber das bezieht sich auf beide Seiten, gewinnen beide. Das kann man vielleicht zu einem vereinfacht sagen. Da gibt es auch ein paar Praxisbeispiele, die ich nennen könnte, aber ansonsten gibt es keinen generellen Ratschlag und schon gar nicht von mir.

Nina Kraft:

Schauen wir noch mal, wie es im Ministerium rund um das Thema Inklusion steht und auch, welche Möglichkeiten hat die Politik, die Unternehmen für mehr Inklusion zu begeistern?

Martin Kocher:

Also mir war immer wichtig, dass wir im Ministerium auch in gewisser Weise Vorbild sind. Alles, was neue Arbeitswelten betrifft. Sonst wäre das ja nicht so glaubwürdig, einen Rat zu haben und das auch nach außen zu vertreten, aber nicht im Ministerium selbst Maßnahmen zu setzen. Jetzt ist es nicht ganz einfach. Es gibt Dienstrecht, es gibt da gewisse Einschränkungen. Ich bin sehr froh darüber, dass wir die Quoten im Behinderteneinstellungsgesetz übererfüllen. Schon seit langem. Wir haben eine Reihe von Maßnahmen gesetzt jetzt, was bei Richtlinienumsetzung, Telearbeit und so weiter schlagend wird, damit eben Inklusion leicht ist. Wir machen Sensibilisierungstrainings und solche Dinge. Wir haben jetzt auch ein Lehrlingsprogramm für junge Menschen mit Behinderung, also wir versuchen ganz gezielt auch im Ministerium selbst Initiativen zu setzen. Das AMS macht das natürlich auch, also nicht nur das Ministerium das macht, sondern auch die nachgelagerten, ausgelagerten oder sogar den Dienststellen, weil die noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben und noch mehr nach außen wirken. Aber wichtig ist, glaube ich, einfach anhand von konkreten

Beispielen zu zeigen, es geht oder das muss man tun, damit es geht, weil damit kann man auch Unternehmen überzeugen. Und es freut mich sehr, dass man in Diskussionen mit Unternehmerinnen und Unternehmern immer wieder auch auf das Thema kommt. Es ist ja auch ein Punkt, sie lesen irgendwas darüber und dann fragen sie und dann kann man darauf hinweisen. Also Vorbildwirkung ist ein wichtiger Punkt, aber natürlich können wir noch besser werden. Und wir haben uns mit den Organisationen austauschen, was wir noch besser machen können, damit Inklusion auch im Ministerium gut gelingt.

Nina Kraft:

Gutes Gelingen von Inklusion kannst du uns auch anhand von Best Practice Beispielen zeigen. Was bleibt dir da in Erinnerung? Was macht ganz deutlich, wie Inklusion in Österreich funktionieren kann?

Wolfgang Kowatsch:

Immer schwer von einem einzelnen Fall zu schließen. Aber wenn ich eine sehr schöne Geschichte zum Beispiel ist, wir hatten auch bei uns, in einem Rahmen unserer Initiativen mit Organisationen eine Bewerberin, Bauingenieur, die sehr unsicher war in punkto Offenlegung mit meiner chronischen oder ihrer chronischen Erkrankung, der es durch unser Coaching und Bestärkung in diesem Programm, das wir gemacht haben, ist entschieden worden, offen damit umzugehen. Und dann kam es zu einem konkreten Stellenangebot und dort wurde zum Beispiel verlangt, einen PKW zu lenken oder wie es, wie auch immer das genau dann formuliert ist, von Vorteil oder ein großer Vorteil. Wie auch immer. Und die Person war dann sozusagen so optimistisch, hat gesagt: Ich probier's trotzdem. Und tatsächlich, zur Überraschung aller war es für die Organisation überhaupt kein Problem, mithilfe eines Lehrlings zu den bestimmten Orten zu bringen, wo es auch wieder einen Sensibilisierungseffekt im kleineren Umfeld gab und die Arbeit konnte wunderbar verrichtet werden. Das heißt, die erste Einstellung der bei entsprechender Person war: Ich gehe nicht offen damit um, weil ich Sorge habe, dass die Gegenreaktion nicht so gut ausfällt. Und zweitens, ich habe sowieso keine Chance auf den Job. Wenn man dann aber in den Dialog kommt und es Organisationen sind, die es ernst meinen, kann es sehr gut gelingen. Ein zweites Beispiel auch sehr wichtiger Bereich ist ja Neurodiversität, Autismus. Da liegt es unserer Erfahrung nach häufig auch in den vorbereitenden Ausbildungsprogrammen, wo der Schlüssel ist. Also wenn man dort Rahmen schafft, dass die Teilnahme gelingt und auch der Abschluss, dann ist die Nachfrage nach diesen Qualifikationen in der Wirtschaft extrem hoch. Wir werden immer wieder auch danach gefragt und da gab es auch mal jemanden, der als Mechaniker, als Hobby alte Programmiersprachen geübt hat und mithilfe so eines Programms, das eben auch barrierefrei gestaltet war, damit das gut absolvierbar ist, ist die Person jetzt ein Software-Tester im ersten Arbeitsmarkt.

