

Digitale Technologien sind unterschiedlich stark verbreitet

Digitalisierung in der Behindertenhilfe – Trendbericht 2021





Expertinnen/Experten

Digitale Technologien sind unterschiedlich stark verbreitet

Digitalisierung in der Behindertenhilfe – Trendbericht 2021

Impressum

Digitale Technologien sind unterschiedlich stark verbreitet

Digitalisierung in der Behindertenhilfe – Trendbericht 2021

Stand 09/2021

© 2021 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Herausgegeben von

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Hauptverwaltung

Pappelallee 33/35/37

22089 Hamburg

Tel.: (040) 202 07 - 0

Fax: (040) 202 07 - 24 95

www.bgw-online.de

Bestellnummer

BGW 55-83-141

Initiator

Björn Kähler, BGW-Modellvorhaben und Kongresse, Hamburg

Autorinnen und Autoren

Dr. Thomas Petersen, Institut für Demoskopie Allensbach – Gesellschaft zum Studium
der öffentlichen Meinung mbH, Allensbach am Bodensee

Kim Knobloch, i. A. der BGW, Hamburg

Verena Hombücher, BGW-Modellvorhaben und Kongresse, Bochum

Redaktion

Brigitte Löchelt, BGW-Kommunikation, Hamburg

Bonni Narjes, Media Contor, Hamburg

Fotos

Jan Haeselich (S. 7); leungchopan, stock.adobe.com (S. 69);

M.Dörr & M.Frommherz, stock.adobe.com (S. 8, 10, 11, 15, 30, 31, 41, 47, 59, 65, 67, Titel)

Gestaltung und Satz

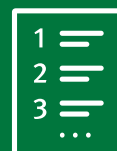
GDA Gesellschaft für Marketing und Service der
Deutschen Arbeitgeber mbH, Berlin

Druck

Eggers Druckerei & Verlag GmbH, Heiligenhafen

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Vorwort | 7 |
| Behindertenhilfe und Digitalisierung in Zahlen | 9 |
| 1 Einleitung | 10 |
| 1.1 Corona und Digitalisierung | 10 |
| 1.2 Definitionen | 11 |
| 1.3 Fragestellung und Vorgehen | 14 |
| 2 Literaturrecherche | 15 |
| 2.1 Verbreitung der Digitalisierung in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe | 15 |
| 2.2 Beispiele für Digitalisierung in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe | 20 |
| 2.3 Einstellung der Akteurinnen und Akteure zur Digitalisierung | 21 |
| 2.4 Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsplatz | 23 |
| 2.4.1 Chancen digitaler Technologien und Medien | 23 |
| 2.4.2 Risiken digitaler Technologien und Medien | 28 |
| 3 Qualitative Befragung | 31 |
| 3.1 Interviewpartnerinnen und -partner | 32 |
| 3.2 Ergebnisse der qualitativen Befragung | 32 |
| 3.2.1 Verbreitung der Digitalisierung in den WfbM und Inklusionsbetrieben | 32 |
| 3.2.2 Einstellungen der Akteurinnen und Akteure | 33 |
| 3.2.3 Chancen der Digitalisierung aus Sicht der Akteurinnen und Akteure | 35 |
| 3.2.4 Risiken der Digitalisierung aus Sicht der Akteurinnen und Akteure | 38 |
| 4 Quantitative Befragung | 41 |
| 4.1 Rahmenbedingungen und Stichprobe | 41 |
| 4.2 Ergebnisse | 44 |
| 4.2.1 Einstellungen | 44 |
| 4.2.2 Präsenz digitaler Technologien im Arbeitsalltag | 46 |
| 4.2.3 Einsatz spezieller Technik zur Unterstützung schwerbehinderter Menschen | 51 |
| 4.2.4 Auswirkungen der Digitalisierung auf das Arbeitsleben | 56 |
| 5 Fazit | 65 |
| Methodische Hinweise | 68 |
| Abkürzungsverzeichnis | 92 |
| Literaturverzeichnis | 94 |
| Abbildungs- und Tabellenverzeichnis | 100 |
| Kontakt | 102 |
| Impressum | 4 |



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

„Lawinen in Zeitlupe“ – so beschreibt das Zukunftsinstitut Megatrends. Die Einrichtung der europäischen Trend- und Zukunftsforschung meint damit Strömungen, die eine Gesellschaft grundlegend verändern. Zwölf davon hat es derzeit identifiziert und zu diesem Dutzend gehören unter anderem „Sicherheit“, „New Work“, „Konnektivität“ und „Wissenskultur“. Schaut man hier genauer hin, zeigt sich, dass kaum einer dieser Trends ohne eine technische Entwicklung auskommt, die in unser aller Berufs- und Privatleben Einzug gehalten hat: die Digitalisierung. Ob mehr oder weniger: „Ohne“ geht für so gut wie niemanden mehr.

Doch hat die Digitalisierung auch eine inklusive Wirkung? Als Berufsgenossenschaft und Unfallversicherung ist unser Interesse daran, Inklusion in der Arbeitswelt umzusetzen, hoch. Allem, was uns dabei unterstützt, stehen wir grundsätzlich positiv gegenüber. Das gilt somit auch für digitale Technologien, Strukturen und Prozesse.

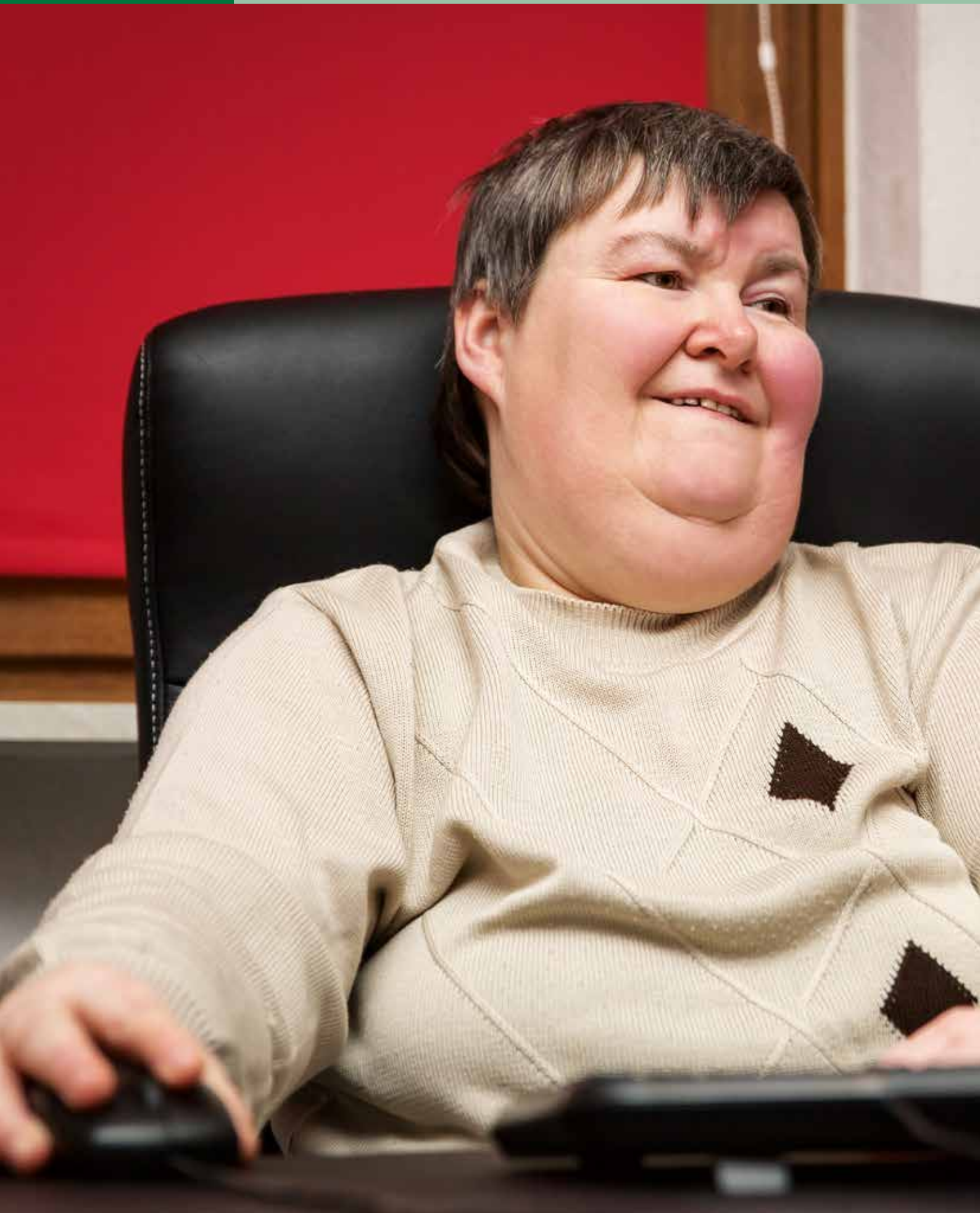
Als die BGW 2020 mit den Vorrecherchen des nächsten Trendberichts über die Situation der Behindertenhilfe in Deutschland begann, beschlossen wir daher – zusätzlich zu der Betrachtung der Gesamtsituation –, den Fokus auf zwei weitere Themen zu richten: die Digitalisierung und die Pandemiesituation. Entstanden ist so eine Trilogie, bestehend aus einem allgemeinen Trendbericht sowie zwei spezifischen Berichten über die Auswirkungen der Pandemie in der Behindertenhilfe sowie den Stand der Digitalisierung in der dortigen Arbeitswelt.



Prof. Dr. Stephan Brandenburg
Hauptgeschäftsführer der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Welche Chancen und Risiken entstehen durch die Digitalisierung für Menschen mit und ohne Behinderung in Bezug auf ihre Arbeit? Mit welcher Einstellung stehen sie der Digitalisierung gegenüber? Und welche Beispiele für Digitalisierung gibt es in den Betrieben? All diesen Fragen haben wir uns auf mehreren Wegen genähert: mit der Sichtung bestehender Untersuchungen, durch das Sammeln subjektiver Eindrücke in persönlichen Interviews sowie über eine umfassende Befragung. Dennoch: Pauschalisieren lassen sich die Erkenntnisse nicht. Ganz im Gegenteil hat sich für uns ein spannendes heterogenes Bild ergeben, das unbedingt dazu anregt, diese Entwicklung weiterzuverfolgen.

Urteilen Sie selbst. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.



Behindertenhilfe und Digitalisierung in Zahlen



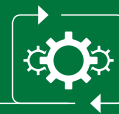
57 %

der Befragten im DAK-Gesundheitsreport 2020 geben an, dass sich die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten durch die Coronapandemie sprunghaft ausgeweitet hat.



70 %

der Arbeitnehmenden mit Behinderung betrachten laut Inklusionsbarometer 2016 die Digitalisierung als Chance.



54 %

der Befragten mit Behinderung erkennen laut Inklusionsbarometer in der Automatisierung einfacher Tätigkeiten Vorteile.



16–20 %

der Beschäftigten, die mobil Arbeiten, geben laut DGB-Index Gute Arbeit überlange Arbeitszeiten an.



6 %

der Beschäftigten mit einem festen Büroarbeitsplatz geben laut DGB-Index Gute Arbeit überlange Arbeitszeiten an.



1 Einleitung

1.1 Corona und Digitalisierung

Seit Beginn des 21. Jahrhunderts ist ein neuer Wandel in der Arbeit erkennbar: die Industrie 4.0. Dieser Wandel zeichnet sich durch vielfältige Technologien und Medien wie intelligente Maschinen oder Roboter aus. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) stellt fest, dass mit der Digitalisierung ein enormer Einfluss auf das Arbeits- wie auf das Privatleben einhergeht (BMWi, 2021 b). Dabei hat die Coronapandemie, von der die Welt seit dem Jahr 2020 betroffen ist, die digitale Entwicklung weiter beschleunigt (John, 2020) und damit das Leben vieler Menschen verändert: Die Arbeit im Homeoffice ist inzwischen für viele der Normalfall, Schulkinder werden virtuell unterrichtet und Freundinnen und Freunde oder Familie online getroffen (DGUV, 2020).

Die Digitalisierung und ihre Auswirkungen werden in der Literatur unter vielen Aspekten betrachtet und nach unterschiedlichen Merkmalen analysiert. Für die Branche der Behindertenhilfe bestehen hinsichtlich der Auswirkungen von Digitalisierung jedoch noch offene Fragen. So wurde der Einfluss des digitalen Wandels auf den beruflichen Alltag von Beschäftigten und Mitarbeitenden in der Behindertenhilfe bislang kaum erforscht. Hier setzt das Projekt „Digitalisierung in der Behindertenhilfe“ an. Es soll den aktuellen Stand der Digitalisierung in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe untersuchen und insbesondere die Verbreitung sowie die Auswirkungen von digitalen Technologien und Medien in der Behindertenhilfe betrachten. Dabei stehen die persönlichen Sichtweisen und Erfahrungen der Akteurinnen und Akteure im Fokus. Die

Akteurinnen und Akteure sind Beschäftigte und Mitarbeitende, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und Inklusionsbetrieben arbeiten. Die Erkenntnisse des Projekts können dafür genutzt werden, mögliche Unterstützungsbedarfe im Umgang mit digitalen Technologien und Medien in der Behindertenhilfe zu ermitteln und daraus Ansatzpunkte für die Arbeit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) abzuleiten. Das Projekt umfasst eine Literaturrecherche sowie qualitative und quantitative Befragungen. Die drei Forschungswege wurden voneinander unabhängig durchgeführt.

1.2 Definitionen

Digitalisierung

Digitalisierung beschreibt die Umsetzung von ursprünglich analogen Formen der Kommunikation, Information oder Büroarbeit mit digitalen Technologien (Kreidenweis, 2018 a). Ebenso bezeichnet Digitalisierung die digitale Veränderung von Geräten, Fahrzeugen und Instrumenten. Im 20. Jahrhundert wurden durch die Informationstechnologie (IT) unter anderem der Arbeitsplatz automatisiert, Computernetze und neue digitale Produkte in Form von Soft- und Hardware geschaffen. Mit dem 21. Jahrhundert kommen weitere Technologien dazu (Gabler Wirtschaftslexikon, 2018).

Digitale Technologien

Neben Soft- und Hardware (Laptops, Personal Computers [PCs], Smartphones und Tablets) sind weitere digitale Technologien in die Arbeitswelt eingezogen und machen die fortschreitende Digitalisierung deutlich. Beispiele dafür sind: kollaborative und mobile Roboter, selbstlernende Computersoftware und 3D-Druck (Dengler & Matthes, 2018). Das Institut der deutschen Wirtschaft verweist ergänzend auf: digitale Wege des Verkaufs (zum Beispiel Onlineplattformen,

Shopsysteme), digitale Dienstleistungen (zum Beispiel Cloud-Services), künstliche Intelligenz (KI), Big-Data-Analysen, Vernetzung und Steuerung von Maschinen und Anlagen über das Internet (cyberphysische Systeme) und Virtual Reality (zum Beispiel VR-Brillen und 3D-Ansichten) (Metzler et al., 2020). Auch unterstützende (assistive) Technologien wie Exoskelette, Elektrorollstühle und Symbol- und Bildtafeln gehören in diesen Zusammenhang (Dirks & Linke, 2019).

Digitale Medien

Digitale Medien sind ein Teil der Digitalisierung und ergänzen die digitalen Technologien. Sie sind elektronische Medien und werden als Informationsträger und Kommunikationsmittel genutzt (Lengsfeld, 2019). Digitale Medien können von allen Menschen entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Vorlieben genutzt werden (Bosse & Haage, 2020). Beispiele sind bildschirmbezogene Anwendungen (E-Book, Internet, Digital Video) sowie interaktive Objekte und Installationen (interaktives Whiteboard).



Das vorliegende Forschungsprojekt beschäftigt sich mit der Gesamtheit der digitalen Technologien und Medien, die in der Arbeitswelt genutzt werden.

Im Kontext der Behindertenhilfe ist oftmals von „Menschen mit Behinderungen“ und von „Menschen mit Beeinträchtigungen“ die Rede. Die folgenden Definitionen dienen der Abgrenzung beider Begriffe.

Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen werden als „behindert“ betitelt, „wenn sie eine körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigung haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern“ kann (BIH Integrationsämter, 2019, Abs. 1).

Menschen mit Beeinträchtigungen

Unter der Formulierung „Menschen mit Beeinträchtigungen“ werden zusätzlich zu der oben angeführten Definition Personen mit chronischen Erkrankungen oder lang andauernden gesundheitlichen Problemen einbezogen. Damit ist der Begriff „Beeinträchtigung“ in der Verwendung neutraler (BMAS, 2016).

Schwerbehinderung

Von einer Schwerbehinderung wird dann gesprochen, wenn ein Grad der Behinderung von mindestens 50 erreicht ist und die Person ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des Paragraphen 156 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB) rechtmäßig im Bundesgebiet hat. Der Grad der Behinderung gilt als Maßeinheit für die Beeinträchtigungen (BIH Integrationsämter, 2018).

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Laut dem Statistischen Bundesamt zählen die Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) zur Untergruppe „Sonstige Betreuung älterer Menschen und Behinderter“ und gehören damit übergeordnet zum Sozialwesen (Destatis, 2008). WfbM steht beispielsweise nach der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) für „Werkstätten für behinderte Menschen“. Die BGW verwendet die Bezeichnung „Werkstätten für Menschen mit Behinderung“, weshalb diese auch im Rahmen dieser Arbeit genutzt wird.

Die WfbM sind Einrichtungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben im Sinne des Sozialgesetzbuchs (Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung, SGB IX) und gelten als Dienstleister der Rehabilitation (Deutscher Bundestag, 2019; Klüser & Neitzner, 2019). Sie bieten Menschen, die aufgrund der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, eine angemessene berufliche Bildung, einen Arbeitsplatz oder eine Gelegenheit zur Ausübung einer geeigneten Tätigkeit (Wien & Franzke, 2017). Menschen mit Beeinträchtigungen, die in den WfbM arbeiten, befinden sich in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis und gelten laut der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) und des Bundesamts für Justiz (BfJ) als Werkstattbeschäftigte (BMJV & BfJ, 2001; Deutscher Bundestag, 2019).

In einer WfbM sind vor allem Menschen mit geistiger Beeinträchtigung beschäftigt. In den vergangenen Jahren hat der Anteil der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen jedoch erkennbar zugenommen (Klüser & Neitzner, 2019).

Die Aufgaben der WfbM sind im Paragraphen 136 des SGB IX und in der Werkstattverordnung definiert. Innerhalb der Werkstatt gibt es drei Aufgabenbereiche: Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich (Wien & Franzke, 2017).

Die überwiegende Zahl der Werkstätten ist bei der BGW versichert (Klüser & Neitzner, 2019).

Außenarbeitsplatz WfbM

WfbM-Außenarbeitsplätze werden auch häufig „ausgelagerte Arbeitsplätze“ oder „betriebsintegrierte Arbeitsplätze“ genannt. Der Außenarbeitsplatz befindet sich in einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, jedoch ist der dort arbeitende Mensch mit Beeinträchtigung weiterhin bei der WfbM beschäftigt. Ein solcher Arbeitsplatz kann dauerhaft oder auch befristet angelegt sein, und es besteht jederzeit die Möglichkeit, in die WfbM zurückzukehren. Die Beschäftigung außerhalb der Werkstatt ist ein Angebot für WfbM-Beschäftigte, um ihnen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Neben den Außenarbeitsplätzen werden außerhalb der Werkstatt auch Praktika oder Stellen in einem Inklusionsbetrieb vermittelt (Rehadat talentplus, 2020 a).

Inklusionsbetrieb

Am 1. Januar 2018 wurde mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) der Begriff „Inklusionsbetriebe“ eingeführt. Zuvor wurden die Unternehmen als „Integrationsprojekte oder Integrationsbetriebe“ bezeichnet (BMAS,

2021). Das sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit besonderem sozialem Auftrag. Sie fungieren oft als Brücke zwischen den WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Durch das BTHG wurde festgelegt, dass Unternehmen als Inklusionsbetriebe gelten, wenn sie anstatt der vorherigen 25 Prozent mindestens 30 Prozent und höchstens 50 Prozent schwerbehinderter Menschen beschäftigen (Rehadat, 2018; Rehadat talentplus, 2020 b).

Inklusionsbetriebe sind rechtlich selbstständig, können aber auch rechtlich unselbstständige Teile beziehungsweise Abteilungen privatwirtschaftlicher Unternehmen oder öffentlicher Arbeitgeber sein. Schwerbehinderten Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen werden in Inklusionsbetrieben sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angeboten. Ebenso können Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte psychisch kranke Menschen als Arbeitnehmende in einem Inklusionsbetrieb angestellt werden (Rehadat, 2018).

Einige Inklusionsbetriebe bieten berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, arbeitsbegleitende Betreuung oder Unterstützung bei der Vermittlung in eine andere Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an. Es besteht die Möglichkeit, in einzelnen Inklusionsbetrieben stundenweise beschäftigt zu werden. Die Einstufung erfolgt im Rahmen des Zuverdienstes (Rehadat, o.J.).

Der Begriff der Inklusionsbetriebe wurde am 1. Januar 2018 mit dem BTHG eingeführt.

Unternehmen fungieren als Inklusionsbetrieb, wenn sie mindestens 30 Prozent und höchstens 50 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen.



