

Entwicklung barrierefreier Technologien und angepasster Tools für Mitarbeitende mit Behinderung

Informationen über die Fallstudie:

Organisation: MICROSOFT FRANCE

Größe: 1.500 Angestellte

Standort: Frankreich

Branche: Informationstechnologie

Betrieblicher Kontext

Die meisten Online-Dienste und digitalen Tools von Unternehmen sind nicht so konzipiert, dass sie von Mitarbeitenden mit Behinderung problemlos genutzt werden können. In Frankreich sind jedoch sowohl private als auch öffentliche Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden und Nutzer*innen von den Vorteilen des digitalen Wandels profitieren können. Die Unternehmen erkennen allmählich, wie wichtig es ist, sich um ihre digitale Barrierefreiheit zu kümmern, und sind bestrebt, ihre Arbeitshilfsmittel an die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden anzupassen. Microsoft kündigt einen Fünfjahresplan an, um die digitale Barrierefreiheit zu verbessern und eine bessere Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt zu ermöglichen.

Das Problem

Viele Unternehmen verweisen auf die Kosten für die Einhaltung der Vorschriften. Wenn man bedenkt, dass es trotz eines seit 2005 verschärften Rechtsrahmens in Frankreich (gesetzliche Verpflichtungen seit 2005) kaum Kontrollen und Sanktionen gibt, versteht man, dass diese Umstände die Unternehmen nicht dazu bewegen, ihre Arbeitsplätze behindertengerecht zu gestalten.

Die Chancen

Da Microsoft ein amerikanisches Unternehmen ist, ist das Bewusstsein für die Anpassungsproblematik des Unternehmens an Menschen mit Behinderungen größer als in Europa oder Frankreich. Microsoft zeigt, wie wichtig diese Anliegen im Hinblick auf Diversität und Integration sind. CEO Satya Nadella, der selbst Vater eines behinderten Kindes ist, hat den Fokus des Unternehmens auf digitale Barrierefreiheit verstärkt.

Generell wird den Unternehmen immer bewusster, dass digitale Barrierefreiheit gut für ihr Image ist und es ihnen erleichtert, junge Talente anzuziehen.

Die Berücksichtigung von Behinderungen erweist sich als Quelle der Innovation und ermöglicht die Entwicklung integrativer Lösungen, die letztlich allen zugutekommen. Darüber hinaus handelt es sich um einen großen Markt, den die Unternehmen nicht länger ignorieren können.

In der Tat berichten 6,8 Millionen Menschen in Frankreich über 15 Jahren, die zu Hause leben, von einer schweren Einschränkung, und 3,4 Millionen Menschen geben an, dass sie aufgrund eines Gesundheitszustands in ihren alltäglichen Aktivitäten stark eingeschränkt sind (Quelle: DREES, 2023). Im Jahr 2023 hatten 3,1 Millionen Menschen eine amtlich anerkannte Behinderung, was 7,5 % der französischen Gesamtbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren entspricht (Quelle: INSEE, Beschäftigungserhebung). Auf globaler Ebene entspricht dies mehr als einer Milliarde Menschen oder 15 bis 16 % der Weltbevölkerung nach den Daten der Weltbank aus dem Jahr 2023.

Was wurde getan?

1. Im April 2021 kündigte Microsoft einen Fünfjahresplan mit drei Prioritäten an:

- Förderung der Entwicklung von Technologien mit besserer Barrierefreiheit
- Inklusivere Gestaltung des Arbeitsmarktes
- Verbesserung der Inklusion am Arbeitsplatz

2. Entwicklung von Technologien mit besserer Barrierefreiheit:

- Das [Microsoft Inclusive Tech Lab](#), in dem Menschen mit Behinderungen mit dem Unternehmen zusammenarbeiten, um Technologien zu entwickeln und Feedback zu den bereits verfügbaren Tools einzuholen.
- Eine Vielzahl von neuen „Accessible by Design“ - Funktionen und Weiterentwicklungen in Microsoft 365, die es mehr als 200 Millionen Menschen ermöglichen, Dokumente zu erstellen, zu bearbeiten und gemeinsam zu nutzen. Eine neue Barrierefreiheitsprüfung im Hintergrund wird eine Aufforderung zur Behebung von Barrierefreiheitsproblemen in Inhalten der wichtigsten Office-Anwendungen bieten. Outlook wird die Nutzer*innen dazu anregen, Probleme mit der Barrierefreiheit zu beheben.
- GitHub, die Software-Kollaborationsplattform von Microsoft, führt neue Designs ein, um ihre Funktionen für Menschen mit Sehbehinderungen zugänglicher zu machen.
- Außerdem unterstützt Microsoft Softwareentwickler*innen durch die Einbettung von barrierefreien Tools, Eingabeaufforderungen und KI-gesteuerter Automatisierung, so dass die Barrierefreiheit bereits zu Beginn des Entwicklungszyklus berücksichtigt wird.
- Im Rahmen des „AI for Accessibility“ - Programms richtet Microsoft einen neuen Fonds für kostengünstige unterstützende Technologien ein. Ziel ist es, Innovationen zu fördern, die die Kosten für digitale Hilfstechnologien senken und den Zugang zu diesen verbessern.