Nina Kraft:

Du, Martin, bist selbst bei vielen Projekten in Österreich unterwegs, aber erst vor kurzem hast du Standing Ovations getroffen. Ein technischer Vorreiter im Bereich der Inklusion. Erzähl uns mal von deinen Erfahrungen. Man kann das Ganze auch auf einer Instagram-Seite anschauen. Das ist durch die Decke gegangen, traue ich mir sagen.

Martin Kocher:

Ja, ist viral geworden, dieses kurze Video. Der Ausgangspunkt war total spannend, weil es ein konkreter Fall war. Ein Koch in Salzburg, der einen schweren Unfall hatte und danach die Ärzte gesagt haben, er kann nicht mehr, er kann nicht so lange stehen, weil das Bein so stark belastet wird, wegen Schmerzen. Der soll sich umorientieren. Und der war damals 50, hat er gesagt und war aus Leidenschaft Koch und hat gesagt, nein, möchte er nicht. Er muss eine Lösung finden und hat mit einem Freund herumprobiert, verschiedenen Lösungen, wie er unterstützt werden kann in der Küche, damit er nicht nur stehen muss, sondern auch teilweise sitzen, kann, irgendwo auf einem Klettergurt. Sie haben alles ausprobiert, haben sie gesagt, weil er brauchte die Arme frei und muss sich in der Küche bewegen können. Und da haben sie eine Vorrichtung entwickelt, man kann es im Video sehen, mit Schienen und einer Art Radfahrersitz, der leichter unterstützt ist. Das heißt da kann man nach oben und unten schaukeln und damit kann er sich in der Küche sehr frei und schnell bewegen. Fast schneller als jemand, der normal geht, kann alles heben und kann damit ohne außergewöhnliche Schmerzen seinen Job weitermachen. Und jetzt hat er mittlerweile mehrere Angestellte, hat ein Lokal in Salzburg, und ich finde, das ist eine super Geschichte, weil einfach die Passion des Kochs dort, Peter Lammer ist es, das durchgesetzt hat, dass er weiter in dem Bereich arbeiten kann, den er als seine Erfüllung sieht. Und es zeigt, dass es auch möglich ist. Mittlerweile wird dieses Produkt in der ?? verwendet, wird natürlich auch in der Produktion teilweise verwendet. Man kann das in verschiedenen Bereichen anwenden, auch für Menschen, die gesund sind, völlig, also keine Behinderung oder einen Unfall hatten, weil es natürlich entlastet. Ich habe es selbst ausprobieren dürfen und das ist eine ganz spannende Geschichte, eine von vielen Geschichten, die man erleben darf. Aber das war besonders spannend, weil dahinter eine persönliche Geschichte steht, die sehr, sehr beeindruckend ist aus meiner Sicht.