In dieser Arbeit wird in den Kapiteln der Literaturrecherche und der qualitativen Befragung die Formulierung „Menschen mit Beeinträchtigungen“ nach der bereits beschriebenen Definition der Bundesregierung genutzt. Menschen mit Beeinträchtigungen, die in den WfbM arbeiten, werden dabei als „Werkstattbeschäftigte“ aufgeführt, weitere Arbeitnehmende als „Mitarbeitende“, „Fachkräfte“ oder „Führungskräfte“ (BMJV & BfJ, 2001). Die quantitative Befragung verwendet den Begriff „Menschen mit Behinderungen“ und nutzt zusätzlich die Formulierung „Behindertenwerkstatt“, was der Definition der WfbM entspricht.

1.3 Fragestellung und Vorgehen

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Definitionen zu den Themenbereichen „Digitalisierung“ und „Behindertenhilfe“ vorgestellt, die für die durchgeführte Analyse relevant sind. Im Rahmen des Projekts sollen folgende Fragen genauer betrachtet werden:

- Wie sind digitale Technologien und Medien in der Behindertenhilfe aktuell verbreitet und welche digitalen Technologien und Medien werden vor Ort genutzt?
- Welche Auswirkungen, Veränderungen und Einflüsse haben digitale Technologien und Medien auf die Arbeit der Menschen in WfbM und Inklusionsbetrieben und in welchem Maße wird der Arbeitsalltag durch die Digitalisierung erleichtert?
- Inwieweit wird die Digitalisierung von berufstätigen Menschen mit Beeinträchtigungen, ihren Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Betreuenden akzeptiert?

- Wie wird die Digitalisierung von den Akteurinnen und Akteuren der Behindertenhilfe in Bezug auf die Arbeitswelt wahrgenommen und empfunden?

Es sollen die persönlichen Sichtweisen und Erfahrungen der Beschäftigten und Mitarbeitenden in WfbM und Inklusionsbetrieben hinsichtlich der Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsplatz ermittelt werden.

Das Projekt „Digitalisierung in der Behindertenhilfe“ gliedert sich in drei Teilaspekte. Zunächst werden die Ergebnisse einer explorativen Literaturrecherche dargestellt, um einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu geben. Im Anschluss werden die Ergebnisse einer qualitativen und einer quantitativen Befragung dargestellt. Aufgrund der aktuellen Coronasituation wurden die qualitativen Befragungen in Einzelinterviews per Telefon oder Videokonferenz durchgeführt. Die quantitativen Interviews konnten mündlich und persönlich durchgeführt werden.



2 Literaturrecherche

Die Literaturrecherche soll einen Überblick über den aktuell dokumentierten Stand zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt der Behindertenhilfe geben. Sie wurde explorativ, also ohne vorgegebenes Untersuchungsdesign, durchgeführt. Das methodische Vorgehen wird am Schluss des Berichts unter „Methodische Hinweise“ beschrieben.

2.1 Verbreitung der Digitalisierung in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe

Zunächst soll ein Blick auf die Verbreitung der Digitalisierung in der Branche der Behindertenhilfe im Vergleich zu anderen Branchen geworfen werden. Studien, die die Verbreitung der Digitalisierung speziell in WfbM oder Inklusionsbetrieben untersuchen, konnten im Rahmen dieser Literaturrecherche nicht identifiziert werden. Jedoch lässt sich durch einen Blick auf die übergeordneten Branchen ein guter Eindruck verschaffen, wie sich der Stand der Digitalisierung in der Behindertenhilfe darstellt.

51%

der im Inklusionsbarometer 2016 befragten Unternehmen planen die Investitionen in den nächsten fünf Jahren in digitale Projekte zu erhöhen.

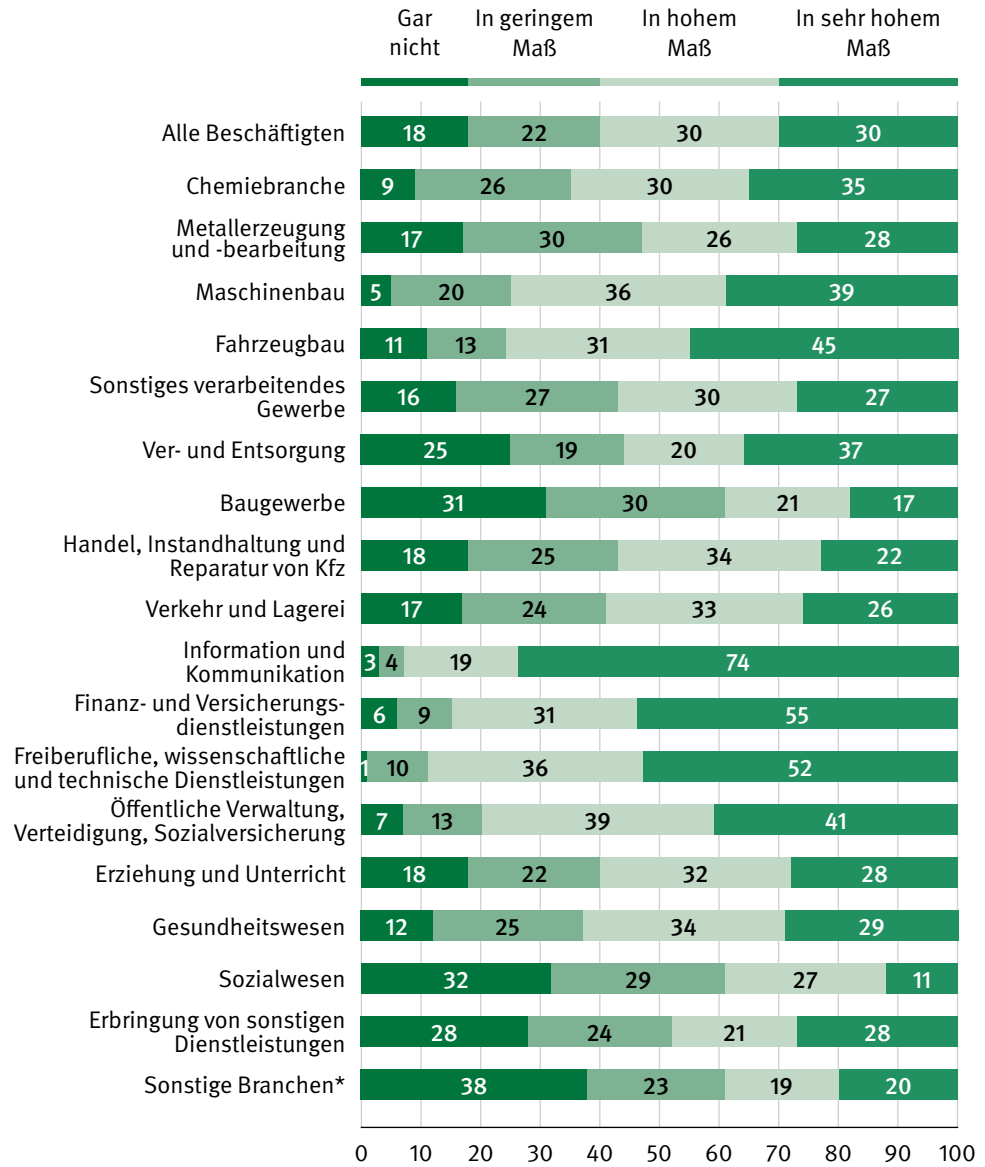
89%

der im Inklusionsbarometer 2016 befragten Arbeitgeber sagen, dass eine zunehmende Digitalisierung die Unternehmen in der Einstellung von mehr oder weniger Menschen mit Behinderung nicht beeinflusst.



Abbildung 1: Verbreitung digitaler Arbeit nach Branchen in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Holler, 2017, S. 11.



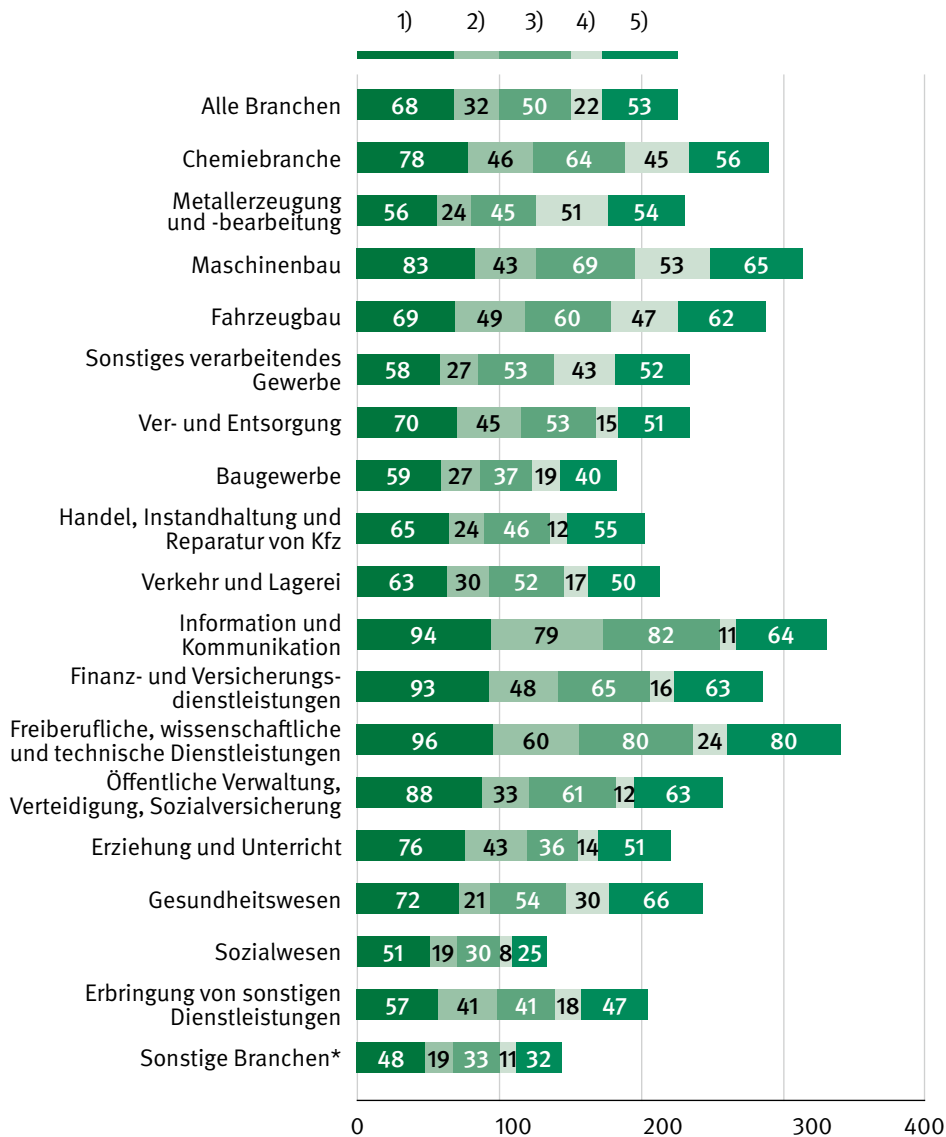
Beschäftigte ohne Auszubildende; * sonstige Branchen: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen, Gastgewerbe, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, private Haushalte, extraterritoriale Organisationen.

Jährlich findet eine bundesweite Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit statt, in der Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen gefragt werden. Der DGB-Index Gute Arbeit misst die Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (DGB, o. J.) 2016 wurden in dem Bericht „Verbreitung, Folgen und

Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt“ die Befragungsergebnisse von 10.000 Beschäftigten untersucht. Die Einteilung der Branchen entspricht der Klassifikation der Wirtschaftszweige. Dabei zeigt sich, dass die Verbreitung der Digitalisierung in den Branchen unterschiedlich stark ist

Abbildung 2: Verbreitung von Formen digitaler Arbeit nach Branchen in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Holler, 2017, S. 15.



- 1) Elektronische Kommunikation, zum Beispiel über E-Mail, Smartphone, Social Media
- 2) Gemeinsame Projektarbeit über das Internet
- 3) Softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, zum Beispiel Routenplanung, Produktions- und Terminplanung
- 4) Arbeit mit computergesteuerten Maschinen und Robotern
- 5) Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten, zum Beispiel Scannern, Datenbrillen, Diagnosegeräten

Beschäftigte ohne Auszubildende; * sonstige Branchen: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen, Gastgewerbe, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, private Haushalte, extraterritoriale Organisationen.



(Abbildung 1). Im Durchschnitt bezeichnen 60 Prozent der Befragten die Verbreitung der Digitalisierung an ihrem Arbeitsplatz als „hoch“ beziehungsweise „sehr hoch“ (siehe Abbildung 1). Vor allem in den Bereichen Maschinenbau (75 Prozent), Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (86 Prozent) sowie Informations- und Kommunikationsbranche (93 Prozent) ist die Digitalisierung stark verbreitet. Im Segment „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ bezeichnen 52 Prozent die Verbreitung digitaler Arbeit als „hoch“ beziehungsweise „sehr hoch“. In diesen Bereich gehören auch Inklusionsbetriebe mit dem Schwerpunkt „Reinigung“ oder „Garten- und Landschaftsbau“. Bei den Angestellten im Sozialwesen, dem die WfbM (siehe Kapitel 1.2) zugeordnet sind, ist die Verbreitung der Digitalisierung geringer: Hier sprechen 38 Prozent von einer hohen beziehungsweise sehr hohen Verbreitung (Holler, 2017).

Im Sozialwesen zeigt sich auch eine weniger starke Verbreitung des mobilen Arbeitens als in anderen Branchen (Abbildung 2). Bei den Antworten wurden Mehrfachnennungen zugelassen. Am häufigsten werden dabei die elektronische Kommunikation und softwaregesteuerte Arbeitsabläufe genutzt. Dafür kommen Smartphones, Computer und Laptops zum Einsatz. Zu 25 Prozent wird die Arbeit durch elektronische Geräte wie Scanner und Datenbrille und zu acht Prozent durch computergestützte Maschinen oder Roboter unterstützt. Alle Formen digitaler Arbeit werden von den Beschäftigten weniger häufig genutzt als in anderen Branchen. Im Segment „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ entsprechen die Zahlen, grob gesehen, denen des Durchschnitts der Beschäftigten aller Branchen (Holler, 2017). Es kann festgestellt werden, dass alle betrachteten Formen digitalen Arbeitens im Durchschnitt umso häufiger vorkommen, je größer der Betrieb ist (Holler, 2017).

Im Zusammenhang mit der Coronapandemie hat sich die Möglichkeit zum Homeoffice über alle untersuchten Branchen hinweg ausgeweitet. Das sagen 57 Prozent der Befragten im DAK Gesundheitsreport 2020. Bezogen auf das Sozialwesen stimmen 35 Prozent der Befragten der Aussage mit „genau“ beziehungsweise „eher“ zu (Marshall et al., 2020).

Eine Zunahme der Arbeit „von zu Hause aus“ bestätigen auch die Untersuchungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts. Sie zeigen, dass im Januar 2021 eine von vier beschäftigten Personen überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice arbeitet. Vor der Pandemie waren es vier Prozent der Beschäftigten, die ihre Arbeit (vorwiegend oder ausschließlich) im Homeoffice erledigt haben (WSI, 2021).

Über die Verbreitung der Digitalisierung im Bereich „Wohnen“ gibt die Studie von Bosse, Zaynel und Lampert aus dem Jahr 2018 Aufschluss. Hier kommt man zu dem Ergebnis, dass die digitale Teilhabe im Bereich „Wohnen“ in Einrichtungen der Behindertenhilfe bisher eher zufällig passiert, als dass sie systematisch gefördert wird. Das Autorenteam untersuchte die Medienkompetenz in der Behindertenhilfe in Bremen. Es wurden unter anderem Interviews mit Beschäftigten geführt, die im stationären und ambulanten Wohnen arbeiten. Hervorzuheben ist, dass mehr als die Hälfte der 14 untersuchten Einrichtungen eine WLAN-Verbindung haben. Vor Computern und Tablets sind Smartphones die am häufigsten genannten digitalen Geräte, die Menschen mit Beeinträchtigungen in ihren Wohneinrichtungen besitzen (Bosse et al., 2018).

In der Studie von Bosse und Hasebrink wurden das Mediennutzungsverhalten, die Nutzungsmotive und -erwartungen von Menschen mit Beeinträchtigungen analysiert und die Hürden bei der Nutzung und dem

Laut DAK-Gesundheitsreport hat Corona die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, sprunghaft ausgeweitet.

57 %

beträgt der Durchschnitt über alle Beschäftigten,

35 %

der Beschäftigten im Sozialwesen geben dies an.

Zugang von Medien im Privathaushalt und in Einrichtungen aufgezeigt. Im Ergebnis nutzen Menschen mit Lernschwierigkeiten digitale Technologien seltener als Menschen mit Hörbeeinträchtigungen, Menschen mit Sehbeeinträchtigungen und Menschen mit körperlichen und motorischen Beeinträchtigungen (Bosse & Hasebrink, 2016).

Auf eine geringe Verbreitung digitaler Medien bei Menschen mit Lernschwierigkeiten verweist auch das Projekt „PADIGI – Partizipation digital“. Demnach nutzen Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen digitale Medien im Vergleich zu Menschen mit anderen Beeinträchtigungen am wenigsten und haben oftmals keinen Zugang dazu (JFF, 2020). Der Hintergrund des PADIGI-Projekts ist die Entwicklung eines Moduls für Blended Learning (engl.: Mischung verschiedener Lernformen) für pädagogisch-pflegerische Fachkräfte in der Fort- und Weiterbildung.

An der Entwicklung sind das JFF – Institut für Medienkompetenz in Forschung und Praxis –, die Akademie Schönbrunn und die Universität Passau gemeinsam beteiligt (JFF, 2020). Das Blended-Learning-Modul soll die Kompetenzen der Fachkräfte im Umgang mit digitalen Medien stärken. Dadurch sollen sie ermutigt werden, digitale Medien im Arbeitsalltag mit Menschen mit geistiger Beeinträchtigung einzusetzen, um so deren vermehrte Teilhabe zu ermöglichen.

Die Projektgruppe legt ihrer Arbeit die Annahme zugrunde, dass die Arbeit mit digitalen Medien und die medienpädagogische Begleitung in denjenigen Einrichtungen zurückstehen muss, in denen Menschen mit Assistenzbedarf und geistigen Beeinträchtigungen leben. Hierfür sei in vielen Fällen der Mangel an Zeit und Personal ebenso wie die Unsicherheit der pflegerisch-pädagogischen Fachkräfte verantwortlich (JFF, 2020).

2.2 Beispiele für Digitalisierung in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe

Im Bereich der WfbM ist der Einsatz von digitalen Technologien durchaus üblich, aber es gibt keine flächendeckende Verbreitung (Richter, 2019). In diesem Kapitel werden einige Projekte vorgestellt, in denen digitale Technologien und Medien am Arbeitsplatz in der Behindertenhilfe zum Einsatz kommen. Es handelt sich um eine beispielhafte Darstellung ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

In zwei aktuellen Projekten testen die von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel gemeinsam mit der Universität Bielefeld neue Technologien: Das „Adaptive Cognitive Training (ACT)“ ist ein Computerprogramm, das individuelle Probleme und Fortschritte in Arbeitsabläufen anzeigt und Tipps zur Verbesserung gibt. Bei dem „Adaptive and Mobile Action Assistance in Daily Living Activities (ADAMAAS)“ handelt es sich um technische Assistenten- und Sicherheitsfunktionen, beispielsweise in Form einer Datenbrille. Durch die Datenbrille werden im Sichtfeld Informationen eingeblendet, die Auskunft über die nächsten Arbeitsschritte geben und den Menschen in seiner Selbstständigkeit unterstützen (Diakonie Rheinland Westfalen Lippe, 2017).

Das aktuelle Forschungsprojekt „Audiovisuelle Unterstützung durch ein kognitives und mobiles Assistenzsystem (Avikom)“ baut unter anderem auf den Ergebnissen von ADAMAAS und zwei weiteren Projekten auf. Die von ADAMAAS entwickelte Datenbrille wird mit dem intelligenten Headset vom EXIST-Förderprojekt HEA²R und der psychologischen Arbeitsgestaltung des Projekts „Arbeit 4.0 – Lösungen für die Arbeitswelt der Zukunft“ zusammengeführt. Es soll ein audiovisuelles Assistenzsystem für Beschäftigte in der Montage und Logistik entstehen,

welches sich an die jeweiligen Tätigkeiten anpassen lässt. Der beschäftigten Person werden Informationen im Sichtfeld der Datenbrille angezeigt, wobei das Avikom-System durch die Kombination mit einem Headset auditiv unterstützt. Anleitungen auf Papier können damit entfallen: Die Person hat beide Hände frei und erhält zudem eine individuelle, situationsbezogene Unterstützung ihrer Tätigkeit. Avikom kann so auch bei Anlernprozessen assistieren. Für das Projekt kooperieren die Universität Bielefeld und die Fachhochschule Bielefeld mit den von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld und zwei Branchenvereinen (Universität Bielefeld, 2019).

Bei dem Projekt „Digital Blended Assistance (diBAss)“ der Diakonie Neuendettelsau, das 2018 startete, geht es um den unterstützten Einsatz digitaler Lernmedien in der Qualifikation von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen im sozialen Berufsumfeld. Es zielt darauf ab, dieser Personen-

gruppe dadurch neue berufliche Perspektiven zu eröffnen (Diakoneo, o.J.).

