



„DABEI“

Digitalisierung in der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Problemkontext

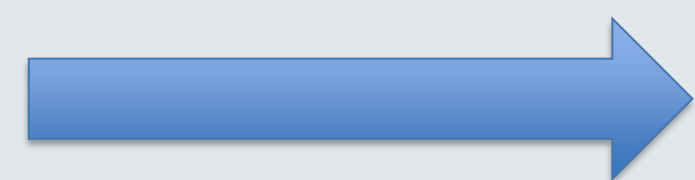
- Zunehmende Digitalisierung hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die betriebliche Ausbildung. Inzwischen sind alle Wirtschaftsbereiche und der Großteil der Betriebe von Digitalisierung betroffen.
- Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung gewinnt im Kontext der Inklusionsthematik und zunehmender Fachkräftengpässe an Bedeutung.
- Etwa ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe bildet Jugendliche mit Behinderungen aus oder hat dies in den letzten fünf Jahren getan. Dennoch sind Menschen mit Behinderung seltener auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig.
- Über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Bereitschaft von Betrieben, Menschen mit Behinderung auszubilden, ist bislang wenig bekannt.

Fragestellung

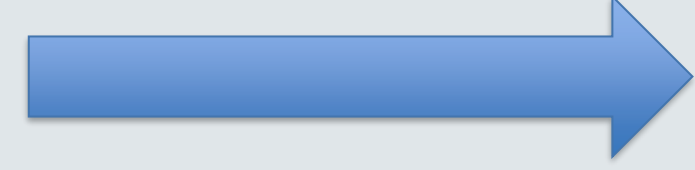
- Wirkt die zunehmende Digitalisierung der Berufswelt mit Blick auf die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung eher inklusionshemmend oder inklusionsfördernd?

Forschungshypothesen

- **Höhere Digitalisierung von Betrieben**



- **höhere Ausstattung mit inklusionsfördernden digitalen Medien**



- **höhere Ausbildungsbeteiligung von Menschen mit Behinderung**

1. Mit steigendem Digitalisierungsgrad des Betriebes nimmt die Wahrscheinlichkeit der Ausstattung mit inklusionsfördernden digitalen Technologien zu.
2. Mit steigendem Digitalisierungsgrad des Betriebes nimmt die Ausbildungsbeteiligung von Menschen mit Behinderung in anerkannten Ausbildungsberufen sowie in Ausbildungsberufen nach § 66 BBiG/§ 42HwO im Betrieb zu.

Wissenschaftliche Arbeitsziele

- Verbesserung der spärlichen Datenlage zum Themenfeld
- Bereitstellung der Daten für die Fachöffentlichkeit (voraussichtlich Ende 2021)
- Lieferung eines Beitrags zu den Zielen des Förderschwerpunkts und zu den Zielen des BMBF-Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung
- Überprüfung der Hypothesen und Beantwortung der Forschungsfrage
- Identifikation von Fragestellungen, die in zukünftigen Erhebungen einbezogen werden sollten

Konstrukte und Operationalisierungen

- Für den Begriff der *Behinderung* wird auf die Definition des SGB IX zurückgegriffen. Demnach sind Menschen behindert, wenn „ihre körperliche Funktion, geistige Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 2 Satz 1 SGB IX). In der Analyse werden Menschen mit einer schweren Behinderung (GDB >= 50) berücksichtigt.
- In Anlehnung an Schröttle und Hornberg (2014) werden verschiedene Behinderungsarten der Auszubildenden erfragt (z.B. körperliche oder geistige Behinderung).
- Der *Digitalisierungsgrad* von Betrieben wird über die Verwendung digitaler Arbeitsmittel operationalisiert (z.B. Software oder digitale Messgeräte; vgl. Güntürk-Kuhl et al. 2017).
- Die betriebliche Ausstattung mit *inklusionsfördernden digitalen Medien* wird über das Vorhandensein barrierefreier Software, barrierefreier Lernmedien und assistiver Technologien bestimmt.
- Die *Ausbildungsbeteiligung* von Menschen mit Behinderung wird 1) über die *Ausbildungsbetriebsquote* bestimmt. Diese gibt den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden (mit Behinderung) an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an; 2) wird die *Ausbildungsquote* von Menschen mit Behinderung bemessen, die den Anteil der Auszubildenden (mit Behinderung) an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender angibt.
- Die *Inklusionsorientierung* von Betrieben wird über die Bereiche *Partizipation und Organisationsentwicklung, Berufliche Inklusion und Kooperation, Unternehmensphilosophie, Rekrutierung, Arbeitsplatzgestaltung, Karrieremanagement, Teamklima und Führung und Gesundheitsmanagement* erfasst (vgl. Riecken u. Jöns-Schindler 2014).

Datenerhebung

- Die Datenerhebung erfolgt zwischen Februar und September 2020 im Rahmen des BIBB Betriebspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (www.bibb.de/qp). Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine seit 2011 jährlich durchgeführte, repräsentative Wiederholungsbefragung von Betrieben in Deutschland. Sie bietet Daten zu betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungspraktiken.
- Die Auswahl der Betriebe erfolgt über eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe (Grundgesamtheit sind alle Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Die Betriebsangaben werden über computergestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI) erhoben.
- Jährlich nehmen 3.500 Betriebe an der Panel-Befragungen teil. In der Befragung 2020 kommen 1.000 zusätzliche Betriebe hinzu (n=4.500).

Literatur

Güntürk-Kuhl, Betül; Lewalder, Anna Christin; Martin, Philipp (2017): Die Taxonomie der Arbeitsmittel des BIBB. Online, unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8476.

Riecken, Andrea; Jöns-Schindler, Katrin (2014): Berufliche Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben. In: Hensen, Gregor; Küstermann, Burkhard; Maykus, Stephan; Riecken, Andrea; Schinnenburg, Heike; Wiedebusch, Silvia (Hrsg.): Inklusive Bildung. Organisations- und professionsbezogene Aspekte eines sozialen Programms. Weinheim 2014, S. 149-205.

Schröttle, Monika; Hornberg, Claudia (2014): Abschlussbericht. Vorstudie für eine Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung(en). Online, unter: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-vorstudie-repraesentativbefragung-zur-teilhabe-von-menschen-mit-behinderung.pdf?__blob=publicationFile.



Dr. Sabrina Inez Weller
Tel.: +49 (0)228 107-1311
Mail: Weller@bibb.de



Tim Komorowski
Tel.: +49 (0)228 107-1924
Mail: Tim.Komorowski@bibb.de



Alexander Schur
Tel.: +49 (0)228 107-2201
Mail: Alexander.Schur@bibb.de

David Samray
Tel.: +49 (0)228 107-1868
Mail: Samray@bibb.de

Projektlaufzeit: 01.01.2019 bis 31.12.2021

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung

Verbundpartner des Metavorhabens