Wolfgang Kowatsch:

Vielleicht darf ich da noch kurz anschließen, Martin. Ich möchte auch auf ein anderes technisches Mittel hinweisen, wo ich auch sehr beeindruckt bin, was mittlerweile auch Technologie alles bewirken kann, nämlich das Exoskelett im Falle von einer anderen Initiative, die wir auch unterstützt oder die ich unterstütze, nämlich [tech2people](#). Da durften wir letzte Woche in der Seestadt ein großes robotisches Therapiezentrum eröffnen. Da geht es darum, dass tatsächlich Menschen, die entweder eine Querschnittlähmung haben, haben einen Schlaganfall oder MS oder ähnliches in die Lage versetzt werden, wieder gehen zu können bzw. mithilfe von optimierten intelligenten Systemen und Geräten

einen möglichst großen Therapieerfolg zu erzielen. Und ich will damit das jetzt nicht vermischen mit dem Thema Inklusion, aber ich möchte darauf hinweisen, dass das, was da jetzt auf uns zukommt in punkto Technologie, ob es jetzt so ein Gerät ist, das sozusagen selbst erfunden wurde, um einen Job zu ermöglichen, ob es jetzt assistive Technologien im Arbeitsumfeld sind oder auch, um die Lebensqualität oder die Lebenserwartung zu verbessern. Das finde ich äußerst positiv, bis hin zur künstlichen Intelligenz. Oder, da könnten wir noch einen eigenen Podcast dazu zu machen? Aber ich begreife es wirklich als große Chance, auch wenn man es schafft, mit der Zielgruppe gemeinsam diese Dinge voranzubringen.

Nina Kraft:

Und in diesem Fall hat sich der Koch einfach seine eigenen Rahmenbedingungen, seine neuen Rahmenbedingungen geschaffen und geht jetzt weiterhin seiner Tätigkeit nach.

Martin Kocher:

Und ich glaube, es ist auch wichtig zu sagen, da gibt sicher auch ein Grund dafür, dass die öffentliche Hand eine Rolle spielt. Weil wenn man sich ausrechnen, was die jetzt bei uns Leistungen leistet in ein Sozialsystem, weil er ganz normal arbeitet und selbstständig ist und wenn er sonst teilweise Beitragsempfänger wäre, was der Unterschied ist, da kann man sich sehr viel an solchen teilweise nicht ganz billigen, aber durchaus leistbaren Hilfsmittel leisten und vorstellen. Also ich glaube, dass wir mitbedenken - das ist eine Investition, die sich rechnet für die Gesellschaft.

Wolfgang Kowatsch:

Und dann tendenzielle auch hoffentlich günstiger werden, weil sie immer mehr Leuten zugutekommt. Es geht ja auch häufig um die Stückzahl und das hoffen wir, genau.

Nina Kraft:

Was ihr auch macht, ist ihr coacht Unternehmen, was eine inklusive Sprache anbelangt. Wenn man jetzt an Ausdrücke denkt wie jemand ist „jemand ist an den Rollstuhl gefesselt“ oder „jemand leidet an einer Behinderung,“ dann ist das keine barrierefreie Sprache. Warum sollten Unternehmen, aber auch die Menschen, die in einem Unternehmen arbeiten, hier umdenken?

Wolfgang Kowatsch:

Ich möchte mal allgemein nur sagen: Sprache ist ein sehr sensibles Thema und lässt auch häufig Emotionen hochgehen, Stichwort gendergerechte Sprache etc. Und ich finde es immer sehr bedauerlich, wenn dann das Kind mit dem Bade ausgeschüttet wird. Wenn man sich an irgendwelchen Symbolen dann aufhält. Mein Punkt, und das vertere ich auch sehr sehr stark, auch als wirtschaftlich denkender Mensch, dass Sprache Realität schafft und Sprache beeinflusst, wie wir in der Welt gemeinsam miteinander umgehen und wie wir auf die Welt blicken. Deswegen macht sehr wohl ein Riesenunterschied, auch hier sehr bewusst vorzugehen. Und was ich eben auch lernen durfte in den vielen Jahren, wo ich mit meinem Team unterwegs bin, ist, dass die Sprache sich ständig weiterentwickelt. Was vielleicht vor 20 Jahren oder vor 40 Jahren noch ganz normal war, wird heute schon anders