Das Projekt „Assistenzsystem für manuelle Werkstattarbeitsplätze von Menschen mit Behinderung mittels optischer 3D-Sensorik“, abgekürzt AMBOS-3D, war einer der Sieger des Wettbewerbs „Light Cares – Photonische Technologien für Menschen mit Behinderungen“ 2016, der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde (BMBF, 2016). Das AMBOS-3D-Projekt soll Menschen mit Beeinträchtigungen in Werkstätten beispielsweise bei Pack- und Kommissionierungsarbeiten unterstützen, indem es mit einer automatisierten Pick-by-Light-Lösung hilft, Fehler zu vermeiden. Das technische Assistenzsystem erfasst manuelle Arbeitsschritte optisch und analysiert Handbewegungen (IPA, 2021).

Ein weiteres Beispiel einer Assistenztechnologie, die durch KI funktioniert, ist die Anwendungssoftware „Helpicto“. Die App wandelt gesprochene Sätze und Wörter automatisch

Abbildung 3: Gesellschaftliche Trends und Treiber der digitalen Teilhabe



Quelle: Sinus Institut, übernommen aus Aktion Mensch, 2020, S. 19.



in ein Bild (Piktogramm) um. Helpicto hat Zugriff auf Tausende gespeicherte Bilder, die viele Aspekte des Lebens betreffen. Darüber kann die Kommunikation mit Menschen, die Sprach-, Verständnis- oder Kommunikationsbeeinträchtigungen haben, unterstützt werden (DFKI, 2020; Helpicto, 2021).

Im Rahmen der Studie „Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung“ von Aktion Mensch werden Trends und Treiber für das Gelingen digitaler Teilhabe thematisiert. Maßgebende Treiber werden in der Grafik des Sinus Instituts (siehe Abbildung 3) dargestellt. Sie lassen sich drei Dimensionen (gesellschaftlich, soziotechnisch und technologisch) zuordnen. Durch Interviews mit Expertinnen und Experten und Menschen mit Behinderung sollte der Einfluss (groß versus klein und positiv versus negativ) der einzelnen Trends untersucht werden. Laut der Befragten spielen die technologischen Treiber Sensorik, Bionik, Sprachsteuerung und Robotik eine besondere Rolle für Assistenzsysteme. Neue Möglichkeiten mit Entwicklungspotenzial ergeben sich außerdem aus dem „Internet of Things“ und der Technologiekonvergenz, da beide weniger komplexe Angebote möglich machen. Beide Trends seien nach Einschätzung der Expertinnen und Experten aber noch nicht im Alltag von Menschen mit Behinderung angekommen (Borgstedt & Möller-Slawinski, 2020).

2.3 Einstellung der Akteurinnen und Akteure zur Digitalisierung

Im Folgenden soll ein Blick darauf geworfen werden, welche Einstellungen zu digitalen Technologien und Medien die Akteurinnen und Akteure der Behindertenhilfe zeigen. Dabei erfolgt eine Betrachtung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen.

Mit dem Inklusionsbarometer „Arbeit“ der Aktion Mensch werden die Fortschritte der

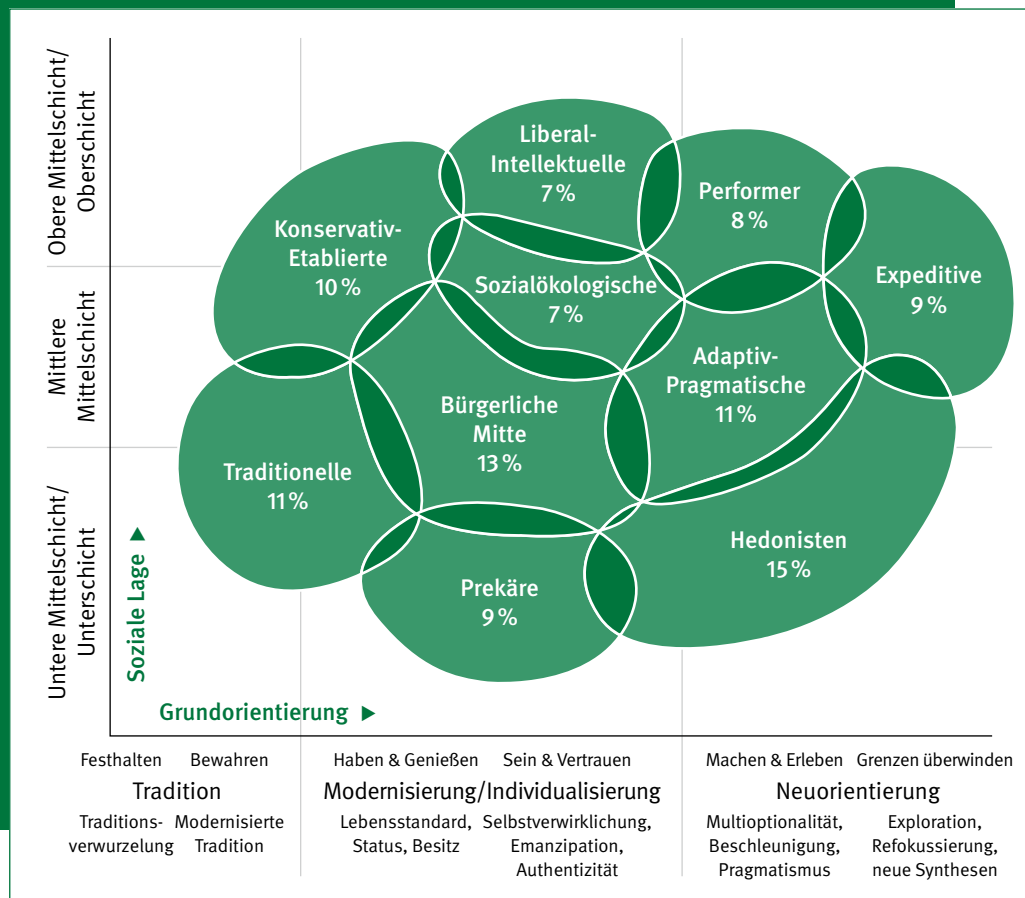
Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemessen. 2016 wurde dabei der Status zum Thema „Digitalisierung und Arbeitsmarkt“ für Menschen mit Beeinträchtigungen erhoben. Arbeitnehmende mit Beeinträchtigungen und Arbeitgebende, die schwerbehinderte Menschen im Unternehmen beschäftigten, wurden nach ihrer Sicht auf die Digitalisierung befragt. Die Mehrheit (70 Prozent) der Arbeitnehmenden betrachtet Digitalisierung demnach positiv und optimistisch. In den verschiedenen Generationen spiegeln sich unterschiedliche Einstellungen wider. Arbeitnehmende, die über 55 Jahre alt sind, stehen nach dem Ergebnis des Inklusionsbarometers der Digitalisierung optimistischer gegenüber als jüngere unter 45 Jahren (Aktion Mensch, 2016).

Grundsätzlich spielen bei der Einstellung eines Menschen zur Digitalisierung die Haltungen und Einstellungen im sozialen und pädagogischen Umfeld eine entscheidende Rolle (Bosse & Hasebrink, 2016). Digitale Technologien und Medien müssen sich im individuellen Fall beweisen und können nicht per se als geeignet und sinnvoll bewertet werden (Richter, 2019).

Die Trendstudie „Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung“ der Aktion Mensch verdeutlicht, dass sich die Einstellung zur Digitalisierung bei Menschen mit Beeinträchtigungen nicht sehr von der der Gesamtbevölkerung unterscheidet. Menschen werden unabhängig von ihrer Beeinträchtigung durch ihre Umgebung geprägt, wenn es um die Affinität zu neuen Technologien, die Offenheit gegenüber Digitalisierungsangeboten, die Souveränität im Umgang und die Intensität der Nutzung der Angebote geht. Das geht aus Befragungen von Menschen mit Beeinträchtigungen sowie Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Behindertenhilfe zu den Herausforderungen der Digitalisierung hervor. Die Interviewten

Abbildung 4: Sinus-Milieus in Deutschland 2020

Quelle: Sinus-Institut, übernommen und angepasst aus Aktion Mensch, 2020, S. 11.



kommen aus allen Bereichen des sozialen Milieus (Aktion Mensch, 2020). Die unterschiedliche Ausprägung wird in der Studie mithilfe des Sinus-Milieus erklärt. Bei den Sinus-Milieus handelt es sich um eine Gesellschafts- und Zielgruppentypologie, die Menschen nach ihren Lebens- und Werteinstellungen in „Gruppen Gleichgesinnter“ zusammenfasst (Sinus-Institut, 2021).

Menschen des (post-)modernen Milieus, zu denen Performer, Expeditive und Adaptiv-Pragmatische gehören, zeigen eine hohe Technik- und Digitalisierungsaffinität. Sie äußern, dass sie die positiven Auswirkungen der Digitalisierung im Bereich von Arbeit und Alltag sehen und sich darüber aus eigenem Antrieb informieren (Aktion Mensch, 2020). Auch Menschen mit Beeinträchtigungen, die dem Milieu des gehobenen gesell-

schaftlichen Segments (Konservativ-Etablierte und Liberal-Intellektuelle) zugeordnet sind, weisen eine Affinität für neue Technologien und Digitalisierung auf. Sie gehen souverän und ebenso kritisch-reflektiert damit um (Aktion Mensch, 2020). Im hedonistischen Segment (Hedonisten und Teile des expeditiven Milieus) liegt der Schwerpunkt auf Spaß und Alltagserleichterung. Hier findet ebenfalls eine intensive Auseinandersetzung mit dem Internet und den sozialen Netzwerken statt, aber diese Menschen machen sich wenig Gedanken über die dahinterliegende Technik. In der postmateriellen Lebenswelt (Sozialökologische und Teile des liberal-intellektuellen Milieus) wird die Digitalisierung skeptisch betrachtet. Der Sinn und Nutzen der Technologien werden stetig hinterfragt. Im traditionell-bürgerlichen Segment (Traditionelle, bürgerliche

Mitte und Prekäre) fühlen sich die Menschen mit Beeinträchtigungen im Umgang mit Technologien und Anwendungen nicht souverän und teilweise überfordert. Sie wollen mit der Menge gehen und nicht darauf „gestoßen“ werden, dass ihnen Fähigkeiten fehlen (Aktion Mensch, 2020).

Neben dem prägenden Einfluss der Umgebung ist die Art der Beeinträchtigung relevant. Menschen mit Beeinträchtigungen befürworten vorzugsweise die digitalen Technologien und Medien, die sie selbst nutzen. Beispielsweise ist für Menschen mit einer Sehbehinderung die Sprachsteuerung am wichtigsten, für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung sind es visuelle Hörmittel und Digitaltechnologien, für psychisch Beeinträchtigte digitale Kommunikationstechnologien und für Menschen mit Lernbeeinträchtigungen Smartphones, Smart-TV und PC oder Laptop (Aktion Mensch, 2020).

Menschen mit kognitiven und lernrelevanten Beeinträchtigungen können neuen Medien verschlossener gegenüberstehen, da für sie der Umgang eher schwierig ist, wie im Kapitel 2.1 beschrieben wurde (Engels, 2016).

2.4 Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsplatz

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt verändert nicht nur die Arbeitsprozesse, sondern auch die Organisation von Arbeit. Die Auswirkungen auf die Arbeit der Akteurinnen und Akteure in der Behindertenhilfe betreffen Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen. Sie stehen im Umgang mit digitalen Technologien und Medien vor den gleichen Herausforderungen. Auswirkungen, positiv oder negativ, sind dabei von der jeweiligen Branche und den individuellen Qualifikationen der Akteurinnen und

Akteure abhängig (Engels, 2016). Im Folgenden werden zunächst die Chancen digitaler Technologien und Medien für die Akteurinnen und Akteure in der Behindertenhilfe dargestellt. Im Anschluss wird auf die Risiken eingegangen, die mit der Digitalisierung verbunden sind.

Die konkreten Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsplatz von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen in WfbM und Inklusionsbetrieben werden in der Literatur nur wenig erörtert. Da einige Tätigkeiten – beispielsweise in der Verwaltung – vergleichbar mit denen im allgemeinen Arbeitsmarkt sind, wird deshalb an einigen Stellen der allgemeine Arbeitsmarkt betrachtet.

2.4.1 Chancen digitaler Technologien und Medien

Der Einsatz von digitalen Medien und Technologien eröffnet vielfältige Chancen für den beruflichen Alltag von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen. Dabei lassen sich Vorteile, die beide Gruppen betreffen, von denen unterscheiden, die speziell für Menschen mit Beeinträchtigungen entstehen (Engels, 2016). Ergänzend werden die mit dem Einsatz digitaler Medien und Technologien verbundenen Chancen für Menschen ohne Beeinträchtigungen dargestellt.

Flexibilität

Durch Digitalisierung kann in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort mehr Flexibilität entstehen (Clauß & Verworn, 2019). Flexibilität ist für Menschen unabhängig von einer Beeinträchtigung eine Chance, sofern es die Arbeitstätigkeit ermöglicht und die technische Umsetzbarkeit gegeben ist. Das Inklusionsbarometer zeigt, dass die Mehrheit der befragten Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigungen (70 Prozent) und deren Arbeitgebende in der Digitalisierung eine Chance sehen, wobei die Zahl der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (72 Prozent) etwas höher ist (Aktion Mensch, 2016).

70%

der Arbeitnehmenden mit Behinderung betrachten laut Inklusionsbarometer 2016 die Digitalisierung als Chance.

72%

sind es bei den Arbeitgebenden.

Mit der mobilen Arbeit gehen in hohem Maß eine selbstständige Planung und Einteilung der Arbeit einher, wie 67 Prozent der Befragten des DGB-Reports angeben (DGB-Index Gute Arbeit, 2020). Durch die Flexibilität können verschiedene Lebensbereiche besser miteinander verknüpft und der Arbeitsalltag kann von den Beschäftigten individuell angepasst werden (Clauß & Verworn, 2019). 53 Prozent der Befragten geben an, dass sie ihre Arbeitszeit freier gestalten können, was für viele, die im Homeoffice arbeiten, ein wesentlicher Faktor ist (DGB-Index Gute Arbeit, 2020). Die Folge ist eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Marschall et al., 2020). Es wurde belegt, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit besteht (BAuA, 2017).

Wenn Beschäftigte die Möglichkeit haben, die flexiblen Arbeitszeiten weitgehend autonom, vorhersehbar und planbar zu gestalten, kann sich das positiv auf einen Menschen auswirken (BAuA, 2017). Dies zeigt sich auch im Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Darin schätzen zwei Drittel der Befragten mit hoher Autonomie ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut ein (BAuA, 2016). Eine zweite Ressource kann die Pausengestaltung während der Arbeitszeit sein. Pausen dienen der Erholung und ermöglichen eine Kompensation der Beanspruchung durch die Arbeit (BAuA, 2016). Dieser Vorteil ist für

chronisch kranke Menschen und ebenso für Menschen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung beispielsweise in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, relevant. Durch die ermöglichte Flexibilisierung können sie ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort an ihre individuellen Bedürfnisse anpassen. Somit wird dank der digitalen Technologien und Medien ihre berufliche Teilhabe gesteigert (Clauß & Verworn, 2019; Revermann & Gerlinger, 2009, 2010). Entsprechendes bestätigen auch Interviews der Medienschmiede der Stiftung Pfennigparade. Während der Coronapandemie waren die WfbM teilweise geschlossen und viele Werkstattbeschäftigte zu Hause. Die Mitarbeitenden der Medienschmiede der Stiftung Pfennigparade haben mit Kolleginnen und Kollegen, die in den WfbM arbeiten, Videointerviews geführt und nach dem Resümee von zehn Wochen Homeoffice befragt. Die Interviewten berichteten, dass sie es gut fänden, im Homeoffice ihren Alltag individuell gestalten zu können. Besonders die Möglichkeit, Pausen selbstständig einzuteilen, wurde betont. Vor allem Personen mit chronischen Schmerzen freuten sich, dass sie durch das Homeoffice ihren Arbeitsalltag der Schmerzbeeinträchtigung anpassen konnten und dadurch – ihrer Meinung nach – ein produktiveres Arbeiten möglich war (53° NORD, 2021).

Durch das mobile Arbeiten von zu Hause oder unterwegs entfällt für viele der Arbeitsweg, womit neue zeitliche Ressourcen entstehen (Clauß & Verworn, 2019). Für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen ist der Zugang zu Verkehrsmitteln und Gebäuden oft problembehaftet. Eine Arbeit im Homeoffice ist für diese Beschäftigten daher von Vorteil (Revermann & Gerlinger, 2010). Auf die Problematik der lückenhaften Barrierefreiheit bei Transportmöglichkeiten und die Bedeutung für berufliche Inklusion wird im Rahmen des 2021 erschienenen Datenberichts der BGW für die Branche Behindertenhilfe genauer eingegangen (BGW, 2021).



Von der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Pausenzeiten profitieren Menschen mit chronischen Erkrankungen, die beides an ihre individuellen Bedürfnisse anpassen können.

Selbstbestimmung und Empowerment

Digitalisierung kann zum Empowerment (engl.: Selbstbefähigung) für Menschen mit Beeinträchtigungen führen. Empowerment bezeichnet die Stärkung von Autonomie und Eigenmacht, wodurch Menschen in die Lage versetzt werden, ihre soziale Lebenswelt und ihr Leben selbstständig zu gestalten (Brandes & Stark, 2016). Assistive Technologien können Menschen mit Beeinträchtigungen befähigen, selbstbestimmt und selbstständig ihren (Arbeits-)Alltag zu bewältigen (Wallhoff, 2020). Dies spiegelt sich unter anderem in dem AMBOS-3D Projekt und der App Helpicto wider. Die Projekte unterstützen Menschen mit Beeinträchtigungen in ihrer Autonomie und Selbstbestimmung unter anderem am Arbeitsplatz (DFKI, 2020). Durch digitale Technologien und Medien hat jeder Mensch die Möglichkeit, am Arbeitsplatz nach seinen Vorlieben und Fähigkeiten an Information und Kommunikation teilzuhaben. Die asynchrone Kommunikation, wie sie beispielsweise per E-Mail stattfindet, hilft Menschen mit Problemen in direkten Kommunikationssituationen. Vor allem für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen können digitale Technologien und Medien die Möglichkeiten der Information und Kommunikation erweitern (Bosse & Haage, 2020). Es entsteht die Chance, sich selbst informiert und interessiert in Prozesse einzubringen.

In den Bildungsangeboten der Behindertenhilfe schafft die Bereitstellung von digitalen und alternativen Lehr- und Lernmaterialien eine flexible Zugangsmöglichkeit zu Informationen, Darstellungsformen und Lernmethoden. Mit verschiedenen Darstellungsformen können Tempo und Inhalte der Vermittlung an die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden. Durch die Intermodalität werden Inhalte in verschiedene Darstellungsformen übersetzt. Gemeint sind damit „Voice-to-Text-Funktionen über automatische Bildbeschreibungen, Screen Reader (engl.: Vorleseanwendung), Untertitelungen

bis hin zu Direktübersetzung von Gebärdensprache“ (Aktion Mensch, 2020, S. 28). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) betont, dass durch intelligente Assistenzsysteme die Entscheidungsfähigkeit ausgebaut werden kann, da die Informationen, die zur Entscheidungsunterstützung beitragen, jederzeit verfügbar und zielgenau aufbereitet werden (BMAS, 2017).

»Durch die ständige Verfügbarkeit zielgenau aufbereiteter Informationen, die zur Entscheidungsunterstützung beitragen, können mittels intelligenter Assistenzsysteme Entscheidungsspielräume ausgebaut werden.«

(BMAS, 2017, S. 70)

Für Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen wird durch die digitale Unterstützung das Erlernen und Begreifen von Abläufen und Zusammenhängen erleichtert (JFF, 2020). Zum Beispiel ermöglicht VR durch die Simulation von Umgebungen, Situationen oder Problemstellungen neue Erfahrungen und Zugänge zu Themen und deren Bearbeitung (Aktion Mensch, 2020).

Arbeitsmöglichkeiten und berufliche Teilhabe

Im Inklusionsbarometer sehen 68 Prozent der befragten Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigungen in der Digitalisierung eine Chance für die Entstehung von neuen Berufsfeldern (Aktion Mensch, 2016). Durch die Digitalisierung können Menschen ihre Beeinträchtigungen teilweise kompensieren und somit neue Tätigkeiten auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt übernehmen. Assistive Technologien ermöglichen, dass Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen teilweise kompensiert werden (Engels,

2016). Für Menschen mit Körperbeeinträchtigungen kann beispielsweise ein Hubrollstuhl am Arbeitsplatz unterstützend wirken. Er hilft, Arbeitsmaterial in verschiedenen Höhen zu erreichen (Revermann & Gerlinger, 2010). Innovative Seh-, Sprach- und Hörhilfen oder auch kompetenzfördernde Assistenzsysteme können Sinnesbeeinträchtigungen kompensieren (Clauß & Verworn, 2019). Am Arbeitsplatz kann eine Spracherkennungssoftware bei der Textumwandlung unterstützen. Menschen mit Beeinträchtigungen sprechen ihren Text dabei in ein Mikrofon und eine Software wandelt das gesprochene Wort in ein Schriftstück um, das weiterverarbeitet werden kann. Menschen mit Sehbeeinträchtigungen haben die Chance, einen Screen Reader, Vergrößerungssoftware und eine Computerergänzung für Blindenschrift zu nutzen (Revermann & Gerlinger, 2010). Die Informationen des Bildschirms werden dabei in Punktschrift umgewandelt und über die Braillezeile ausgegeben (Rehadat Hilfsmittel, o. J.). Für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen können zum Beispiel Funk- und Vibrationssignalgeräte eine Kompensation ihrer Beeinträchtigung bieten. Die Technik ist darauf ausgelegt, Ruf- und Alarmmeldungen (beispielsweise Feueralarm) zu übermitteln (Revermann & Gerlinger, 2010).