3. Inklusivere Gestaltung des Arbeitsmarktes

Die Entwicklung barrierefreier Technologien erfordert mehr talentierte Menschen mit Behinderungen. Daher konzentriert sich Microsoft verstärkt auf den Aufbau einer Fachkräftebasis, die Menschen mit Behinderungen besser repräsentiert:

- Durch die Schulung von mehr Menschen in den Anforderungen der Barrierefreiheit, des barrierefreien Designs und der Arbeit mit [Teach Access](#). Diese Zusammenarbeit zielt darauf ab, das Verständnis der Studierenden für digitale Barrierefreiheit zu verbessern

und einen kulturellen Wandel im gesamten Technologiesektor zu unterstützen. Dieser soll dazu beitragen, neue Technologien unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln.

- Durch die Verbesserung der Barrierefreiheit von Räumlichkeiten durch eine neue Initiative für barrierefreie Universitäten, um die Abschlussquoten von Studierenden mit Behinderungen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT) zu erhöhen
- Durch Zusammenbringen von qualifizierten Arbeitskräften mit Arbeitsplätzen. Für Hochschulstudierende haben Microsoft und LinkedIn die App „[Career Coach](#)“ in Microsoft Teams eingeführt, die von LinkedIn unterstützt wird und dazu beitragen soll, die Barrierefreiheit zu verbessern. Darüber hinaus richten sich die LinkedIn Coaches-Events an Arbeitssuchende mit Behinderungen, um sie bei der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten zu unterstützen.

4. Verbesserung der Inklusion am Arbeitsplatz

Ziel ist es, durch ein barrierefreies digitales und physisches Arbeitsumfeld eine einladende und inklusive Kultur für Menschen mit Behinderungen zu fördern und so Mitarbeitende mit Behinderungen zu anzuwerben.

- Etablierung einer nachhaltigen Unternehmenskultur der Barrierefreiheit. Im Jahr 2020 veröffentlichte Microsoft einen [“Disability Representation Report”](#), aus dem hervorging, dass sich 6,1 % der US-Mitarbeitenden selbst als behindert bezeichneten. Die [Umfrage](#) wurde von den USA auf 45 weitere Länder ausgeweitet, wodurch 90 % der Mitarbeitenden erreicht wurden.
- Ausweitung des Umfangs inklusiver Einstellungsverfahren durch die Entwicklung eines [Autismus-Einstellungsprogramms](#), das auch Neurodiversität wie ADS/ADHS, Dyslexie und Dyspraxie sowie Lernbehinderungen einschließt
- Gründung der Microsoft's Disability Employee Resource Group, der inzwischen mehr als 22 Behindertengemeinschaften angehören, mit regionalen und abteilungsspezifischen Gruppen. Diese sind mit einem neuen Employee Experience Accessibility Team verbunden, das sich auf die Verbesserung der Barrierefreiheit von Microsoft-internen Tools, Schulungen und Inhalten, der physischen Umgebung und Partnerschaften mit Zulieferern konzentriert.
- Microsoft setzt sich auch proaktiv dafür ein, Kunden und Partner in ihren Barrierefreiheitsprozessen zu unterstützen, indem es das Microsoft [Accessibility Evolution Model](#) entwickelt hat - eine praktische Anleitung, die Kunden und Lieferanten bei der Entwicklung ihrer eigenen Barrierefreiheitspläne und Geschäftspläne unterstützt.

Ergebnisse

Ziel ist es, die digitale Barrierefreiheit zu verbessern und eine bessere Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Nach Angaben von Agefiph¹ wird die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen in Frankreich auf 3,5 % im privaten Sektor und 5,66 % im öffentlichen Sektor geschätzt.

Technologien wie künstliche Intelligenz, Cloud-Dienste und mobile Datennetze der neueren Generation wie 5G bieten weitere Möglichkeiten für die Entwicklung und Einführung von Hilfsmitteln für die Barrierefreiheit.

Entwicklung des Business Case

2018 führte Accenture in Zusammenarbeit mit US-Organisationen für Menschen mit Behinderungen eine [Studie](#) durch, aus der hervorging, dass 45 Unternehmen, die für ihre herausragenden Leistungen in ihrem Bereich bekannt sind, auch führend bei der Beschäftigung und Eingliederung von benachteiligten Menschen sind. Diese Unternehmen hatten im Durchschnitt 20 % höhere Einnahmen und 30 % höhere Gewinnspannen als ihre Konkurrenten. Barrierefreiheit bedeutet aber auch Verantwortungsübernahme des Unternehmens gegenüber der Gesellschaft, und die Integration von Arbeitnehmenden mit Behinderungen unter ethischen Gesichtspunkten zu betrachten.

Literatur

<https://news.microsoft.com/en-CEE/2023/02/07/the-inclusion-of-people-with-disabilities-makes-us-stronger-as-a-society/>

<https://blogs.microsoft.com/blog/2021/04/28/doubling-down-on-accessibility-microsofts-next-steps-to-expand-accessibility-in-technology-the-workforce-and-workplace/>

¹ Agefiph, oder Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, ist eine französische Vereinigung, die Hilfe und Unterstützung bei der Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz bietet.