gesehen und da wünsche ich mir eine Anpassungsfähigkeit und eine Sensibilität und eine Offenheit, damit aktiv das gut zu machen. Zu den vorher genannten Begriffen von dir. Du hast vollkommen recht, das, was wir haben, gemeinsam und das ist auch häufig gibt es Einzelmeinungen, die genauso viel Berechtigung haben. Aber was wir sehr häufig empfehlen, oder immer empfehlen ist, dass der Mensch im Mittelpunkt stehen soll. Das heißt erstes: keine Angst vor dem Wort Behinderung. Zweitens aber: Mensch mit Behinderung als der gängige, aktuell gängige Begriff, mit dem man es ja selbstverständlich umgehen kann und die Person nicht nur, das ist jetzt ein anderes Beispiel, auf die Behinderung reduzieren. Man hat früher häufig gesagt: Der Behinderte oder die Behinderte aber das verfolgt genau das nicht, was ich vorher erwähnt habe. Und da gibt es auch noch der ein oder anderen Begriffe, spezielle Bedürfnisse oder besondere Bedürfnisse raten wir auch eher davon, weil jeder Mensch spezielle und hoffentlich besondere Bedürfnisse hat, bzw. ich selber mir auch ein Erlebnis gehabt, wo mir oft auf die Zehen gestiegen wurde. Ich durfte - das auf der Personal Austria vor vielen Jahren, das war die größte Personal-Messe in Österreich durfte ich haben gemeinsam mit dem AMS auf einem Podium zu dem Thema sitzen, und habe das Wort taubstumm verwendet. Ist dann Herr Pichler, damals noch Präsident vom Österreichischen Behinderten Rat, der heute leider nicht mehr lebend, zu mir gekommen ist, hat gesagt, der findet es großartig, was wir machen. Aber er würde mir empfehlen, das Wort taubstumm nicht mehr zu verwenden. Und ich habe es gut gemeint, habe gar nicht gewusst, dass das gängige Wort gehörlos ist, aber nicht was gängig ist, sondern was auch Sinn macht, weil auch Menschen, die gehörlos sind, eine eigene Sprache haben, sich auszudrücken und nicht sofort taub sind, so stumm sind. Das sind so Punkte, die kann man natürlich bis ins Detail noch diskutieren und dadurch kommen hier und da auch wieder Widerstände. Aber ich bin der Meinung, es sind extrem wichtige Themen und da wir machen da auch von vorne Fragen beantworten, über Workshops bis hin zu gemeinsamen neuen Lösungen, erarbeiten sehr, sehr viel. Und das ist auch für die Unternehmer und die Wirtschaft ein sehr wichtiges Thema.

Nina Kraft:

Ja, ich glaube oft, wenn diese Begriffe in den Mund genommen werden, ist es den Personen ja gar nicht bewusst. Und in dem Fall ist es so, wie wenn man einen Erste-Hilfe-Kurs wiederholt oder die Brandschutzmaßnahmen wiederholt. Dann gehört vielleicht auch so ein Workshop zum Thema inklusiver Sprache dazu. Die Offenheit eines Unternehmens, sich diesem Thema zu widmen, ist wahrscheinlich entscheidend.

Martin Kocher:

Glaube ich ganz wichtig, Sensibilisierung auf der einen Seite natürlich auch wichtig, dass die Personen, die sich auskennen, die, die vielleicht einmal einen Begriff verwenden, der nicht mehr ganz zeitgemäß ist, auch ganz deutlich darauf hinweisen. Weil manche Leute wissen es wirklich nicht. Also

jeder von uns verwendet manchmal etwas, was nicht ganz so sensibel ist, weil man nicht dran denkt. Also ganz wichtig, glaube ich, beide Seiten einen ganz pragmatische Zugang und dann ist die Sprache tatsächlich, das sehe ich genauso, etwas, was unser Bewusstsein schon bildet. Diese Bilder, die man im Kopf hat, sind natürlich durch die Sprache geprägt. Das wissen wir auch aus der Wissenschaft.

Nina Kraft:

In der Wirtschaft ist Reporting-Messbarkeit ein wichtiges Mittel, auch was Inklusion anbelangt. Ihr habt beide an einem Panel im Rahmen des Forum Alpbach teilgenommen von MyAbility, wo es um eben diese Messbarkeit und dieses Reporting gegangen ist. Was ist dabei die große Herausforderung?