Diese Beispiele zeigen, dass digitale Technologien und Medien für Menschen mit Beeinträchtigungen neue Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen können und ihre berufliche Eingliederung unterstützen (Bosse & Haage, 2020).

Neue Chancen auf Beschäftigung können sich jedoch nur erschließen, wenn die Umgebungsbedingungen darauf abgestimmt werden. Zum Beispiel sollte ein verwendetes Programm von Anfang an barrierefrei nutzbar sein (Engels, 2016). Durch Digitalisierung werden Arbeitsprozesse

komplexer und für die Beschäftigten bestehen Herausforderungen im Umgang mit den neuen Technologien. Für hoch qualifizierte Menschen mit Körper- oder Sinnesbeeinträchtigungen bieten sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Beispiel in der Softwareentwicklung neue Chancen der Beschäftigung. Dies kommt aber nur zum Tragen, wenn die Qualifikation des Menschen so spezifisch und nachgefragt ist, dass die mit der Beeinträchtigung einhergehenden Beschäftigungshürden durch die digitale Technologie kompensiert werden (Engels, 2016).

Durch die Digitalisierung hat unter anderem der Internet-Versandhandel zugenommen und in den Teilbereichen „Verpackung“ und „Lagerung“ sind Arbeitsplätze neu entstanden. Diese Arbeitsplätze können nur teilweise mit Maschinen besetzt werden, sodass neue Beschäftigungschancen für gering qualifizierte Menschen, beispielsweise mit Sinnesbeeinträchtigungen, entstehen (Engels, 2016). Auch unter diesem Aspekt verbessern digitale Technologien die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt (Clauß & Verworn, 2019).

Digitale Technologien ermöglichen zudem die Erschließung neuer Tätigkeitsfelder und Geschäftsmodelle innerhalb der WfbM (Bosse & Haage, 2020; Kreidenweis, 2018 b). Die Untersuchung von Engels macht deutlich, dass das Digitalisieren von Dokumenten oder die Aufbereitung nicht mehr benötigter Firmenhardware neu entstandene Tätigkeiten sind, die eigene Arbeitsbereiche bilden (Engels, 2016).

Gesundheit

Die zuvor beschriebene Steigerung der Flexibilität durch die Arbeit im Homeoffice führt bei den Beschäftigten zu weniger Erschöpfung und zu einem besseren „Abschalten“ nach der beruflichen Tätigkeit. Dies gilt für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung.

gen, an Büroarbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und in Inklusionsbetrieben und WfbM. Durch die höhere Selbstständigkeit im Homeoffice und die damit verbundene Steigerung des Handlungsspielraums entsteht für die Beschäftigten mehr Autonomie. Zwei Drittel der Befragten mit hoher Autonomie schätzen ihren Gesundheitszustand als „gut“ bis „sehr gut“ ein (BAuA, 2016).

Eine große Rolle für die präventive Gesunderhaltung von Beschäftigten in der Behindertenhilfe spielen unterstützende Technologien. Im Inklusionsbarometer geben 68 Prozent der Befragten an, dass sie es als Chance sehen, wenn Maschinen körperlich schwere Arbeit abnehmen (Aktion Mensch, 2016). Körperlich schwere Arbeit kann zu Krankheiten führen, die langjährige Beeinträchtigungen mit sich bringen. Mit 89 Prozent entsteht der größte Teil der Beeinträchtigungen von Menschen durch Krankheiten, drei Prozent sind angeboren und ein Prozent ist auf einen Unfall oder Berufskrankheiten zurückzuführen. Die übrigen sechs Prozent verteilen sich auf verschiedene andere Ursachen (Destatis, 2019). Somit hilft die Nutzung digitaler Technologien, Krankheiten vorzubeugen und auch den Verlauf bereits vorhandener Krankheiten positiv zu beeinflussen. Dies kann bewirken, dass Arbeitnehmende mit einer Beeinträchtigung weniger Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes haben (Aktion Mensch, 2020). Dass eine große Zahl von Arbeitnehmenden schwere Lasten tragen oder in gebückter, hockender, kniender Stellung ihre Arbeit ausführen oder über dem Kopf arbeiten müssen, zeigt die Studie „Stress in der modernen Arbeitswelt“ der DAK-Gesundheit aus dem Jahr 2020. Untersucht wurden Gesundheitsaspekte und Work-Life-Balance in der Coronakrise. Befragt wurden knapp 7.000 Erwerbstätige im Dezember 2019 und im April 2020. Es handelt sich um eine repräsentative Stichprobe (Marschall et al., 2020).

Assistenzsysteme und Roboter übernehmen körperlich schwere oder gesundheitsgefährdende und monotone Arbeit (BMAS, 2017). Unter anderem werden Roboter für das Montieren von schweren Teilen oder für das Reinigen von Tanks und Fassaden eingesetzt. Auch innovative Hebehilfen oder Exoskelette können Menschen unterstützen, ihre körperliche Anstrengung zu verringern (Clauß & Verworn, 2019). Körperliche Arbeit ist in Bereichen der Industriemontage oder im Lager erforderlich, die ebenfalls Arbeitsfelder von Werkstätten und Inklusionsbetrieben sein können. Zu den Tätigkeiten eines Lageristen gehören unter anderem das Verladen und Ausliefern von Waren (Arbeitsagentur, 2007).

Des Weiteren können Technologien einseitige Routinetätigkeiten übernehmen, beispielsweise im Bereich des Empfangs von WfbM, sodass den Beschäftigten vor Ort mehr Zeit für die Bearbeitung individueller Kundenwünsche bleibt. Dadurch entstehen größere Entscheidungs- und Handlungsspielräume, was wiederum dazu führt, dass psychische Belastung reduziert und die Arbeit sinnhafter gestaltet werden kann (Clauß & Verworn, 2019). Der Sinngehalt der Arbeit steht in direktem Zusammenhang mit einer Bewertung der erbrachten Leistungen. Ein hoher Sinngehalt liegt vor, wenn die erbrachte Leistung als nützlich betrachtet wird und einen hohen gesellschaftlichen Nutzen mit sich bringt. Ein hoher Sinngehalt der Arbeit beeinflusst somit die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten (DGB-Index Gute Arbeit, 2019). Solange der Mensch im Fokus bleibt, können Technologien die physische und psychische Gesundheit fördern (Clauß & Verworn, 2019).

Produktivität

Durch die Digitalisierung verändern sich einfache Tätigkeiten im Sinne der Automatisierung (Bosse & Haage, 2020). Die so beschleunigten Arbeitsprozesse sehen 55 Prozent der

55%

der befragten Arbeitnehmenden mit Behinderung sehen laut Inklusionsbarometer die durch die Digitalisierung beschleunigten Arbeitsprozesse als Chance.

54%

der Befragten erkennen in der Automatisierung einfacher Tätigkeiten Vorteile.

Befragten des Inklusionsbarometers als Chance. In der Automatisierung einfacher Tätigkeiten erkennen 54 Prozent der Befragten Vorteile (Aktion Mensch, 2016). Durch Digitalisierung und Automatisierung kann die Produktivität in der Behindertenhilfe gesteigert werden. Die Industrie 4.0 verstärkt den Trend zu kleinen Losgrößen und vermehrten Produktvarianten. Dabei sollen die Kosten möglichst niedrig gehalten werden. Dieser Entwicklung muss sich auch die Behindertenbranche anpassen. Für sie sind die Wirtschaftlichkeit und das Einhalten von Qualitätsanforderungen genauso relevant. Durch die Digitalisierung können beispielsweise die manuellen Tätigkeiten bei Montagearbeiten in der Werkstatt unterstützt werden, indem etwa durch moderne Gestenerkennungsalgorithmen die korrekte Ausübung der Arbeitsschritte überprüft wird. Der Arbeitende mit Beeinträchtigung bekommt über optische oder akustische Signale eine direkte Rückmeldung zu seiner Arbeit und kann seine Tätigkeit gegebenenfalls direkt anpassen. Das System lässt sich auf verschiedene Anforderungen justieren und ist in bestehende Arbeitsumgebungen integrierbar (IPA, 2021).

2.4.2 Risiken digitaler Technologien und Medien

Komplexität, Beschäftigungsverlust

Digitalisierung macht Arbeitsprozesse komplexer, was mit Risiken verbunden ist. Durch die komplexer werdenden Arbeitsprozesse erschwert sich die Arbeit in vielen Branchen – unter anderem auch in den Bereichen, in denen WfbM und Inklusionsbetriebe tätig sind. Die Anforderungen an die Qualifikationen steigen, und einfache Tätigkeiten werden teilweise abgebaut oder ins Ausland verlagert. Somit kann Digitalisierung auch zu einer Verringerung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen – vor allem für Menschen mit kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen – führen. Zunehmende

Komplexität begünstigt eine Überforderung (Engels, 2016).

Engels benennt zwar eine Zunahme von Beschäftigungschancen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie, gibt jedoch zugleich an, dass auch mit einem Abbau von Arbeitsplätzen in traditionellen Produktionsbereichen zu rechnen ist (Engels, 2016). Einige Beeinträchtigungen können zwar mit Technologien kompensiert werden, für andere treten aber Probleme auf. Ein Beispiel sind Menschen mit Sehbeeinträchtigungen, die mit einem Screen Reader im Büro arbeiten. Die Digitalisierung bringt eine zunehmende Visualisierung mit sich und auf Webseiten werden immer häufiger Bildsymbole verwendet. Für Menschen, die einen Screen Reader als Unterstützung benötigen, ist dies problematisch, da Screen Reader nicht jede Visualisierung „übersetzen“ können. Mit fortschreitender Digitalisierung sind bestimmte Tätigkeiten von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen somit nicht mehr leistbar (Engels, 2016).

Weitere Probleme zeigen sich im Bereich von Bürotätigkeiten wie der Durchführung von Buchungen oder der Dokumentenablage. Viele dort genutzte Anwendungsprogramme und Webseiten sind nur teilweise oder gar nicht barrierefrei programmiert. Entsprechend fallen durch die Digitalisierung Tätigkeiten weg, die zuvor von Menschen mit Beeinträchtigungen ausgeübt wurden (Engels, 2016).

Gesundheit

Im Rahmen der Literaturrecherche konnten keine Studien identifiziert werden, die den Einfluss des Homeoffice auf Mitarbeitende mit und ohne Beeinträchtigungen speziell in WfbM oder Inklusionsbetrieben untersuchen. Deshalb werden an dieser Stelle erneut der allgemeine Arbeitsmarkt und das Sozialwesen in den Blick genommen. Neben den zuvor angeführten Chancen bringt die

Möglichkeit des orts- und zeitflexiblen Arbeitens auch Gefahren mit sich. Beispielsweise besteht die Gefahr der Mehrarbeit. Von den Beschäftigten mit einem festen Büroarbeitsplatz sagen sechs Prozent, dass sie überlange Arbeitszeiten haben. Von den Beschäftigten, die mobil arbeiten, geben 16 bis 20 Prozent an, mit der Arbeitszeit den gesetzlichen Schutzstandard zu überschreiten (DGB-Index Gute Arbeit, 2020). Der iga.Report 31 verweist auf einen Zusammenhang zwischen Überstunden und psychischen Beeinträchtigungen sowie dem Auftreten von Herz-Kreislauf-Beschwerden (Rau, 2015). Neben der Arbeitszeit pro Woche steigt bei vielen Beschäftigten auch die Arbeitsintensität und damit der Termin- und Leistungsdruck. Als Folge fühlen sich viele Beschäftigte überfordert. Überlange Arbeitszeiten beziehungsweise Überstunden führen dazu, dass vermehrt gesundheitliche Beschwerden auftreten (BAuA, 2016).

Die stärkere Verbreitung mobiler Arbeitsformen durch die Coronapandemie, wie in Kapitel 2.1 beschrieben, betrifft auch die Arbeitsplätze im Sozialwesen. Es lässt sich vermuten, dass auf die in der Behindertenhilfe beschäftigten Akteurinnen und Akteure ähnliche Herausforderungen zukommen, wie es bei Beschäftigten des allgemeinen Arbeitsmarktes der Fall ist. Erste Angaben zu den Auswirkungen auf Menschen mit Beeinträchtigungen konnten die bereits erwähnten Interviews mit den Beschäftigten der Pfennigparade geben (53°NORD, 2021). Weitere sollen im Rahmen der qualitativen Interviews im Rahmen dieser Arbeit erhoben werden. Bei einer Befragung durch die Techniker Krankenkasse geben 46 Prozent der Beschäftigten an, im Homeoffice nicht abschalten zu können. Dieser Wert fällt höher aus als bei den Beschäftigten, die an einem festen Büroarbeitsplatz arbeiten (Wohlers & Hombrecher, 2016). Wenn die arbeitsfreie Zeit von den Herausforderungen der Arbeit überlagert wird, schwindet die

Möglichkeit, sich von einer Belastung umfassend zu erholen. Die Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit hat einen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Im Juni und Juli 2016 hat das Meinungsforschungsinstitut Forsa zum dritten Mal im Auftrag der Techniker Krankenkasse eine Befragung von 1.200 deutschsprachigen Personen ab 18 Jahren durchgeführt. Die Befragten repräsentieren den Querschnitt der volljährigen Bevölkerung in Deutschland. Gewichtet wurde die Stichprobe nach Alter, Geschlecht, Bildung und Region. Kernthemen der Untersuchung waren das persönliche Stresslevel, die häufigsten Stressauslöser sowie die individuellen Stressbewältigungsstrategien in Alltag, Freizeit und Beruf (Wohlers & Hombrecher, 2016). Auch wenn im Zusammenhang mit dem Homeoffice von vielen Arbeitnehmenden eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgehoben wird, gibt es Beschäftigte, die das Gegenteil, also eine Verschlechterung, angeben. Im Vergleich sagen 24 Prozent der Beschäftigten mit einem festen Arbeitsplatz, dass sie Probleme bei der Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem haben. Bei den Beschäftigten im Homeoffice sind es 34 Prozent (DGB-Index Gute Arbeit, 2020). Für Menschen mit Beeinträchtigungen in WfbM und Inklusionsbetrieben liegen keine Umfrageergebnisse vor.

Arbeitsunterbrechungen

Für den allgemeinen Arbeitsmarkt geben 54 Prozent der Befragten an, dass es im Arbeitsalltag aufgrund von Problemen mit dem Computer oder der Internetverbindung zu Arbeitsunterbrechungen kommt. Weitere Gründe für Unterbrechungen sind Kontaktaufnahmen im Kollegium, mit Vorgesetzten sowie Kundinnen und Kunden, Funktionsstörungen von Maschinen oder fehlendes Material. Die Arbeitsunterbrechungen empfinden 67 Prozent der Befragten als Belastung. Eine Rückkehr zur unterbrochenen

6%

der Beschäftigten mit einem festen Büroarbeitsplatz geben laut DGB-Index Gute Arbeit überlange Arbeitszeiten an.

16–20%

der Beschäftigten, die mobil arbeiten, geben laut DGB-Index Gute Arbeit überlange Arbeitszeiten an.

Handlung ist in vielen Fällen nicht möglich und macht einen Neueinstieg notwendig (BAuA, 2019). Auch die befragten Werkstattbeschäftigten erleben eine Unterbrechung der Arbeit durch Probleme mit den technischen Geräten im Homeoffice und Anfangsschwierigkeiten bei Videokonferenzen (53°NORD, 2021). Durch die Nutzung digitaler Technologien und Medien kommt es für die Beschäftigten zu Anforderungen, die als möglicher Stressor gewertet werden (Marschall et al., 2020).

Exklusion

Für Menschen mit kognitiver und psychischer Beeinträchtigung oder Lernbeeinträchtigung stehen keine speziellen technologischen Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung. Für diesen Personenkreis bedeuten die zunehmenden Anforderungen der Digitalisierung eine Erhöhung der Barrieren, was ein Exklusionsrisiko bedeuten kann (Engels, 2016). Das Risiko der Exklusion gilt auch für Personen, die sich die Technologien nicht leisten können (Aktion Mensch, 2020). Viele Mainstream-Technologien sind nicht von Anfang an mit den üblichen Screen Readern zu nutzen, daher sind Updates notwendig, die zeit- und kostenaufwendig sind (Haage & Bühler, 2019).

Technologien, die von Menschen mit Beeinträchtigungen nur eingeschränkt oder gar nicht genutzt werden, führen zu einer Exklusion. Assistive (unterstützende) Technologien sind nur wirksam, wenn sie hinreichend zugänglich sind, über eine kompatible Schnittstelle mit den eingesetzten Geräten und Programmen verfügen und durch Rahmenbedingungen ergänzt werden, die den Menschen mit Beeinträchtigungen optimale Abläufe und organisatorische Strukturen bieten (Engels, 2016).

Personalaufwand und Belastung für Betreuende

Eine Zunahme der Digitalisierung führt dazu, dass Menschen mit Beeinträchtigungen ein höheres Bedürfnis nach Schutz und Begleitung haben. Das wiederum erhöht den Bedarf an Fachkräften. Das betreuende Personal benötigt besonders am Anfang Unterstützung im Umgang mit den digitalen Technologien und Medien, was mit einem Ressourcenaufwand von Zeit und Energie verbunden ist (Aktion Mensch, 2020). Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) geht in einem Branchenbild auf das betreuende Personal ein: Durch den vermehrten Einsatz von digitalen Technologien und Medien im Arbeitsalltag entstehen für das betreuende Personal zusätzliche Beanspruchungen. Eingesetzte Softwareprogramme benötigen oftmals Updates und die Nutzer müssen sich in kurzer Zeit immer wieder neu einarbeiten. Das kann zu psychischer Ermüdung und Stress führen (Klüser & Neitzner, 2019).





3 Qualitative Befragung

Für einen tieferen Einblick in die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt der Akteurinnen und Akteure der Behindertenhilfe und insbesondere die Betrachtung der subjektiven Perspektive wurden qualitative Interviews durchgeführt.

In der Sozialforschung dienen qualitative Interviews beispielsweise der Ermittlung von Expertenwissen oder der Erfassung und Analyse der subjektiven Perspektive. Es besteht die Möglichkeit, durch eine offene Frageform die Situationsdeutungen oder Handlungsmotive zu erfragen und Alltagstheorien sowie Selbstinterpretationen differenziert und offen zu erheben (Hopf, 2005).

Die methodischen Hinweise sowie die betreffenden Leitfäden finden sich am Schluss des Berichts.

»Digitalisierung klingt so schön und modern und hilfreich. Aber es macht nicht immer alles einfacher, das darf man nicht vergessen. Man darf ein digitales Medium nicht um des digitalen Mediums willen einsetzen, sondern immer unterstützend und sinnvoll.«

Führungskraft



3.1 Interviewpartnerinnen und -partner

Befragt wurden Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Gruppen aus WfbM und Inklusionsbetrieben. Darunter waren sowohl Menschen mit Beeinträchtigungen als auch Menschen ohne Beeinträchtigungen. Insgesamt wurden zehn Akteurinnen und Akteure befragt, von denen zwei eine Beeinträchtigung haben. Acht der Befragten haben Führungsverantwortung. Die befragten Personen sind zwischen 20 und 57 Jahre alt. Die Kontaktaufnahme erfolgte über unterschiedliche Wege und wird am Schluss des Berichts unter „Methodische Hinweise“ näher erörtert.

3.2 Ergebnisse der qualitativen Befragung

3.2.1 Verbreitung der Digitalisierung in den WfbM und Inklusionsbetrieben

Alle interviewten Personen geben an, dass in ihren Unternehmen digitale Technologien und Medien vorkommen, und neun Personen sagen, dass sie sie für ihre Arbeit auch nutzen. Trotzdem wird deutlich, dass digitale Technologien und Medien in den Unternehmen der Befragten nicht flächendeckend verbreitet sind. Durch die Coronapandemie wurde das Thema Digitalisierung in der Behindertenhilfe zwar beschleunigt, doch die Verbreitung von digitalen Technologien und Medien ist stark von den Tätigkeiten innerhalb der WfbM und vom Produktangebot des Inklusionsbetriebs abhängig.

»Die Digitalisierung ist bis jetzt immer nur ein Minderheitenthema. Man beschäftigt sich immer wieder damit, aber es steht nicht im Leitbild.«

Führungskraft

Inklusionsbetriebe orientieren sich an der jeweiligen Branche. Digitale Trends werden beobachtet und es wird geprüft, was davon für den jeweiligen Betrieb infrage kommt.

Im Bereich der Bürotätigkeiten werden am Arbeitsplatz täglich Laptops, Computer, Tablets, Webcams, Mikrofone, Headsets und Intranet genutzt. Das passiert unabhängig von der Art der Arbeitsaufgabe, der Beeinträchtigung oder dem Unternehmen.

Zudem werden von den befragten Personen digitale Aktenordner, digitale Diktiergeräte, lernende Systeme für die Arbeitszeiterfassung und im Rechnungswesen genannt. Die Interviewten, die in einem Inklusionsunternehmen tätig sind, geben an, dass die Digitalisierung im Bereich der Dienstleistungen gering sei. Viele Technologien sind aufgrund der praktischen Gegebenheiten nicht nutzbar. Zum Beispiel sind Saug- und Wischroboter für die Reinigung von kleinen, verwinkelten Flächen und Treppen nicht programmiert. Programmierte Schlüsselkarten und digitale Displays für Maschinen finden dagegen Anwendung.

»Im Bereich der Dienstleistungen wird unglaublich viel individuelle Arbeit geleistet und da wird sich in der nächsten Zeit nicht viel digital verändern. Aktuell sind in den Bereichen ›Reinigung‹ und ›Gartenbau‹ digitale Technologien und Medien nicht viel verbreitet.«

Führungskraft

In WfbM werden Tablets, digitale Bildungs- und Lerneinheiten und 65-Zoll-Monitore, die teilweise Touchscreens und höhenverstellbar sind, eingesetzt. Die digitalen Technologien und Medien wurden teilweise in den vergangenen Wochen oder Jahren angeschafft.

»Also wir haben vor eineinhalb Jahren iPads für den Arbeitsbereich angeschafft. Es gab schon immer die Möglichkeit, am Computer zu arbeiten, beispielsweise einen Praktikumsbericht zu verfassen. Aber dann immer mit Unterstützung. Dass wir jetzt eigene iPads angeschafft haben, ist neu.«

Führungskraft

Mit Fokus auf die Arbeitsgruppen in den Werkstätten werden meist mit Ausnahme der Zählwaage und des Bildschirmüberprüfungsverfahrens keine digitalen Technologien und Medien genutzt. Die Zählwaage arbeitet anstatt mit Zahlen mit optischen und akustischen Signalen, beispielsweise mit einem Ampelsystem (Rehadat, 2019).

»In den Arbeitsgruppen, das sind vielfach Tätigkeiten, die eben auch von Menschen mit Unterstützungsbedarf bewältigt werden, und das sind oftmals manuelle Tätigkeiten. Zum Beispiel wird geschraubt, sortiert, gezählt, verklebt. Da gibt es keine digitalen Prozesse, die das irgendwie unterstützen.«

Führungskraft

In einigen Werkstätten gibt es jedoch vereinzelt Arbeitsgruppen, die täglich mit digitalen Technologien und Medien wie einem Computer arbeiten.

Für die Zukunft sind weitere Technologien und Medien geplant oder sie sind aktuell noch in der Testphase. Beispiele sind ein Roboter für den Empfang einer WfbM, ein digitales Verbandsbuch und digitale (Informations-)Tafeln.

In den Interviews wird deutlich, dass die Verbreitung der Digitalisierung von den dortigen Mitarbeitenden vorangetrieben wird – und zwar unabhängig vom Alter der Personen.

3.2.2 Einstellungen der Akteurinnen und Akteure

Unabhängig von ihrer Rolle in der Behindertenhilfe oder ihrer Beeinträchtigung stehen alle Interviewten der Digitalisierung offen, interessiert und neugierig gegenüber.

»Also ich finde die Arbeit mit dem Computer toll. Also ich mache auch von zu Hause aus alles eigentlich nur noch mit PC.«

Werkstattbeschäftigte

»Ich bin sehr ein Freund der Digitalisierung, ich bin aber schon seit vielen Jahren mit der EDV sehr vertraut.«

Führungskraft

Menschen ohne Beeinträchtigungen nehmen wahr, dass Menschen mit Beeinträchtigungen auf digitale Technologien und Medien mit großer Begeisterung, Freude und voll Eifer reagieren. Diesen Eindruck geben auch die Menschen mit Beeinträchtigungen wieder.

Menschen mit Beeinträchtigungen berichten, dass ihre Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeitenden viel Spaß mit der Arbeit am Computer hätten. Aber es gebe darunter auch einige, die den digitalen Technologien und Medien unsicher und unwissend begegneten und Unterstützung benötigten.

»Also soweit ich informiert bin, macht meinen Kollegen grundsätzlich die Arbeit am PC schon Spaß. Ich weiß von einigen Kollegen von mir, dass sie leider nicht die Möglichkeit haben, und die kennen sich damit auch nicht aus.«

Werkstattbeschäftigte

Die Interviewten ohne Beeinträchtigungen geben an, dass viele ihrer Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen ebenfalls Begeisterung für digitale Technologien und Medien zeigten, oft aber auch Skepsis, Zurückhaltung und Ablehnung zu beobachten seien. Es gebe Ernüchterung, da in den vergangenen Jahren schon verschiedene Technologien und Medien ausprobiert worden seien, die sich als nicht praxistauglich erwiesen hätten. Der Optimismus sei diesbezüglich bei vielen zurückgegangen. Die Kolleginnen und Kollegen hätten Vorbehalte und müssten erst von den Vorteilen überzeugt werden, um langsam mit der Digitalisierung warm zu werden. Einige Gesprächspartner merken an, dass ältere Kollegen befürchte-

ten, durch den Einsatz digitaler Technologien und Medien „abgehängt“ zu werden. Eine erste Interpretation der Befragungsergebnisse ist, dass jüngere Menschen, die mit der Digitalisierung aufwachsen, ein höheres Selbstverständnis im Umgang damit haben. Ältere Menschen mit Beeinträchtigungen sind von der Digitalisierung noch weiter entfernt.

Viele Interviewte betonen, dass sie trotz ihrer Begeisterung für Digitalisierung auch die Herausforderungen im Blick hätten und sehr bedacht mit digitalen Technologien und Medien umgingen.

»Digitalisierung klingt so schön und modern und hilfreich. Aber es macht nicht immer alles einfacher, das darf man nicht vergessen. Man darf ein digitales Medium nicht um des digitalen Mediums willen einsetzen, sondern immer unterstützend und sinnvoll.«

Führungskraft

»Also wenn man das alles nur noch auf Digitalisierung umwälzt, also ich glaube, da werden dann viele auch mit überlastet von den Beschäftigten, weil auch nicht alle wirklich dazu in der Lage sind, dieses so umzusetzen.«

Werkstattbeschäftigte

»Das Persönliche und Direkte soll eben auch nicht zu kurz kommen. Aber da, wo es Chancen gibt und wo wir es sinnvoll als Ergänzung nutzen können, da greife ich gerne darauf zurück.«

Führungskraft

3.2.3 Chancen der Digitalisierung aus Sicht der Akteurinnen und Akteure

Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen sehen unterschiedliche Chancen in der Digitalisierung.

Arbeitserleichterung

Viele Interviewte mit und ohne Beeinträchtigungen sehen in der Digitalisierung eine Unterstützung ihrer Arbeit. Die Interviewten ohne Beeinträchtigungen sprechen von einem Ressourcengewinn hinsichtlich Zeit und Energie.

Die Arbeitsunterstützung findet sich für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen in WfbM und Inklusionsbetrieben unter anderem bei der Kommunikation und Dokumentation. Dank der digitalen Ausstattung kann jederzeit und überall kommuniziert und auch dokumentiert werden. In vielen Fällen kommt es dadurch zu einem schnelleren Austausch.

Mithilfe der in den Werkstätten vorhandenen Bildschirme, Monitore und Tablets können Botschaften per Video direkt in den Räumen der WfbM gezeigt werden und es besteht nicht mehr die Notwendigkeit, sich physisch zu treffen. Damit werden Ressourcen eingespart. Auch bei Unterweisungen können zur Unterstützung der Inhalte Videos vorgespielt werden. Die Interviewten berichten, dass es dadurch zu weniger Nachschu-

lungen komme. Auf diese Weise würden die Fachkräfte entlastet.

»Wir nutzen die digitale Aufbereitung bei unseren jährlichen Unterweisungen, die unterstützen wir mit Filmmaterial und Fotos. Dann können es auch Menschen, die jetzt der Sprache nicht so gut mächtig sind, gut verstehen. Und seit wir die moderneren Kommunikationsmittel oder Schulungsmittel einsetzen, merken wir, dass die Nachschulungen für den Einzelnen weniger werden.«

Führungskraft

Die Ressourcengewinnung zeigt sich auch im Homeoffice, das sich bedingt durch die Coronapandemie stark ausgeweitet hat. Viele Menschen arbeiteten im Homeoffice, was vor allem von Menschen ohne Beeinträchtigungen in den Interviews positiv bewertet wurde.

Mithilfe der digitalen Technologien und Medien können die Mitarbeitenden auch von zu Hause aus am Arbeitsalltag teilnehmen und sparen beispielsweise durch den Wegfall des Arbeitswegs zugleich Ressourcen ein, was auch einen positiven ökologischen Effekt hat.

»Also für mich persönlich sehe ich die große Chance der Einsparung von Ressourcen. Ich will es mal so übergreifend formulieren, zum einen sparen wir Zeit, weil man bestimmte Wege einfach gar nicht mehr zurücklegen muss. Wir haben drei Werkstattstandorte und wenn man sich zu Präsenzveranstaltungen treffen will, müssen immer mehrere Leute sich zum Treffpunkt begeben, das ist letztendlich ein gar nicht notwendiger Verbrauch von Zeit und auch sonstiger Energie.«

Führungskraft

Als weiterer Vorteil des Homeoffice wird von den Interviewten die verringerte Anzahl von Unterbrechungen durch Kolleginnen und Kollegen gesehen. Das führe – so ist die Wahrnehmung – zu einer gesteigerten Konzentration, einer höheren Produktivität und mehr Energie.

»Wenn man im Homeoffice ist, kann man effektiver arbeiten, weil man nicht unterbrochen wird, zum Beispiel von Kollegen. Man ist im mobilen Arbeiten, glaube ich, schon durchaus konzentrierter bei der Sache.«

Führungskraft

Barrierefreiheit

Digitale Technologien können zudem Barrieren abbauen. Die Interviewten berichten, dass bei ihnen in der Werkstatt ein Zählwaagensystem genutzt werde, das die Zielwerte durch ein akustisches Signal anzeige. Dadurch ist der korrekte Umgang mit Zahlen für diese spezielle Tätigkeit keine Voraussetzung mehr.

»Und wenn jemand nicht zählen kann, kann er aber möglicherweise auf einen Signalton reagieren und die Arbeit trotzdem ausüben.«

Führungskraft

Ein weiteres Beispiel für den Abbau von Barrieren ist die Möglichkeit, ein Dokument digital zu unterschreiben. Für eine Unterschrift ist die Nutzung eines Stifts notwendig, was für Menschen mit Beeinträchtigungen eine Schwierigkeit und Hürde bedeuten kann. Wird ein Dokument digital aufbereitet, kann die Unterschrift direkt mit dem Finger auf einem Tablet erfolgen und der Zugang für Menschen mit Beeinträchtigungen wird an dieser Stelle erleichtert.

»Und wenn Sie als Mensch mit Behinderung eine Handschrift haben, aber es ihnen schwerfällt, mit dem Stift zu schreiben, dann bauen die digitalen Alternativen die Barrieren ab. Das heißt, dieses Thema Barrierefreiheit ist sehr wichtig.«

Führungskraft

Beschäftigungsmöglichkeiten

Durch die Digitalisierung können einige Werkstätten neue Arbeitsplätze anbieten und mehr Mitarbeitende einstellen. Beispielsweise sind die Bereiche IT-Digitalisierung oder Bürokommunikation hinzugekommen. In diesen Bereichen erledigen Menschen mit Beeinträchtigungen alle Aufgaben mit dem Computer.

Die Arbeit mit digitalen Technologien und Medien kann für Menschen mit Beeinträchtigungen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten.

Weiterhin steigt mit der Digitalisierung auch die Attraktivität der Arbeitsplätze in den WfbM aus der Außensicht. Arbeitsplätze, die sich mit IT beschäftigen, sind sehr attraktiv für potenzielle Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen. Sie entscheiden sich deshalb für eine Arbeit in einer bestimmten Werkstatt und nehmen dafür auch längere Anfahrtswege in Kauf. Der Einsatz eines Roboters kann ebenfalls in der Außenwirkung und gegenüber externen Besucherinnen und Besuchern imagebildend genutzt werden.

»Bei uns gibt es einen Arbeitsbereich, der nennt sich Digitalisierung. Das heißt, wir bearbeiten Aufträge für Unternehmen, wo wir Sachen digitalisieren für die Unternehmen. Oder auch Personalakten oder alte Bewohnerakten oder sonst irgendetwas digitalisieren wir dort. Das ist ein attraktiver Arbeitsplatz.«

Führungskraft

»Wir erleben, dass besonders die Arbeitsplätze, wo wir tatsächlich IT oder sonst irgendwie einsetzen, dass die hochattraktiv sind bei Menschen mit Behinderungen.«

Führungskraft

Selbstständigkeit, Selbstbestimmung, Teilhabe

Menschen ohne Beeinträchtigungen sehen den Vorteil der Digitalisierung oft in einer Steigerung der Selbstständigkeit und Selbstbestimmung und in der damit verbundenen beruflichen Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Zum Beispiel informieren Monitore über den Speiseplan und den Tages- oder Wochenplan in der Werkstatt. Mit Tablets können Lernprogramme abgespielt werden und es besteht dadurch die Möglichkeit, sich selbst weiterzubilden. Jede Information kann in verschiedenen Sprachen, Lautstärken und Geschwindigkeiten wiedergegeben werden. Damit kann sich jeder Mensch selbstständig informieren und ist nicht auf eine weitere Person angewiesen.

»Es ist so eingestellt, dass die Leute sich die Texte auch vorlesen lassen können, wenn sie nicht lesen können.«

Werkstattbeschäftigte

»Es soll auch so gefördert werden, dass der Mensch mit Behinderung selbstbestimmt sagen kann: Jetzt lerne ich noch mal.«

Führungskraft

3.2.4 Risiken der Digitalisierung aus Sicht der Akteurinnen und Akteure

Trotz der Vorteile, die die Arbeit mit digitalen Technologien und Medien mit sich bringt, sprechen die Interviewten auch verschiedene Risiken an. Viele Risiken werden von den Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen übereinstimmend benannt.

Arbeitsunterbrechungen

Für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen bedeutet die Arbeit am Computer auch Unterbrechungen, die durch nicht funktionierende Technik und zeitaufwendige Updates entstehen. Zudem wird das Warten beim „Hochfahren“ des Computers bemängelt und dass viele verschiedene Programme für die Arbeit benötigt werden, was ebenfalls Zeit kostet.

Gesundheit

Durch die Arbeit am Computer sitzen die Beschäftigten oftmals mehrere Stunden vor dem Bildschirm, was sich negativ auf ihre physische und psychische Gesundheit auswirkt. Die Interviewten mit und ohne Beeinträchtigungen, die einen Computer nutzen, berichten, dass ihnen oftmals die Augen und der Kopf wehtun. Nicht alle Arbeitsplätze im Homeoffice sind mit einem ergonomischen Mobiliar ausgestattet, sodass durch die teilweise schiefe Sitzhaltung auch von Schmerzen im Rücken berichtet wird. Ein Zusammenhang zwischen der Dauer der Computernutzung und den gesundheitlichen Auswirkungen ist festzustellen: Mit den Stunden am Computer nehmen auch die körperlichen Beschwerden zu.

»An der Sitzhaltung und an den Augen merke ich, dass es körperlich anstrengend ist, den ganzen Tag am Bildschirm zu arbeiten.«

Führungskraft

Neben den körperlichen Auswirkungen werden auch die psychischen erwähnt. Einige berichten, dass sie sich nach längerer Arbeit am Computer ausgelaugt und erschöpft fühlen und nicht entspannt in den Feierabend kämen. Neben den Vorteilen, die das Homeoffice für die Menschen bieten kann, sprechen die Interviewten auch von einer psychischen Beanspruchung. Einige berichten, dass die tägliche Balance zwischen Privatem und Beruflichem viele Kolleginnen und Kollegen belastet.

»Also ich habe hier schon Mitarbeiter gehabt, die sagen, dass sie das Homeoffice psychisch einfach nicht mehr aushalten.«

Führungskraft

Soziale Kontakte

Eine Herausforderung, die mit der Digitalisierung einhergeht, ist der Verlust von sozialen Kontakten. Dies sei besonders durch die vermehrte Zeit im Homeoffice noch deutlicher geworden. Die Interviewten mit und ohne Beeinträchtigungen berichten, dass ihnen die spontane Interaktion fehle und der zwischenmenschliche Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen verloren gehe. Einige sprechen von einer Gefahr der Sozialisolation.

»Durch die Digitalisierung verliert man auch den persönlichen Kontakt zu den Menschen.«

Werkstattbeschäftigte

»Die Begegnungen am Arbeitsplatz, in der Kaffeepause ins Gespräch zu kommen oder auch zwischendurch mal, fallen aktuell fast vollständig weg. Während der Coronapandemie sprechen wir ja nur noch per Videokonferenz miteinander.«

Führungskraft

Zudem nimmt die Kommunikation per E-Mail zu, was Potenzial für Konflikte bietet. Diese entstehen meist durch Missverständnisse.

»Die direkte Kommunikation wird weniger, das birgt schon ein gewisses Risiko und dann wird halt mehr per E-Mail kommuniziert, was wiederum viel Potenzial für Missverständnisse birgt und zu Konflikten führt.«

Führungskraft

Einige Unterweisungen finden im Gegensatz zu früher komplett digital als Video statt. Bei diesem Format kritisieren einige Menschen ohne Beeinträchtigungen, dass der Raum für Rückfragen fehle und sie sich mit dem Thema alleingelassen fühlten.

»Wir haben einige Pflichtunterweisungen, die nun digital durchgeführt werden, und da höre ich Kollegen sagen, dass ihnen der Frontalunterricht besser gefallen hat. Früher konnten sie noch Rückfragen stellen und jetzt nicht mehr.«

Führungskraft

Reaktion im Kollegium

Anders als bei den Ergebnissen des Inklusionsbarometers der Aktion Mensch von 2016, in dem die älteren Arbeitnehmenden der Digitalisierung optimistischer begegneten, berichten die Interviewten von ablehnenden Reaktionen ihrer älteren Kolleginnen und Kollegen. Wie in Kapitel 3.2.2 beschrieben, seien es oft ältere Mitarbeitende, die den digitalen Technologien und Medien unsicher und skeptisch gegenüberstünden, weil sie sich von der Digitalisierung abgehängt fühlen würden. Diese Verunsicherung führe in einigen Fällen zu Ablehnung und es bestehe das Risiko der Arbeitsverweigerung.

»Vielleicht besteht ein Risiko für ältere Mitarbeitende, weil die im Umgang mit digitalen Technologien und Medien nicht so versiert sind wie jüngere Mitarbeitende. Die Älteren können sich abgehängt fühlen oder lehnen das Neue auch ab, weil die sich damit nicht beschäftigen möchten.«

Führungskraft

»Kollegen wird es dann zu viel mit der Digitalisierung und dann lassen sie die Arbeit fallen, weil sie überfordert sind. Es ist wichtig, das Ganze langsam anzugehen.«

Werkstattbeschäftigte

Risiken des Internets

Aus Sicht der Menschen ohne Beeinträchtigungen haben Menschen mit Beeinträchtigungen oft Schwierigkeiten, eine private und berufliche Nutzung des Internets zu unterscheiden. Einige würden ihre beruflichen Tablets für private Recherchen, die Veröffentlichungen von Fotos oder verschiedene Internetspiele einsetzen. Daraus ergibt sich für die Interviewten, dass im Umgang mit digitalen Technologien und Medien eine Sensibilisierung erfolgen müsse und Menschen mit Beeinträchtigungen – vor allem mit kognitiven Beeinträchtigungen – auf ihrem Weg ins Internet begleitet werden müssten.

»Also wir sensibilisieren natürlich auch, dass man gut aufpassen muss, was man von sich selbst im Internet preisgibt und welche Gefahren eben auch dabei lauern.«

Führungskraft

»Meine Erfahrung zeigt, die Auswirkung dieser Sucht und das Verfallen dieser Sucht ist bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen deutlich intensiver. Weil sie sich noch stärker in diesen Welten verlieren.«

Führungskraft

Kosten

Die Anschaffung von digitalen Technologien und Medien ist mit Ausgaben verbunden, die sich einige Unternehmen nicht leisten können und wollen. Die Interviewten geben an, dass die Kosten aus ihrer Sicht oft in keinem Verhältnis zu möglichen Vorteilen stünden. Viele digitale Technologien und Medien würden deshalb aktuell noch nicht genutzt. Neben der Anschaffung müssten auch Ressourcen für die Ausbildung der Fachkräfte geschaffen werden, was ebenfalls eine Herausforderung und Hürde sei.

»Digitalisierung kostet viel Geld und das kann sich nicht jeder leisten, und dann auch in die Ausbildung der Lehrkräfte hinsichtlich Digitalisierung zu investieren, das ist für viele zu viel.«

Führungskraft

Als Fazit der qualitativen Befragung lässt sich sagen, dass digitale Technologien und Medien in allen Unternehmen vorhanden sind. Ihre Verbreitung wird vorwiegend von den Mitarbeitenden vorangetrieben und hängt vom jeweiligen Tätigkeitsbereich ab. Die Mehrheit der Interviewten sieht in der Digitalisierung viel positives Potenzial, weist aber darauf hin, dass die Rahmenbedingungen berücksichtigt werden müssten.



4 Quantitative Befragung

4.1 Rahmenbedingungen und Stichprobe

Im Dezember 2020 beauftragte die BGW, Hamburg, das Institut für Demoskopie Allensbach (IfD-Allensbach), Allensbach am Bodensee, mit einer Umfrage unter berufstätigen Menschen mit Schwerbehinderung sowie Personen, die als Betreuende, Kolleginnen und Kollegen oder Führungskraft beruflich mit schwerbehinderten Menschen zusammenarbeiten. Ziel der Umfrage war es, Informationen darüber zu gewinnen, in welchem Umfang digitale Technik den Berufsalltag von Menschen mit Behinderungen heute schon erleichtert und inwieweit berufstätige Menschen mit Behinderungen sowie ihre Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Betreuungskräfte die Digitalisierung akzeptieren und ob sie diese überwiegend positiv oder negativ wahrnehmen.