Wolfgang Kowatsch:

Ich gebe ein sehr greifbares Beispiel auch. Also, wir sehen diese großen Buchstaben ESG bedeuten, dass sowohl im ökologischen, im Sozialen, also im Governance Ebene der Zukunft man wissen möchte, was große Organisationen vor allem genau machen und wie man das berichten und reporten kann. Und wenn man den ökologischen Bereich hernimmt, ist es um einiges leichter, sich auf CO2-Tonnen oder Emissionshandel und sonstiges zu einigen, wo man dann ein gutes zumindest Gefühl kriegt oder Vergleichswerte bekommt, wie Organisationen hier tätig sind, wie erfolgreich. Im Sozialbereich ist es um vieles schwieriger, weil es geht von Kinderarbeit über Diskriminierung von Frauen bis hin zu Compliance Themen usw. Das ist ein sehr sehr breites Feld, wo die Werbung einfach nicht vorhanden ist. Man kann nicht sagen, du machst soundso viele Stunden soziale Arbeit und du nicht und deswegen ist das eine besser ist das andere. Und das Spannende wird jetzt sein tatsächlich an Bereiche. Ich glaube, man muss sich da immer Bereiche vornehmen haben herauszugehen. In unserem Fall ist es eben Inklusion und Barrierefreiheit und sich da auf gute Themenbereiche einigen. Da ist jetzt gerade sehr intensive Diskussion im Gange. Wir hatten in Alpbach eine Diskussion auch mit der Gründerin von Value 500, ist eine globale Initiative, die 500 CEOs von führenden Unternehmen dazu gebracht hat, die Kommittent abzugeben, hier mehr zu machen. Und die entwickeln gerade auch mit uns im übrigen, KPI-Bereiche, wo wir dann den Unternehmern an die Hand gehen wollen und sagen: okay, an welchen Aspekten wollt ihr euch in Zukunft messbar machen? Ich will damit sagen lange Rede, kurzer Sinn: Es ist nicht einfach, aber wichtige Zeit, den Ausgleich zu schaffen zwischen Verständlichkeit und den wichtigsten Themen und aber auch der Substanz, die dann dahintersteckt, wenn sowohl das eine in der Komplexität, alles erfassen zu wollen als auch das andere nur Überschriften abzubilden, wird uns nicht dorthin bringen, wo wir hinwollen. Und ich bin aber auch da wieder sehr optimistisch, dass das in den nächsten Jahren gut gelingen wird.

Nina Kraft:

Warum braucht man es schwarz auf weiß?

Martin Kocher:

Ist relativ einfach. Wir haben es auch diskutiert in Alpbach. What's being measured, gets managed, or get's done oder so ähnlich heißt der Satz. Also es geht darum, dass man Dinge auch tatsächlich bewusst macht. Und wenn es gemessen wird, dann wird es auch eine größere Aufmerksamkeit eines Vorstands, einer Unternehmensleitung dafür geben. Und deshalb ist die gute Messung wichtig. Und das gilt natürlich auch für die Politik, nicht nur auf Unternehmensebene. Wir haben uns das auch mal genauer angeschaut. Wir haben natürlich auch in der Politik, in der öffentlichen Verwaltung eine Messung von Menschen mit Behinderung, die jetzt nicht mehr dieser gesamten Bandbreite, die interessant wäre, gerecht, weil wir eigentlich nur zahlen haben, aber über Eingestellte oder Arbeitssuchende, begünstigt-behinderte Menschen haben, aber eben nicht das ganze Bild. Das ist nicht ganz einfach. Datenschutz ist wichtig. Man darf das nicht zu einfach sehen. Aber ich glaube, es ist wichtig, dass man ein Auge drauf hat, wie stehen wir, wie entwickeln wir uns weiter. Das ist ja auch immer der Punkt. Nur wenn ich messe, kann ich dann die Weiterentwicklung und Erfolg von Maßnahmen auch tatsächlich fest machen. Und deshalb war das ja große Diskussion. Und diese Spannungsverhältnisse zwischen den Datenschutz, zwischen was sollte man wissen, was soll der Arbeitgeber, die Arbeitgeberinnen wissen, was sollte er vielleicht nicht wissen. Was soll die öffentliche Hand wissen? Wie kann man damit dann steuern? Das ist eine ganz spannende Geschichte. Aus meiner Sicht glaube ich, dass es wichtig ist, dass wir hier Lösungen finden. Und du hast es angesprochen, was beim ESG-Bereich bei dieser Messung jetzt kommen wird, ist aus meiner Sicht grundsätzlich sehr zu begrüßen, weil es eben mehr Aufmerksamkeit für das Thema auch generiert. Auch Aufmerksamkeit. Das war auch, glaube ich, der Schluss aus diesem Panel, Aufmerksamkeit auf der Board-Ebene, auf der Ebene der Führung des Unternehmens und alles, was Führungsverantwortung ist, wo jemand draufschauen sagt, wie steht jetzt, hat natürlich mehr Aufmerksamkeit auch innerhalb des Unternehmens. Und du musst ja auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation immer mitnehmen. Und wenn du es öfters erwähnst, da wissen alle, das ist wichtig für dich.