Digitalisierung ist in der Behindertenhilfe unterschiedlich stark verbreitet. Dabei zeigt die quantitative Untersuchung, dass digitale Technologien für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Inklusionsbetrieben eine größere Rolle spielen als in WfbM.

59 %

der Arbeitgebenden in Inklusionsbetrieben sagen, digitale Technologien seien für ihre Arbeit wichtig.

34 %

sind es in WfbM.



Eine solche Befragung ist eine Herausforderung bei der Stichprobenbildung, denn die Bevölkerungsgruppe der Menschen mit Behinderungen ist sehr heterogen und gleichzeitig stehen nur wenige statistische Informationen zur Verfügung, die der Auswahl der Befragten zugrunde gelegt werden könnten. Die Hinweise zur Stichprobenbildung finden sich am Schluss des Berichts unter „Methodische Hinweise“.

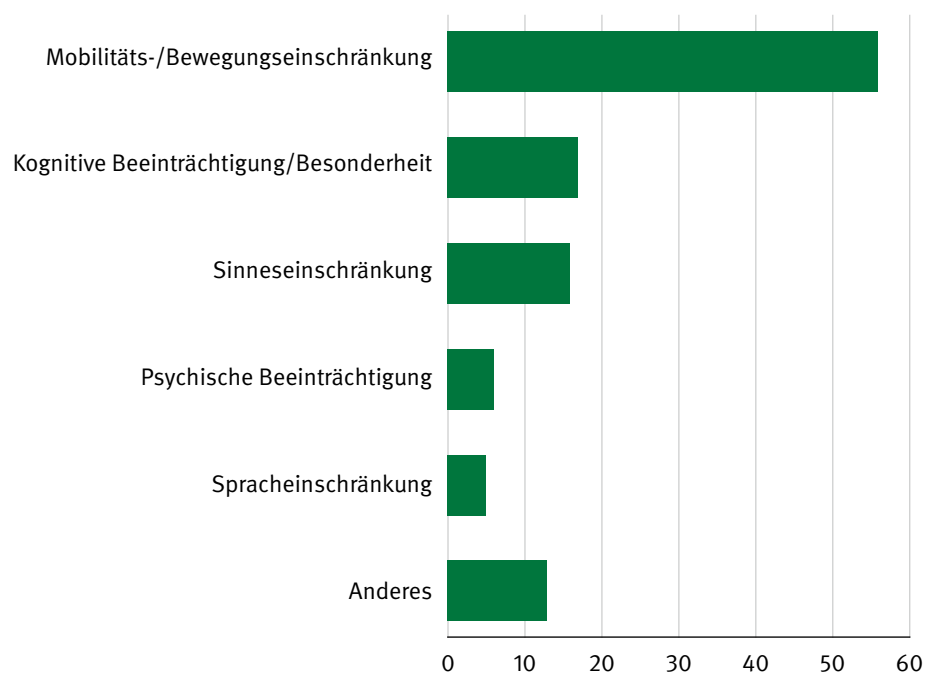
Insgesamt wurden in der vorliegenden Umfrage 194 berufstätige Menschen mit Schwerbehinderung befragt. Von ihnen sind 56 Prozent mobilitäts- oder bewegungseingeschränkt, 17 Prozent haben eine

kognitive Beeinträchtigung oder Besonderheit, 16 Prozent eine Sinneseinschränkung, sechs Prozent eine psychische Einschränkung und fünf Prozent eine Spracheinschränkung (Abbildung 5). Eine relative Mehrheit der Stichprobe (45 Prozent) geht einer Bürotätigkeit nach, 22 Prozent einer handwerklichen Tätigkeit in der Produktion, 17 Prozent einer Servicetätigkeit und zehn Prozent einer handwerklichen Tätigkeit im Dienstleistungsbereich (Abbildung 6). Die Mehrheit der Befragten ist in einem Unternehmen oder Betrieb tätig, der nicht auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen spezialisiert ist oder für deren Einstellung eine staatliche Förderung erhält

Abbildung 5: Art der Einschränkung – befragte schwerbehinderte Menschen in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 3.

Frage: „Was für eine Behinderung beziehungsweise Einschränkung liegt bei Ihnen vor: eine Einschränkung der Sinne, zum Beispiel des Sehens oder Hörens, eine Einschränkung beim Sprechen, eine Mobilitäts- beziehungsweise Bewegungseinschränkung oder eine kognitive Beeinträchtigung oder Besonderheit?“



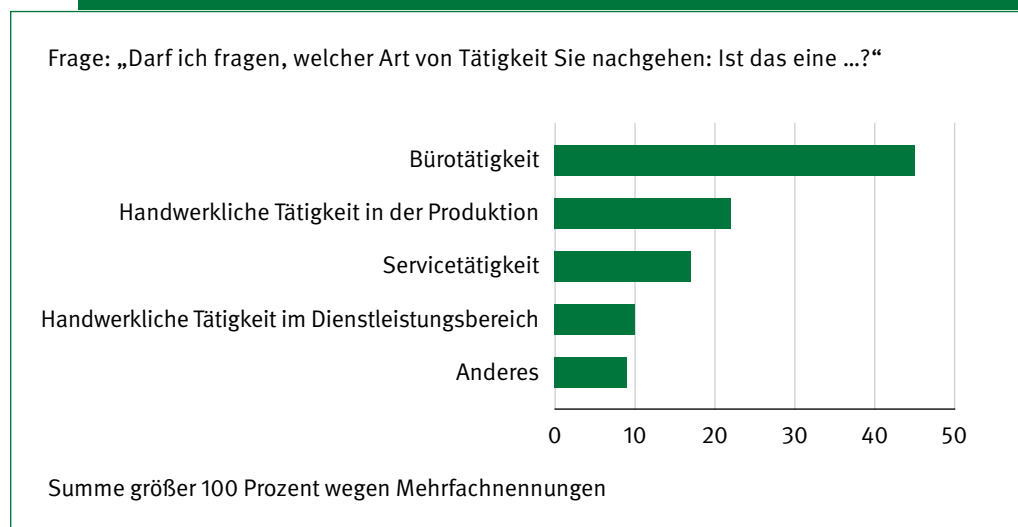
Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.



(54 Prozent). Weitere 16 beziehungsweise 17 Prozent sind in Inklusionsbetrieben und anderen speziellen Betrieben beziehungsweise WfbM angestellt (Abbildung 7). Einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben 84 Prozent, 13 Prozent einen befristeten oder einen unbefristeten Vertrag mit befristeter Aufstockung.

Die Auswahl der Befragten ist nicht repräsentativ für die Gesamtheit aller behinderten Berufstätigen in Deutschland. Auf die bewusst in Kauf genommenen Abweichungen in der Altersstruktur und die weiteren Grenzen bei der Stichprobenbildung wird am Schluss des Berichts unter „Methodische Hinweise“ verwiesen.

Abbildung 6: Berufliche Tätigkeit in Prozent

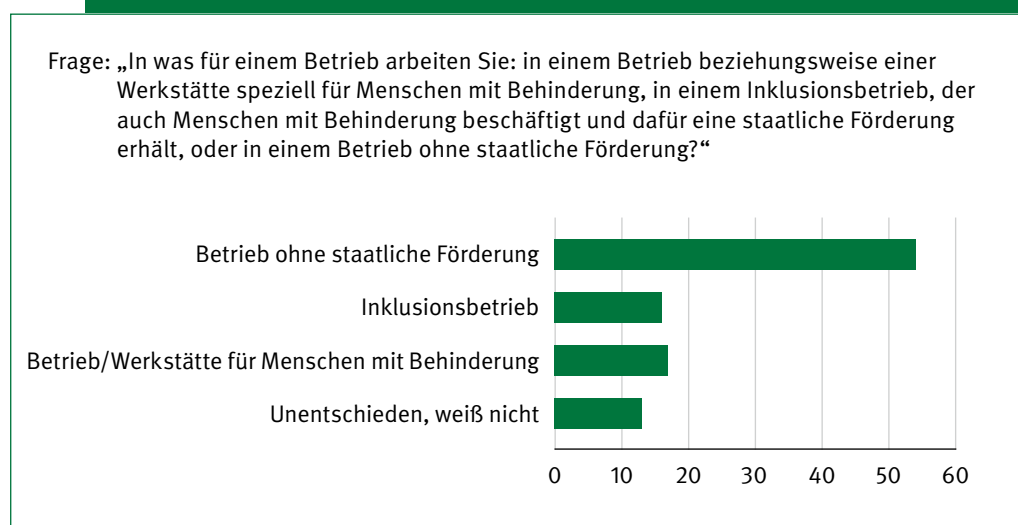


Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 4.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Abbildung 7: Art des Betriebs in Prozent



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 4.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Neben den 194 berufstätigen Menschen mit Schwerbehinderung wurden in der vorliegenden Umfrage auch 125 nichtbehinderte Personen befragt, die beruflich mit Menschen, die eine Behinderung haben, zusammenarbeiten. Dabei waren 42 Prozent Betreuende von schwerbehinderten Berufstätigen, 31 Prozent Vorgesetzte und 27 Prozent Kolleginnen oder Kollegen (Abbildung 8). Diese Befragten wurden, wie auch die Befragten mit Behinderung, über das Interviewernetz des IfD-Allensbach rekrutiert. Sie wurden zu ihren eigenen Arbeitsbedingungen und Erfahrungen befragt und – analog zum Fragebogen für die schwerbehinderten Berufstätigen – zu ihrem Eindruck von den Arbeitsbedingungen ihrer Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung. In diesem Bericht stehen die Antworten der schwerbehinderten Berufstätigen im Vordergrund. Die Antworten ihrer nichtbehinderten Betreuenden, Mitarbeitenden und Vorgesetzten werden aber an verschiedenen Stellen als Kontrast oder Ergänzung herangezogen.

Die genauen Untersuchungsdaten und die beiden Fragebögen mit Originalanlage sind am Schluss des Berichts unter „Methodische Hinweise“ dokumentiert.

4.2 Ergebnisse

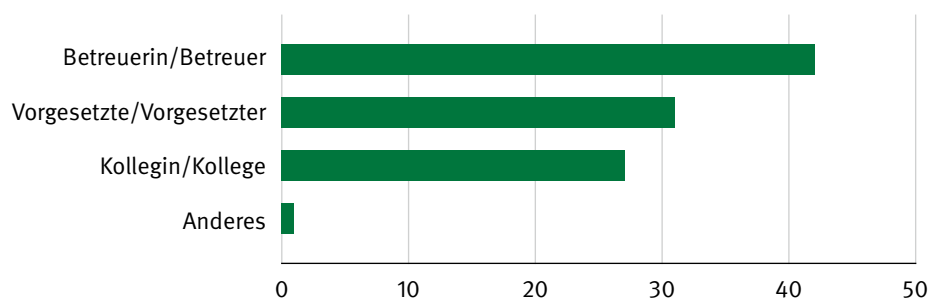
Wie eingangs erwähnt, lag das thematische Schwergewicht der vorliegenden Untersuchung auf der Frage, ob oder in welchem Ausmaß der technische Fortschritt das Berufsleben schwerbehinderter Menschen beeinflusst oder erleichtert, und hier besonders darauf, welche Veränderungen die Digitalisierung im Berufsalltag mit sich bringt. Neben Aspekten der technischen Ausstattung wurde dabei auch die Akzeptanz neuer Technologien betrachtet.

4.2.1 Einstellungen

Die Grundeinstellung der meisten berufstätigen schwerbehinderten Menschen gegenüber dem technischen Fortschritt ist positiv.

Abbildung 8: Nichtbehinderte Befragte: Art der Zusammenarbeit mit Schwerbehinderten in Prozent

Frage: „Sie haben beruflich ja mit Menschen mit Behinderung zu tun. Darf ich fragen, in welcher Funktion das geschieht: Sind Sie Betreuer beziehungsweise Betreuerin eines Menschen mit Behinderung, sind Sie der beziehungsweise die Vorgesetzte, sind Sie ein Kollege beziehungsweise eine Kollegin oder was sonst?“



Summe größer 100 Prozent wegen Mehrfachnennungen

Basis: Bundesrepublik Deutschland, Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte von berufstätigen Schwerbehinderten.

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 6.

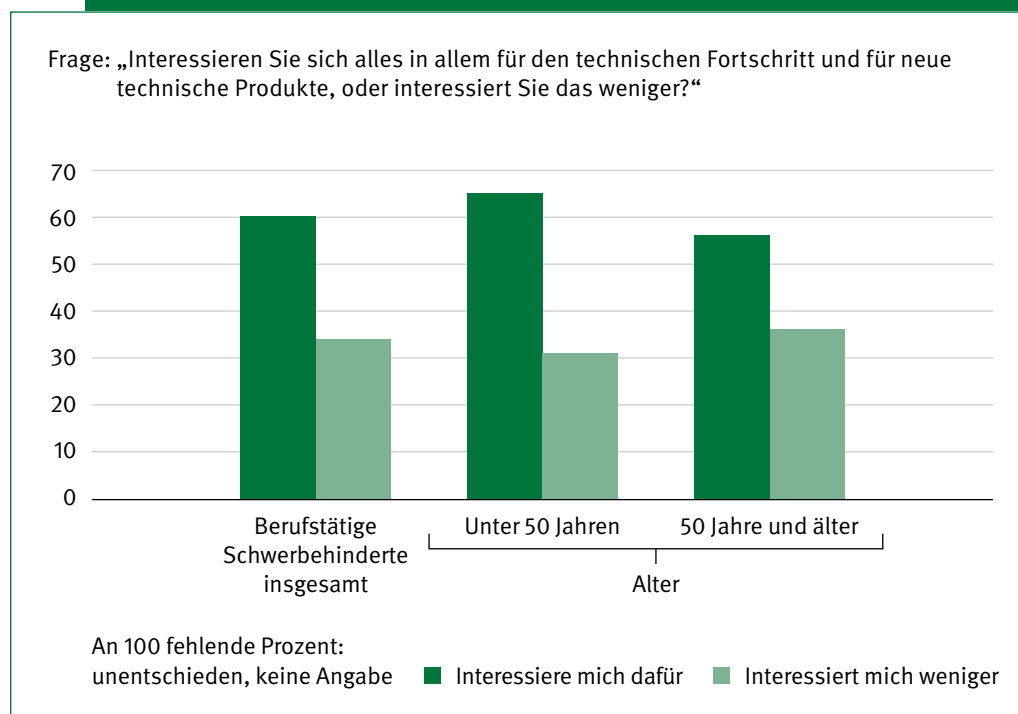


Auf die Frage „Interessieren Sie sich alles in allem für den technischen Fortschritt und für neue technische Produkte, oder interessiert Sie das weniger?“ antworteten 60 Prozent, sie interessierten sich dafür, nur 34 Prozent sagten, das Thema interessiere sie weniger. Dabei zeigten sich die jüngeren Befragten unter 50 Jahren erwartungsgemäß stärker interessiert als ältere. Der ausgemachte Unterschied ist jedoch nicht groß: Auch Befragte ab 50 Jahren gaben zu 56 Prozent an, sich für den technischen Fortschritt zu interessieren (Abbildung 9).

Zur Frage nach dem Interesse für den technischen Fortschritt sind keine Vergleichswerte aus Bevölkerungsumfragen vorhanden, doch es gibt eine Reihe von Fragen, die in eine ähnliche Richtung zielen. So fragte das IfD-Allensbach im Juni 2018: „Wie sehr interessieren Sie sich für das Thema ‚Wissen-

schaft und Forschung?‘“ Damals antworteten 35 Prozent, dass sie sich dafür sehr stark oder stark interessierten. Eine Mehrheit von 63 Prozent gab an, das interessiere sie weniger stark, kaum oder gar nicht (IfD-Allensbach, 2018). Auf die Frage „Wie sehr interessieren Sie sich für Technik?“ antworteten im Dezember 2017 31 Prozent, sie interessierten sich sehr stark oder stark dafür (IfD-Allensbach, 2017). Bei der Frage „Glauben Sie, dass der technische Fortschritt mehr Chancen oder mehr Risiken mit sich bringt?“ meinten im Dezember 2020 41 Prozent, er bringe mehr Chancen mit sich, 21 Prozent glaubten an mehr Risiken, 38 Prozent waren unentschieden (IfD-Allensbach, 2020). Die Befragungsergebnisse lassen vermuten, dass der Durchschnitt der Bevölkerung eher etwas weniger Interesse am technischen Fortschritt hat als die in dieser Umfrage interviewten berufstätigen schwerbehinderten Menschen.

Abbildung 9: Interesse für den technischen Fortschritt in Prozent



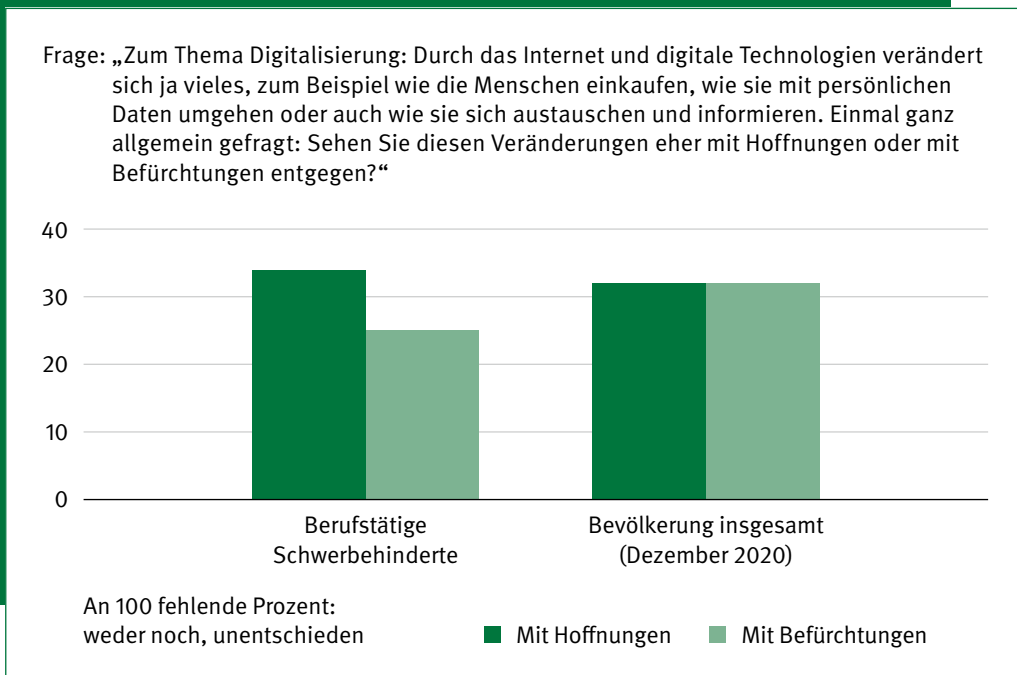
Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 22.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Abbildung 10: Digitalisierung – Grund für Hoffnungen oder Befürchtungen? (in Prozent)

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 23.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte, Bevölkerung ab 16 Jahre.

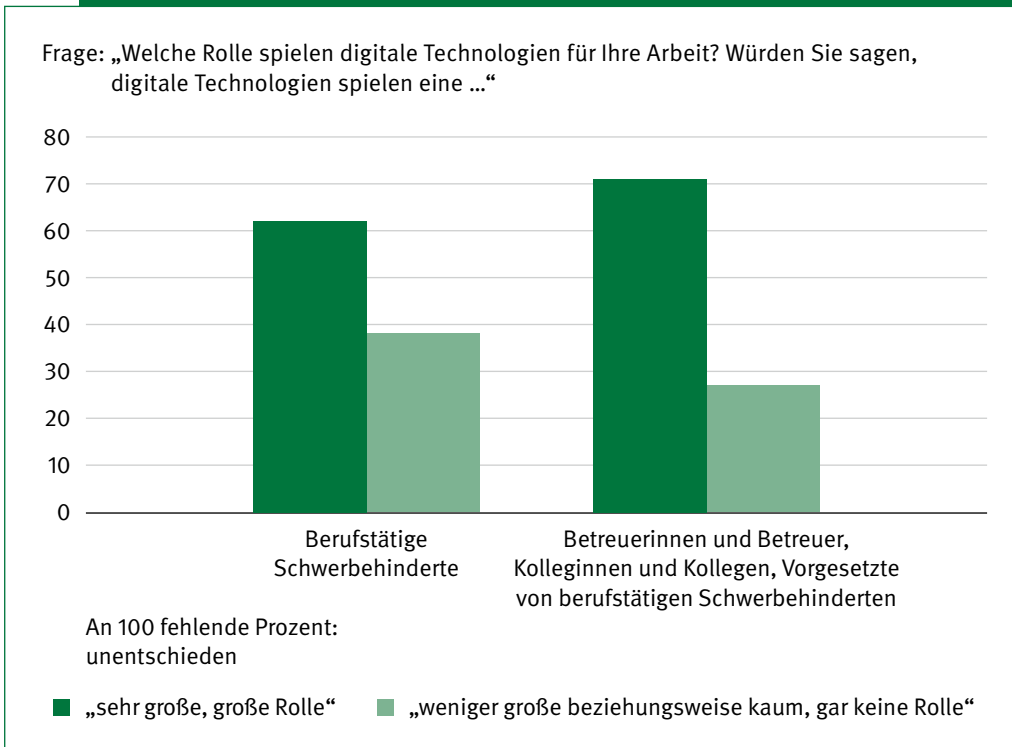
Diese Vermutung wird durch die Antworten auf die Frage, ob man den Veränderungen durch die Digitalisierung eher mit Hoffnungen oder Befürchtungen entgegenseht, tendenziell bestätigt. 34 Prozent der schwerbehinderten Berufstätigen antworteten auf diese Frage, sie sähen diesen eher mit Hoffnungen entgegen, deutlich weniger (25 Prozent) äußerten Befürchtungen. Hierzu gibt es einen Vergleichswert aus einer aktuellen Bevölkerungsumfrage: Im Dezember 2020 antworteten in einer Repräsentativumfrage des Allensbacher Instituts 32 Prozent, sie sähen den durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungen mit Hoffnungen entgegen. Der Anteil derer, die diese eher mit Befürchtungen betrachteten, lag ebenfalls bei 32 Prozent (Abbildung 10). Damit zeigt sich die Gesamtbevölkerung in diesem Punkt spürbar skeptischer als die Befragten der vorliegenden Umfrage. Von überdurchschnittlich großen Berührungängsten von Menschen mit Behinderungen gegenüber

modernen Technologien kann demnach keine Rede sein.

4.2.2 Präsenz digitaler Technologien im Arbeitsalltag

Der Umgang mit digitaler Technik ist für eine deutliche Mehrheit der berufstätigen schwerbehinderten Menschen anscheinend fester Bestandteil ihres Berufsalltags. Auf die Frage „Welche Rolle spielen digitale Technologien für Ihre Arbeit?“ antworteten 62 Prozent, sie spielten eine „sehr große“ oder „große“ Rolle. Nur 38 Prozent meinten, digitale Technologien spielten für ihre Arbeit eine „weniger große“ oder „gar keine“ Rolle. Noch etwas stärker verbreitet ist die Nutzung digitaler Technologien bei den nichtbehinderten Befragten, also den Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten schwerbehinderter Berufstätiger. Sie sagten zu 71 Prozent, digitale Technologien spielten für ihre Arbeit eine „sehr große“ oder „große“ Rolle (Abbildung 11).

Abbildung 11: Welche Rolle spielen digitale Technologien im Berufsalltag? (in Prozent)



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 24.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte.



Allerdings darf man nicht annehmen, dass die Aussage, digitale Technologie spiele im eigenen Berufsleben eine große Rolle, damit gleichzusetzen sei, dass der Arbeitsplatz technisch besonders anspruchsvoll ausgerüstet wäre. Wie bereits gezeigt, geht knapp die Hälfte der befragten berufstätigen schwerbehinderten Menschen (45 Prozent) einer Bürotätigkeit nach (Abbildung 6), und dies bedeutet in den allermeisten Fällen, dass für die tägliche Arbeit ein Computer benutzt wird – und sei es nur, um Texte zu schreiben oder E-Mails zu versenden. Folgerichtig ist der Anteil derjenigen, die angeben, digitale Technologien spielten in ihrem Beruf eine „sehr große“ oder „große“ Rolle, unter den Büroangestellten mit Abstand am größten: Sie stimmten zu 88 Prozent dieser Aussage zu. Weitaus geringer ist die Bedeu-

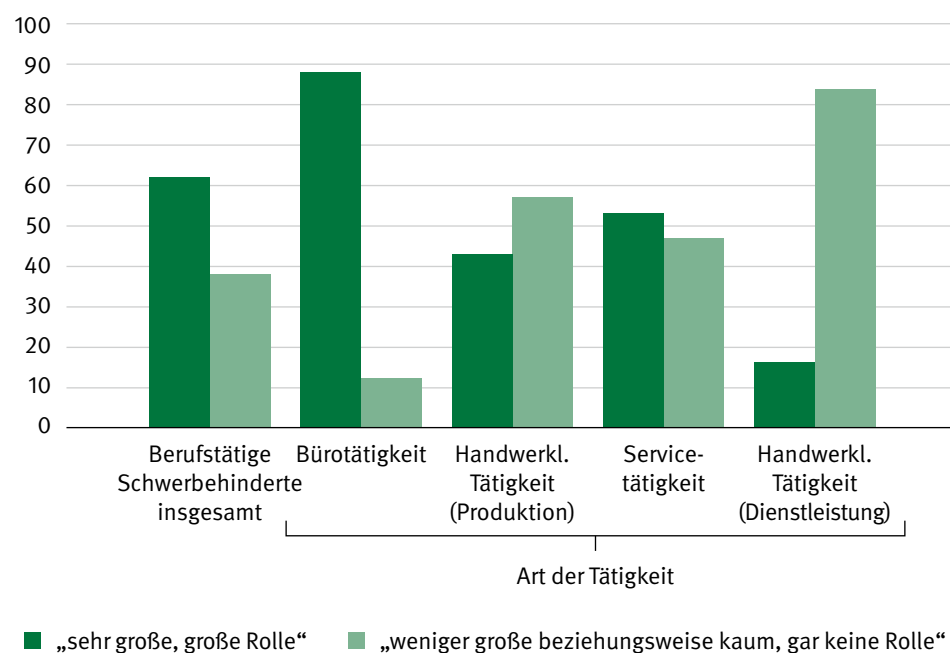
tung digitaler Technologien für Befragte in Handwerk und Dienstleistungsberufen. Bei denjenigen, die einer handwerklichen Tätigkeit in der Produktion oder einer Servicetätigkeit nachgehen, bejahten und verneinten die Befragten etwa zu gleichen Teilen, dass digitale Technologie in ihrem Beruf eine (sehr) große Rolle spiele. Von denen, die einer handwerklichen Tätigkeit im Dienstleistungsbereich nachgehen, gab die große Mehrheit (84 Prozent) an, digitale Technologien spielten bei ihrer Arbeit „keine“ oder allenfalls eine „weniger große“ Rolle (Abbildung 12).

Deutlich unterscheiden sich auch die Angaben von Beschäftigten in verschiedenen Arten von Betrieben. Während eine klare Mehrheit der Beschäftigten in Inklusionsbe-

Abbildung 12: Bedeutung digitaler Technologien im Berufsalltag nach Art der Tätigkeit in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 25.

Frage: „Welche Rolle spielen digitale Technologien für Ihre Arbeit? Würden Sie sagen, digitale Technologien spielen für Ihre Arbeit eine ...“



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

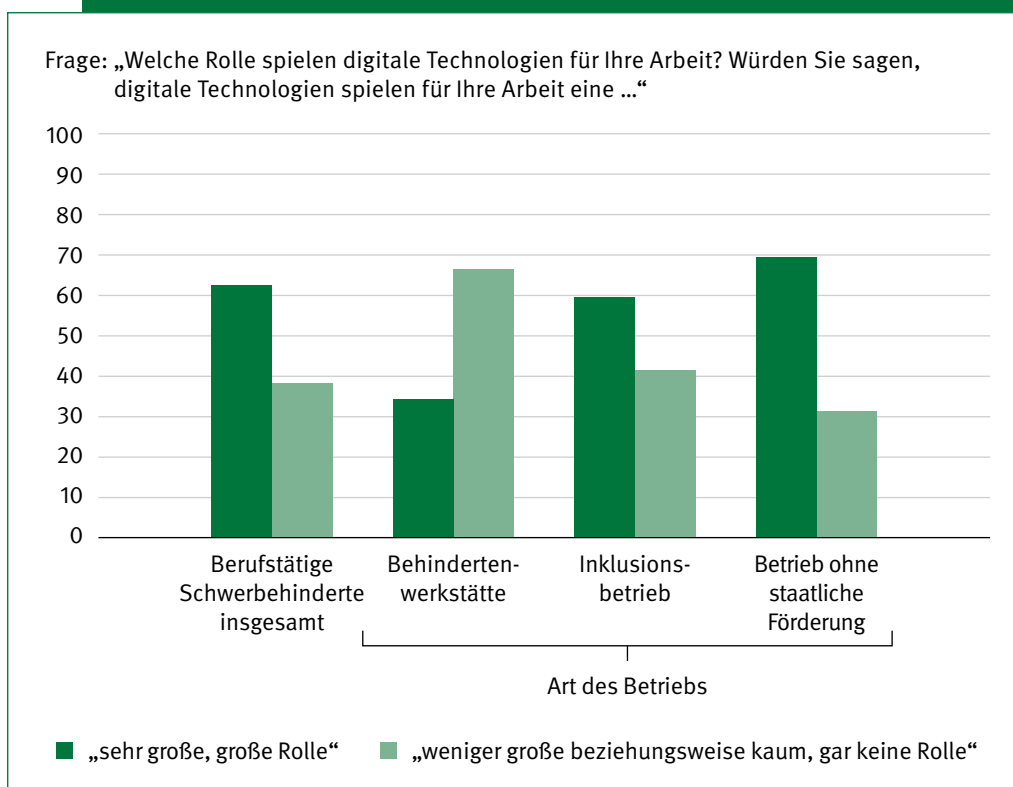


trieben oder in nicht geförderten Arbeitsverhältnissen sagte, digitale Technologie spiele für ihre Arbeit mindestens eine große Rolle, machten in Behindertenwerkstätten nur 34 Prozent der Beschäftigten diese Angabe (Abbildung 13). Da beides, die Art der Tätigkeit und die Art des Betriebs, miteinander in Verbindung stehen – in Behindertenwerkstätten tätige Personen werden nur in vergleichsweise wenigen Fällen einer Büroarbeit nachgehen –, überraschen die Antwortergebnisse bei dieser Frage nicht. Bemerkenswert ist aber, dass der Anteil derjenigen, die sagten, digitale Technologien spielten bei ihrer Arbeit eine „große“ oder „sehr große“ Rolle, bei schwerbehinderten Menschen in einem nicht geförderten Arbeitsverhältnis mit 69 Prozent praktisch nicht kleiner ist als bei den nichtbehinderten Befragten

(vgl. Abbildung 11). Und das, obwohl wahrscheinlich zumindest ein Teil der Befragten ohne Behinderungen eine höhere berufliche Position einnimmt als die meisten befragten Menschen mit Behinderungen. Dieser Befund deutet darauf hin, dass in der nicht speziell geförderten Arbeitswelt schwerbehinderte Angestellte offenbar denselben Zugang zu digitalen Technologien haben wie ihre Mitarbeitenden ohne Behinderungen.

Die meisten Befragten betrachteten die Betriebe, in denen sie tätig sind, als technologiefreundlich. Dies zeigen die Antworten auf die Frage „Wie würden Sie Ihren Betrieb, Ihr Unternehmen beschreiben: als eher offen beziehungsweise aufgeschlossen gegenüber neuen Technologien oder als eher zurückhaltend und abwartend, was

Abbildung 13: Bedeutung digitaler Technologien im Berufsalltag nach Art des Betriebs in Prozent



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 27.



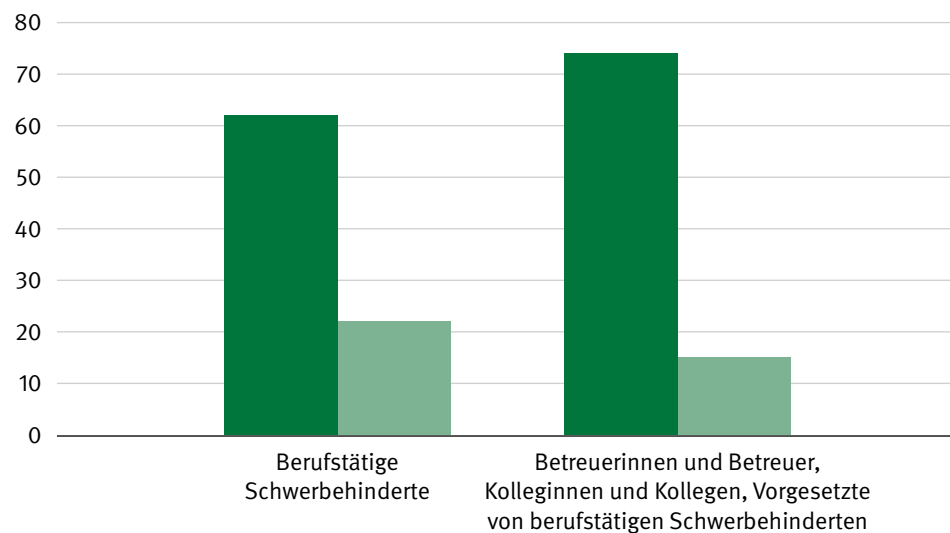
Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Abbildung 14: Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 28.



Frage: „Wie würden Sie Ihren Betrieb, Ihr Unternehmen beschreiben: als eher offen beziehungsweise aufgeschlossen gegenüber neuen Technologien oder als eher zurückhaltend und abwartend, was neue Technologien betrifft?“



An 100 fehlende Prozent:
unentschieden

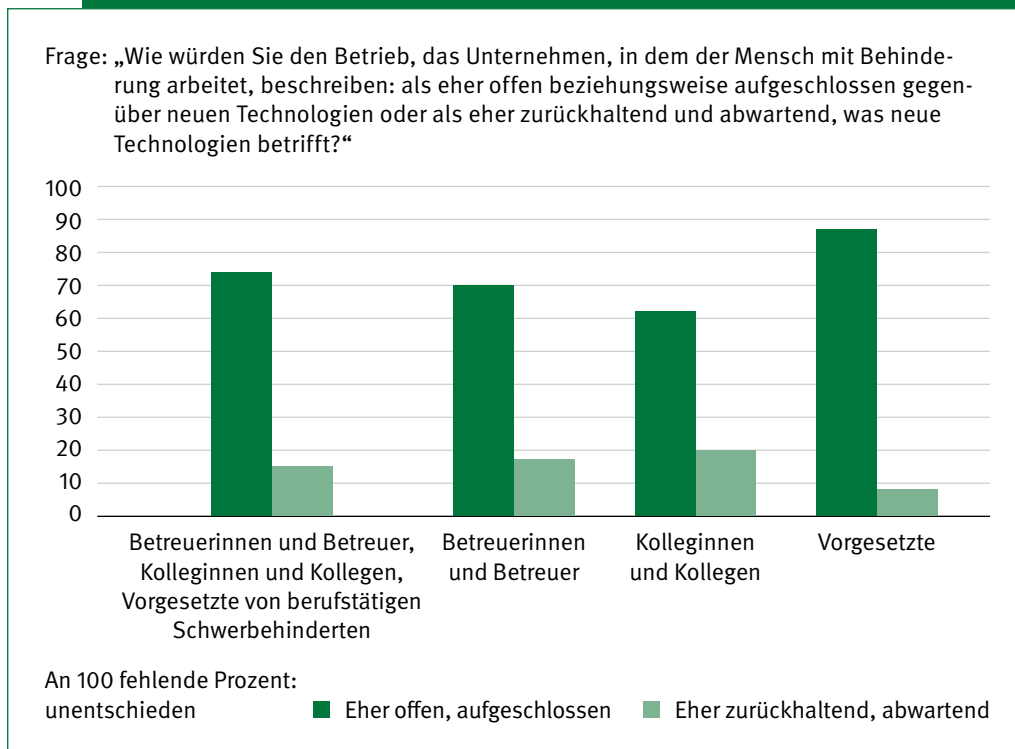
■ Eher offen, aufgeschlossen ■ Eher zurückhaltend, abwartend

Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte.

neue Technologien betrifft“. 62 Prozent der berufstätigen schwerbehinderten Menschen antworteten, ihrer Ansicht nach sei ihr Betrieb neuen Technologien gegenüber „eher aufgeschlossen“. Nur 22 Prozent meinten, er verhalte sich auf diesem Gebiet „eher zurückhaltend und abwartend“. Mehr Aufgeschlossenheit sahen die Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten bei ihren Betrieben. Sie sagten zu 74 Prozent, dass das Unternehmen, in dem sie (beziehungsweise der Mensch mit Behinderung, mit dem sie beruflich zu tun haben) tätig seien, neuen Technologien gegenüber aufgeschlossen sei (Abbildung 14). Dieser Unterschied relativiert sich allerdings dadurch, dass sich in der Befragtengruppe überwiegend Vorgesetzte von Menschen mit Behinderungen befinden, die ihr eigenes

Unternehmen mehrheitlich (zu 87 Prozent) als offen gegenüber neuen Technologien bezeichneten. Man kann darüber spekulieren, inwieweit hier auch ein positives Selbstbild die Antworten beeinflusste. Bei den Betreuenden und nicht vorgesetzten Kolleginnen und Kollegen von Menschen mit Behinderungen bewegte sich die Antwort mit 70 beziehungsweise 62 Prozent ungefähr auf dem gleichen Niveau wie bei den berufstätigen schwerbehinderten Menschen selbst (Abbildung 15). Erneut zeigt sich, dass sich die Wahrnehmungen der beruflichen Situation von Menschen mit Behinderungen durch sie selbst und die Wahrnehmungen durch die mit ihnen beruflich verbundenen nichtbehinderten Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten nur wenig voneinander unterscheiden.

Abbildung 15: Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien unter Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten von berufstätigen Schwerbehinderten in Prozent



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 29.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte von berufstätigen Schwerbehinderten.

4.2.3 Einsatz spezieller Technik zur Unterstützung schwerbehinderter Menschen

Während, wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben, die Nutzung digitaler Technologien für eine Mehrheit der berufstätigen Menschen mit Behinderungen zum Alltag gehört, ist der Anteil derjenigen, an deren Arbeitsplatz digitale Technik speziell zu ihrer Unterstützung genutzt wird, noch überschaubar. Um deren Zahl zu ermitteln, wurde zunächst die Frage gestellt: „Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz spezielle Maschinen oder andere Technologien, die Menschen mit Behinderungen die Arbeit erleichtern oder erst ermöglichen, oder gibt es diese nicht?“ Hier wurde also noch nicht explizit nach digitaler Technik gefragt, sondern danach, ob überhaupt technische Hilfsmittel vorhanden sind. Von allen

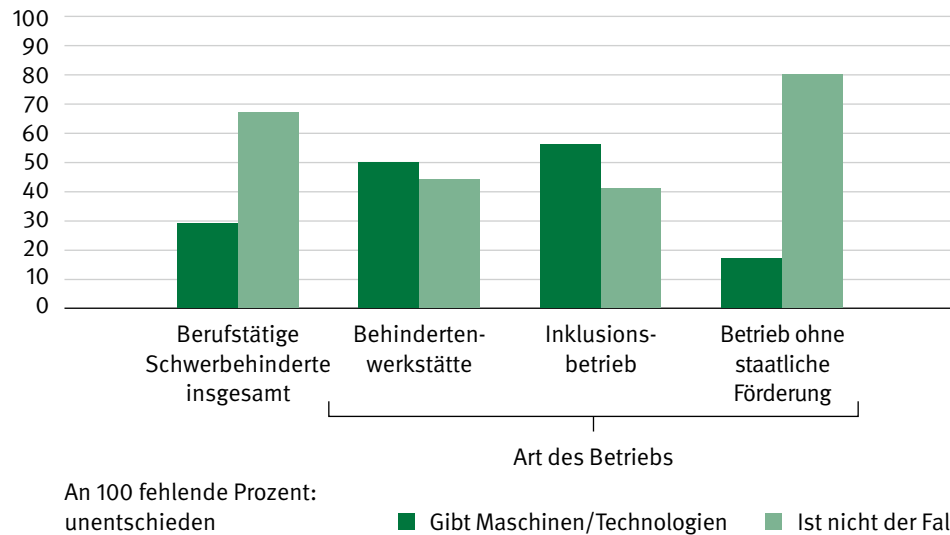
befragten berufstätigen schwerbehinderten Menschen antworteten 29 Prozent, dass es an ihrem Arbeitsplatz eine solche technische Unterstützung gebe. Dabei ist dieser Anteil in Inklusionsbetrieben mit 56 Prozent am größten, gefolgt von den Befragten, die in Behindertenwerkstätten arbeiten (50 Prozent). Diejenigen, die in einem Betrieb ohne staatliche Förderung zur Integration von Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind, sagten dagegen nur zu 17 Prozent, es gebe eine solche technische Unterstützung (Abbildung 16). In Bezug auf die Art der Tätigkeit gaben Befragte, die einer handwerklichen Tätigkeit in der Produktion nachgehen, mit Abstand am häufigsten (52 Prozent) an, dass in ihrem Betrieb technische Unterstützung für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehe (Abbildung 17).

Abbildung 16: Technische Unterstützung – Analyse nach Art des Betriebs in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 31.