Wolfgang Kowatsch:

Darf ich da noch kurz anschließen. Ich kann es nur 100 % unterstreichen, damit, mit diesem Trend gelingt uns tatsächlich auf Vorstandsebene etc. mit dem Thema sehr präsent zu sein, so wie wir es noch nie waren. Ist auch mitunter ein Grund, warum die Nachfrage aktuell nach unseren Lösungen sehr, sehr groß ist. Dafür sind wir auch dankbar. Und was ich noch sagen wollte ist, was ich auch was spannend fand, wenn man so diese möglichen Kennzahlen hernimmt in unserem Bereich, dann gibt es viele gute Ideen, wo man sich denkt okay, ziemlich qualitativ. Schauen wir mal, wie das gelingt, aber bei der scheinbar einfachsten, nämlich das nennt sich Workforce Representation, bei der Quote, wie viele Menschen mit Behinderung sind in meiner Organisation denn tätig ist, ist noch die größte Diskussion zu vernehmen. Nämlich – ein einfaches Beispiel. Er hat in einem Workshop,

den wir abgehalten haben, in Wien vor zwei Monaten mal ein Unternehmen aus aufgezeigt, gesagt: Werde ich jetzt dafür bestraft, dass ich proaktives, gutes Gesundheitsmanagement mache und dadurch vermeide, dass mehr Menschen in eine Behinderung kommen. Aber wie geht man damit um? Oder der Zeitpunkt der Disclosure: Wie bringe ich als Organisation die Mitarbeiterinnen dazu zu sagen, dass sie eine Behinderung haben? Und ist es dann eine Quelle, die man mit anderen Organisationen vergleichen kann, weil dort eine ganze andere Kultur herrscht? Und so weiter. Also das ist habe ich auch sehr interessant gefunden, dass häufig hinter einer Kennzahl, die halbwegs einfacher darstellbar und verständlich ist, dann noch ein paar Fragen offen sind und die Debatte finde ich aber extrem wichtig, weil die uns vorwärts bringen wird.

Nina Kraft:

Worüber wir heute noch nicht gesprochen haben, ist Barrierefreiheit im digitalen Raum, in dem wir uns beruflich bewegen, privat bewegen. Welche Schritte wurden da gesetzt? Was wird sich da in Zukunft vielleicht auch für die Wirtschaft ändern?

Wolfgang Kowatsch:

Da gibt es auch eine spannende, ganz aktuelle Entwicklung. 2019 gab es den sogenannten European Accessibility Act, der als EU-Richtlinie beschlossen wurde, die besagt, dass digitale Technologien, Produkte und Dienstleistungen künftig barrierefrei zugänglich sein müssen. Und umgesetzt wurde das am 6. Juli. Ich habe es noch extra rausgesucht am 6. Juli im Österreich Nationalrat. Und das bedeutet, dass ab 2025 tatsächlich, also sehr bald in einem guten Jahr, Unternehmen dem auch entsprechen müssen. Das heißt, sie müssen nachweisen, ob sie konform mit dieser Rechtsgrundlage gehen oder nicht. Und es wird sogar auch Geldstrafen geben, sollten hier gröbere Verstöße vorliegen. Wie das dann in der Praxis aussieht, wird man noch sehen. Aber das ist zum ersten Mal sozusagen kein „Ich kann mich so ein bisschen durchschummeln und „da wo kein Kläger, da kein Richter“ und „ich sollte, aber ich muss nicht“ bis hin zu: Jetzt muss es passieren und wir merken es auch bei uns. Also wir haben jetzt die Ressourcen für das Thema digital aufstocken müssen bzw. dürfen, weil schon langsam ein Bewusstsein entsteht dafür, dass das wichtig ist. Und im Endeffekt geht es ja darum, möglichst viele Menschen teilhaben zu lassen an dem digitalen Leben, das immer einen größeren Anteil in unserer Gesellschaft hat.

Nina Kraft:

Eine weitere Bemühung, um Inklusion zu forcieren, kommt auch aus dem Bundesministerium im Bereich Arbeitsunfähigkeit.

Martin Kocher:

Ja, wir haben ein Gesetz, das jetzt sehr bald hoffentlich in den Nationalrat kommt. Ist schon begutachtet worden. Es werden die letzten Änderungen eingearbeitet, wo es um die Arbeitsfähigkeitsfeststellung geht. Und es war bisher so, in der Praxis zumindest, und das ist auch gesetzlich ja so abgedeckt, dass nach der Schule Menschen mit Behinderung

sehr häufig arbeitsunfähig von der Pensionsversicherungsanstalt eingestuft wurden und damit mit 15 dann praktisch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt mehr hatten. Und wir verschieben diese Feststellung jetzt auf das Alter von 25 in diesem Gesetz. Wollen natürlich weiter, dass alle Beteiligten, das ist das AMS, das SMS, das Sozialministeriums-Service und die Länder ihre Angebote aufrechterhalten, ein Case Management damit verbunden ist. Aber das Ziel ist eben damit das gesamte Angebot an Weiterbildung, vielleicht ein Nachholen von Ausbildungen beim AMS auch Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen, die das bisher nicht hatten. Weil sobald man arbeitsunfähig geschrieben war, gab es dieses Angebot oder konnte man auf dieses Angebot nicht zugreifen. Das wird eine große Umstellung sein. Das ist aus meiner Sicht der erste Schritt für die recht plakative Forderung Lohn statt Taschengeld. Weil die Menschen in Werkstätten, so muss man sagen, ist richtig, bekommen meistens Taschengeld, keinen richtigen Lohn. Jetzt verschieben wir diese Arbeitsfähigkeitsfeststellung um zehn Jahre und wir werden sehen, wie das funktioniert. Das wird wichtig sein, dass alle Beteiligten, das ist nicht ganz einfach Bund-Länder gut abgestimmt sind, dass da niemand irgendwo zwischen die Stühle fällt. Aber es ist aus meiner Sicht ein wichtiger nächster Schritt in der Inklusion. Und gerade für junge Menschen ist es eine Chance, eben doch langfristig im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, weil ein paar Jahre mehr, gibt es neue Chancen, der Gesundheitszustand kann sich verändern. Da geht es auch um die praktischen Probleme, die damit verbunden sind. Aber ich bin zuversichtlich, dass uns das gelingt. Und ich hoffe, dass das bald im Parlament beschlossen wird.

Nina Kraft:

Wolfgang, wie siehst du diese Entwicklung?

Wolfgang Kowatsch:

Meine persönliche Meinung ist natürlich, dass ich das sehr positiv sehe. Ich glaube, eine der schlimmsten Dinge ist, dass man als junger Mensch arbeiten möchte, aber nicht darf. Da gibt es auch viele Beispiele, wo Familien dann aus dieser, wenn man so will Einbahnstraße schwer wieder rauskommen. Und genau deswegen aus unserer Sicht macht es Sinn, hier Initiativen zu setzen, dass es weniger häufig passiert. Und wichtig ist sicher auch und das wäre mein Wunsch, dass da auch begleitende Strukturen, Ressourcen geschaffen werden, dass das gut begleitet und unterstützt sein kann. Sowohl vom AMS als auch vom Sozialministerium aus gibt es da sicher viel zu tun. Aber wenn es gelingt, Ressourcen dafür aufzubringen, wird das erfolgreich sein. Wir begrüßen das sehr. Natürlich kommt auch wieder unser häufig Lieblingsthema inklusive Bildung auch ins Spiel. Das Fundament ist ja noch einen Schritt davor, auch zu sehen, dass es gut ineinandergreift, nämlich dass junge Menschen in eine gute Ausgangsposition gebracht werden am Weg in den Arbeitsmarkt. Und da gibt es sicher auch noch einiges zu tun. Es gibt viele Lippenbekenntnisse und den Wunsch nach inklusiver Bildung in Österreich, aber in der Praxis gelingt es leider noch nicht ganz so häufig, wie wir uns das wünschen.

Nina Kraft:

Abschließend - jetzt habt ihr natürlich beide keine Glaskugel, aber man darf ja wohl noch träumen können. Wie denkt ihr wird sich die Zukunft der Inklusion entwickeln? Wie wird sie aussehen?

Martin Kocher:

Ich hoffe sehr, dass es uns gelingt, hier die Schritte zu setzen, die wir brauchen, damit die Gesellschaft inklusiver wird. Ich glaube, es ist ein guter Zeitpunkt, gerade am Arbeitsmarkt ist es ein guter Zeitpunkt. Aber auch in anderen Bereichen gibt es mehr Aufmerksamkeit. Aber es ist natürlich immer ein langer Weg. Und wir werden natürlich immer Anstrengungen brauchen, weil das nicht von selbst kommt und weil man immer wieder auch Probleme lösen muss, die es gibt. Der Hauptpunkt politisch ist oft, dass die Zuständigkeiten sehr unterschiedlich sind und aus historischen Gründen einfach Bund, Länder, die verschiedenen Institutionen, natürlich auch viele NGOs, die hier tätig sind, viele karitative Einrichtungen auch große Rolle spielen und deswegen jetzt immer Abstimmungsbedarf geben und Verbesserungsmöglichkeiten. Aber ich glaube schon, dass es uns gelingen wird, Österreich nach vorne zu bringen, was das betrifft. In einigen Bereichen sind das, glaube ich, schon in den Vergleichen recht gut. Es gibt aber auch Bereiche, wo wir viel Aufholbedarf haben, uns von anderen Ländern viel abschauen können. Deshalb auch die Zero Conference, was sehr spannend ist zu sehen, wie Länder das teilweise lösen. Aber für mich ist es ein wichtiges Anliegen und ich werde es so gut es geht vorantreiben.

Wolfgang Kowatsch:

Aus meiner Sicht vielleicht noch drei Elemente für die Zukunft. Das eine ist, ich habe den Eindruck, dass es immer mehr Verbündete für das Thema auch gibt. Dass sich Unternehmerinnen so wie wir sind, Expertinnen und auch natürlich Menschen mit Behinderung selbst gemeinsam auf den Weg machen. Finde auch das Prinzip dieser Allyship so wichtig und das merke ich, hat eine sehr große positive Dynamik. Denn nur gemeinsam können wir das Thema auch wirklich voranbringen und nicht die ganze Arbeit den betroffenen Menschen selbst überlassen, weil dann keine Ressourcen für andere Dinge mehr übrig sind. Ich finde diesen Beitrag, oft begreife ich so auch ein bisschen meine Rolle als Ally, finde ich sehr wichtig. Was mir bisschen Sorgen macht, wenn ich in die Zukunft blicke, ist schon diese sehr große, starke Anti Woke Debatte, die vor allem aus den USA oder von populistisch eingestimmten Ländern herüber schwappt, wo dann alles kritisiert, das nur irgendwie was mit Inklusion und Diversität zu tun hat. Da gibt es auch viele Beispiele und da muss man hinschauen meiner Meinung nach und auch entgegenen und auftreten und seine Meinung erheben und vertreten. Gleichzeitig denke ich mir, dass vor allem im Bereich Behinderung und Inklusion das nicht so durchschlagen wird, weil es ja um Menschsein geht und jeder, jede von dem Thema auch betroffen sein kann und und betroffen ist und ja, und was ich als große Chance auch in zehn Jahren sehe, ist tatsächlich, dass uns Technologie

helfen wird, das auf noch bessere Beine zu stellen und mehr Menschen mit voller Teilhabe in unserer Gesellschaft zu haben.

Nina Kraft:

Alles Gute für MyAbility. Vielen herzlichen Dank, Wolfgang Kowatsch. Herr Bundesminister Martin Kocher. Danke für das Gespräch.

Wolfgang Kowatsch:

Danke.

Martin Kocher:

Danke.