Frage: „Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz spezielle Maschinen oder andere Technologien, die Behinderten die Arbeit erleichtern oder erst ermöglichen, oder gibt es das nicht?“



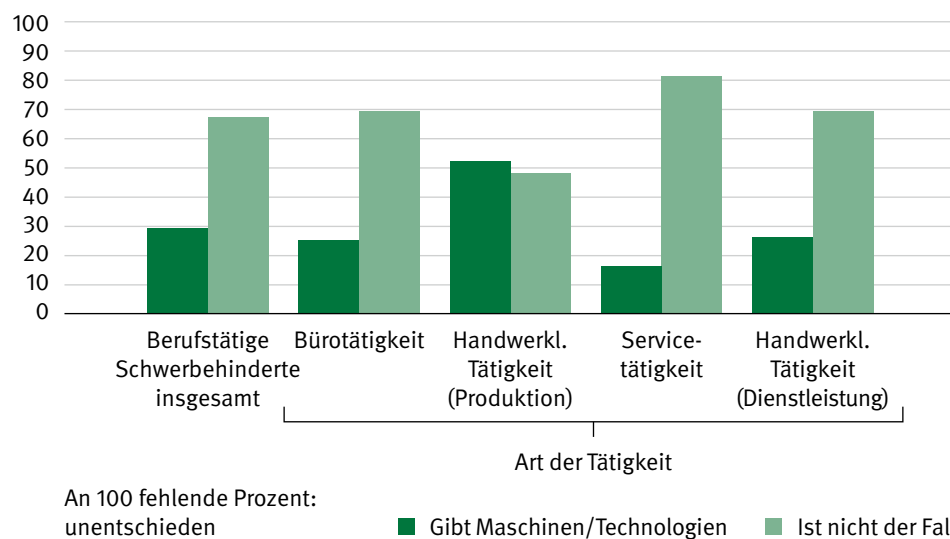
Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Abbildung 17: Technische Unterstützung – Analyse nach Art der Tätigkeit in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 31.



Frage: „Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz spezielle Maschinen oder andere Technologien, die Behinderten die Arbeit erleichtern oder erst ermöglichen, oder gibt es das nicht?“

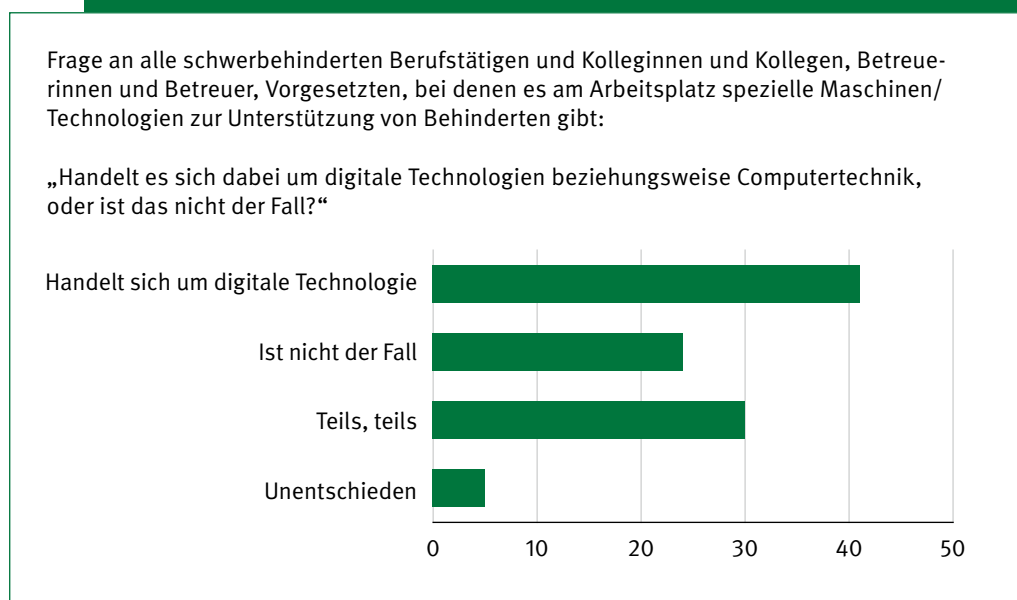


Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Diejenigen, die angaben, dass es in ihrem Betrieb spezielle Technik zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen gebe, erhielten die Nachfrage: „Handelt es sich dabei um digitale Technologien beziehungsweise Computertechnik, oder ist das nicht der Fall?“ Daraufhin gaben 41 Prozent der Befragten an, dass es sich um digitale Technologie handle. Rechnet man diejenigen, die mit „teils, teils“ antworteten, hinzu, ergeben sich 71 Prozent (Abbildung 18). Das entspricht knapp 21 Prozent aller Befragten. Rechnet man die Antworten der Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten von berufstätigen schwerbehinderten Menschen hinzu, um eine größere Stichprobe zu erhalten, verändert sich das Ergebnis nur geringfügig auf 24 Prozent. Man kann also mit aller Vorsicht festhalten, dass etwa ein Fünftel bis maximal ein Viertel der berufstätigen schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz spezielle digitale Unterstützung zur Verfügung hat.

Im dritten Schritt wurde noch etwas genauer nachgefragt, welchem konkreten Zweck die digitale Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz dient. Zur Auswertung dieser Frage wurden die Antworten der berufstätigen schwerbehinderten Menschen und die der Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten zusammengefasst, damit eine ausreichende Datenbasis entsteht. 62 Prozent aller Befragten, die sagten, es gebe an ihrem Arbeitsplatz digitale Unterstützung für Menschen mit Behinderungen, antworteten auf die Frage ausdrücklich, dass diese Technik zur Unterstützung der Arbeit von Menschen mit Behinderungen genutzt werde. 32 Prozent meinten, sie diene der Erhöhung der Produktivität, 33 Prozent sagten, die Technik verbessere die Sicherheit am Arbeitsplatz, 15 Prozent verwiesen auf Aus- und Fortbildungszwecke. Die Summe der Angaben liegt weit über 100 Prozent, weil viele der Befragten mehrere Angaben machten. Faktisch

Abbildung 18: Technische Unterstützung – digital oder analog? (in Prozent)



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 32.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, bei denen es am Arbeitsplatz spezielle Maschinen/Technologien zur Unterstützung von Behinderten gibt.

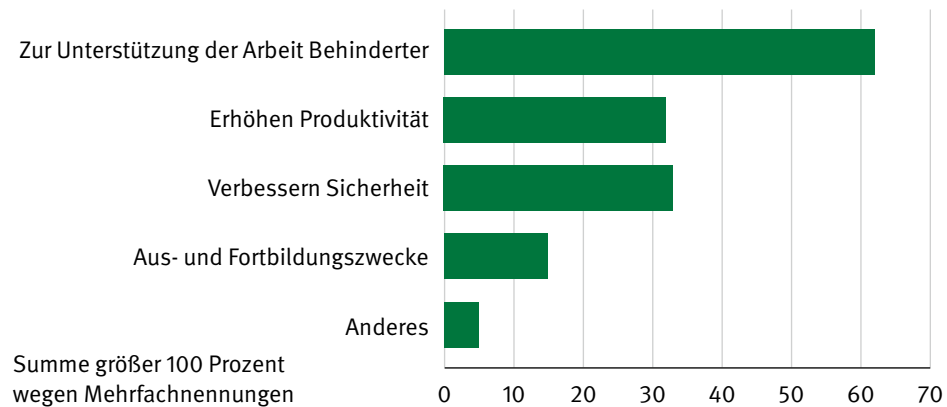
Abbildung 19: Zweck des Einsatzes digitaler Technik zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 33.



Frage an alle schwerbehinderten Berufstätigen, Kolleginnen und Kollegen, Betreuerinnen und Betreuer und Vorgesetzten, bei denen es am Arbeitsplatz zumindest teilweise digitale Technologien/Computertechnik zur Unterstützung von Behinderten gibt:

„Welchem Zweck dienen diese digitalen Technologien vor allem: Erhöhen sie die Produktivität, verbessern sie die Sicherheit am Arbeitsplatz, werden sie zu Aus- und Fortbildungszwecken genutzt, dienen sie vor allem der Unterstützung von behinderten Menschen beim Arbeiten, oder welchem Zweck dienen sie sonst?“



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, bei denen es am Arbeitsplatz zumindest teilweise digitale Technologien/Computertechnik zur Unterstützung von Behinderten gibt.

kann eine technische Einrichtung ja auch mehreren Zwecken gleichzeitig dienen (Abbildung 19). Die 62 Prozent, die auf die Nachfrage antworteten, an ihrem Arbeitsplatz werde digitale Technologie speziell zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen eingesetzt, entsprechen 15 Prozent aller Befragten.

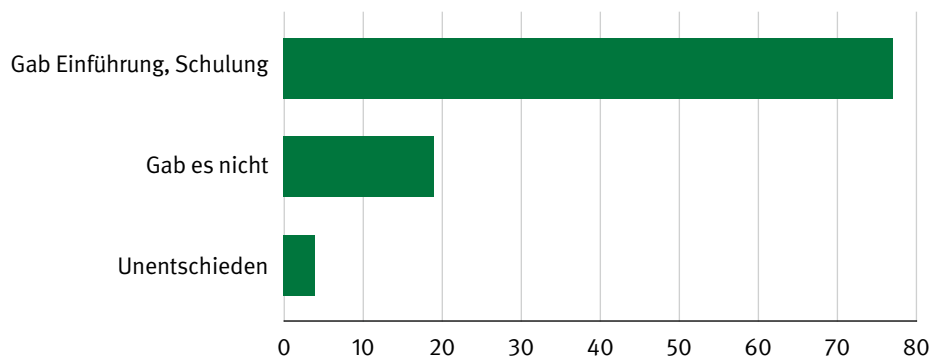
Die Einführung von speziellen Maschinen beziehungsweise Technologien für Menschen mit Behinderung wird in den meisten Betrieben anscheinend von sorgfältigen Schulungen begleitet. Alle berufstätigen schwerbehinderten Menschen, die angaben, dass es an ihrem Arbeitsplatz eine spezielle Unterstützung dieser Art gebe – analog oder digital –, wurden gefragt: „Haben Sie für die Maschinen beziehungsweise Technologien, die Ihnen die Arbeit erleich-

tern, eine Einführung oder Schulung bekommen, oder gab es dafür keine Einführung beziehungsweise Schulung?“ Mehr als drei Viertel der Befragten (77 Prozent) antworteten auf diese Frage, sie hätten eine Einführung oder Schulung erhalten. Nur 19 Prozent verneinten dies (Abbildung 20). Von denen, die eine Schulung oder Einführung erhalten hatten, gab die Mehrheit (52 Prozent) an, dass diese Schulung „viel gebracht“ habe. Weitere 46 Prozent meinten, die Einführung habe „etwas gebracht“. Nur zwei Prozent waren der Ansicht, die Schulung, die sie erhalten hätten, habe „kaum etwas oder gar nichts gebracht“ (Abbildung 21). Das dokumentiert, dass berufstätige schwerbehinderte Menschen nur in wenigen Fällen mit der Technik, die sie unterstützen soll, allein gelassen werden.

Abbildung 20: Einführungen und Schulungen in Prozent

Frage an alle schwerbehinderten Berufstätigen, bei denen es am Arbeitsplatz spezielle Maschinen/Technologien zur Unterstützung von Behinderten gibt:

„Haben Sie für die Menschen beziehungsweise Technologien, die Ihnen die Arbeit erleichtern, eine Einführung oder Schulung bekommen, oder gab es dafür keine Einführung beziehungsweise Schulung?“



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 34.

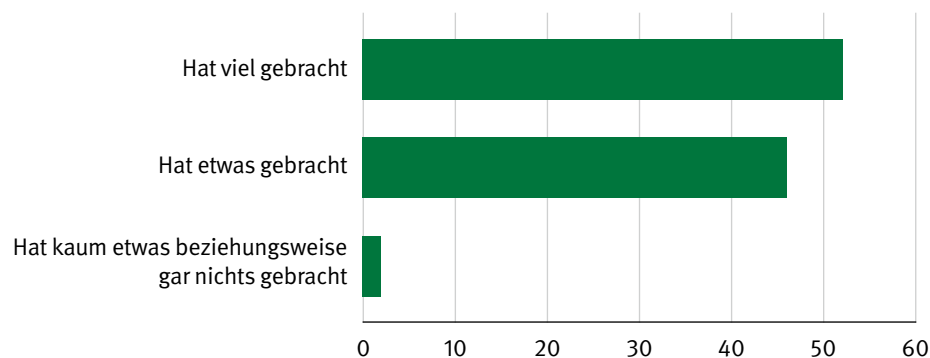


Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, bei denen es am Arbeitsplatz spezielle Maschinen/Technologien zur Unterstützung von Behinderten gibt.

Abbildung 21: Nutzen von Schulungen in Prozent

Frage an alle schwerbehinderten Berufstätigen, die am Arbeitsplatz eine Einführung/Schulung in Maschinen/Technologien zur Unterstützung Behinderter erhalten haben:

„Hat die Schulung Ihrer Meinung nach viel gebracht oder etwas oder kaum beziehungsweise gar nichts?“



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 35.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte, die am Arbeitsplatz eine Einführung/Schulung in Maschinen/Technologien zur Unterstützung erhalten haben.

4.2.4 Auswirkungen der Digitalisierung auf das Arbeitsleben

Dass an den Arbeitsplätzen der meisten berufstätigen schwerbehinderten Menschen digitale Technologie eine Rolle spielt, bedeutet nicht zwangsläufig, dass dies auch als Fortschritt wahrgenommen wird. Zwar stehen die Befragten mit Schwerbehinderung, wie bereits gezeigt, der Digitalisierung allgemein eher positiver gegenüber als die Bevölkerung insgesamt (Abbildung 10), doch es wäre theoretisch dennoch denkbar, dass viele sich von der neuen Technologie überfordert fühlen und ihren Einsatz in der Praxis nicht als Erleichterung, sondern als Belastung wahrnehmen.

Tatsächlich zeigen die Umfrageergebnisse, dass der technische Fortschritt am eigenen Arbeitsplatz keineswegs einhellig begrüßt wird. Es überwiegen jedoch insgesamt die positiven Reaktionen. Alle Befragten, die angaben, dass digitale Technologie an ihrem

Arbeitsplatz zumindest eine weniger große Rolle spiele (79 Prozent), wurden gefragt: „Wenn Sie einmal daran denken, was an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten Jahren an neuer Technologie eingeführt wurde: Ist das Arbeiten dadurch für Sie einfacher geworden oder komplizierter oder hat sich dadurch für Sie nicht viel geändert?“ 38 Prozent der befragten berufstätigen schwerbehinderten Menschen antworteten daraufhin, das Arbeiten sei durch die neue Technologie einfacher geworden. Weniger als halb so viele (18 Prozent) meinten dagegen, die neue Technologie habe das Arbeiten komplizierter gemacht. Keine erhebliche Veränderung diesbezüglich sahen 33 Prozent der Befragten. Die Antworten der Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten fielen sehr ähnlich aus (Abbildung 22). Dabei fällt auf, dass sich die Antworten der jüngeren und älteren berufstätigen schwerbehinderten Menschen nur gering unterscheiden. Oft zeigt sich in Bevölkerungsumfragen, dass die jüngere

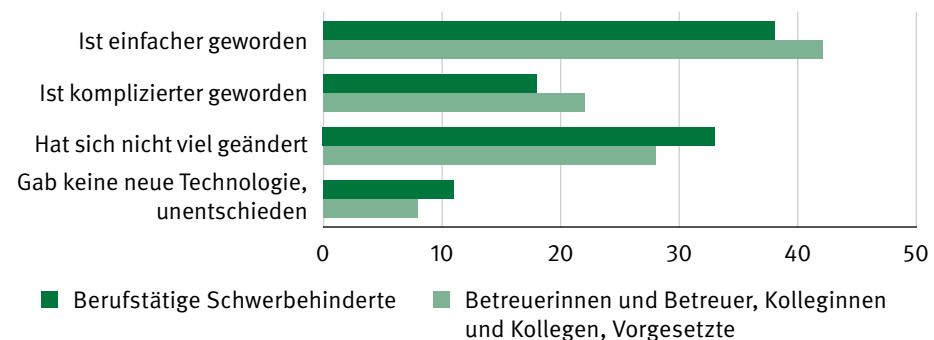
Abbildung 22: Macht die Digitalisierung das Arbeiten leichter? Berufstätige Schwerbehinderte, Kolleginnen und Kollegen im Vergleich in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 37.



Frage an alle, bei denen digitale Technologien am Arbeitsplatz zumindest eine „weniger große Rolle spielen“:

„Wenn Sie einmal daran denken, was an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten Jahren an neuer Technologie eingeführt wurde: Ist das Arbeiten dadurch für Sie einfacher geworden oder komplizierter, oder hat sich dadurch für Sie nicht viel geändert?“



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte.

Tabelle 1: Macht die Digitalisierung das Arbeiten leichter? (in Prozent)

Frage an alle, bei denen digitale Technologien am Arbeitsplatz zumindest eine „weniger große“ Rolle spielen:

„Wenn Sie einmal daran denken, was an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten Jahren an neuer Technologie eingeführt wurde: Ist das Arbeiten dadurch für Sie einfacher geworden oder komplizierter, oder hat sich dadurch für Sie nicht viel geändert?“

| | Berufstätige Schwerbehinderte | | | | |
|---|-------------------------------|--------|--------|----------------|--------------------|
| | Insgesamt | Männer | Frauen | Unter 50 Jahre | 50 Jahre und älter |
| Ist einfacher geworden | 38 | 42 | 32 | 38 | 38 |
| Ist komplizierter geworden | 18 | 15 | 22 | 22 | 15 |
| Hat sich nicht viel geändert | 33 | 35 | 31 | 29 | 36 |
| Gab keine neue Technologie, unentschieden | 11 | 8 | 15 | 11 | 11 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Anzahl der Befragten | 154 | 80 | 74 | 69 | 85 |

Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte, bei denen digitale Technologien am Arbeitsplatz zumindest eine weniger große Rolle spielen.

Generation mit der digitalen Technik vertrauter ist als die ältere und sie dementsprechend routinierter nutzt sowie positiver bewertet. Hier ist davon jedoch nichts erkennbar. Berufstätige schwerbehinderte Menschen unter 50 Jahren und solche, die 50 Jahre und älter sind, sagten zu gleichen Teilen (jeweils zu 38 Prozent), neue Technologien hätten das Arbeiten für sie einfacher gemacht. Der Anteil derjenigen, die umgekehrt sagten, durch die neue Technologie sei die Arbeit komplizierter geworden, lag bei den Jüngeren mit 22 Prozent sogar etwas höher als bei den Älteren mit 15 Prozent (Tabelle 1). Man kann vermuten, dass hier die unterschiedlichen Häufigkeiten verschiedener Behinderungen jüngerer und älterer Befragter eine Rolle spielen. Unter den Älteren befinden sich im Vergleich zu den Jüngeren mehr Personen, die nicht von Geburt an behindert sind, sondern durch Alter und

Krankheit eine Behinderung erhalten haben. Unter ihnen überwiegen auch stärker Personen mit Mobilitäts- oder Bewegungseinschränkungen (60 gegenüber 51 Prozent). Umgekehrt beträgt der Anteil der Personen mit kognitiven Einschränkungen, Sinnes- oder Spracheinschränkungen in der jüngeren Befragtengruppe 44 Prozent, in der älteren dagegen nur 32 Prozent. Damit lässt sich möglicherweise erklären, warum der Anteil derjenigen, für die die Einführung einer neuen Technologie eine Herausforderung bedeutet, unter den jüngeren berufstätigen schwerbehinderten Menschen größer ist.

Jenseits der (relativ geringen) Unterschiede bleibt festzuhalten, dass lediglich eine kleine Minderheit der berufstätigen schwerbehinderten Menschen den Eindruck hat, die Einführung neuer Technologien habe ihre Arbeit komplizierter gemacht. Folgerichtig

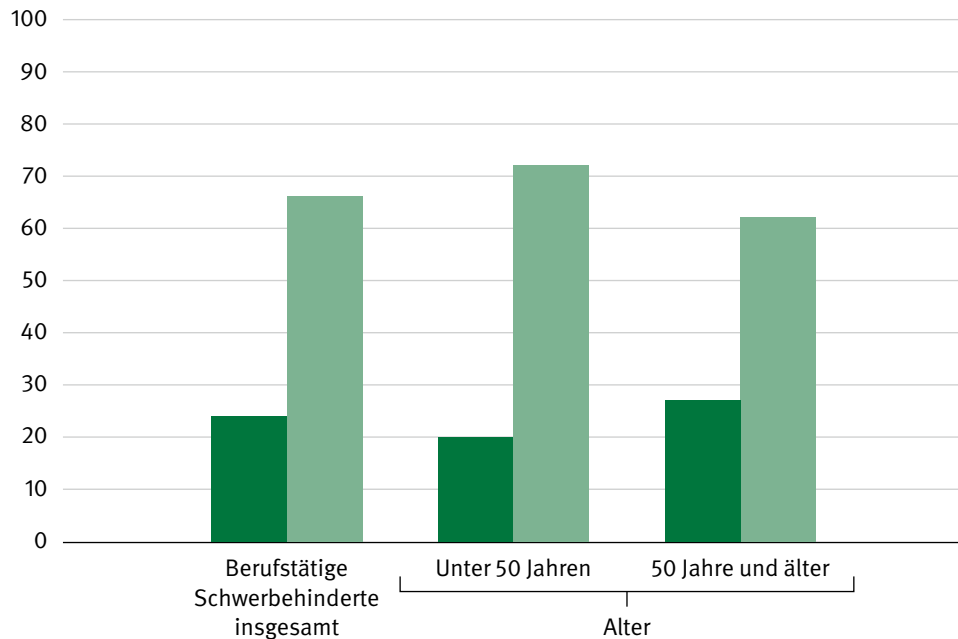
Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 38.



Abbildung 23: Überforderung – Analyse nach Alter in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 39.

Frage: „Wie ist das für Sie persönlich: Fühlen Sie sich durch den technischen Fortschritt, die Digitalisierung eher überfordert, oder kommen Sie damit alles in allem gut zurecht?“



An 100 fehlende Prozent:
unentschieden, keine Angabe

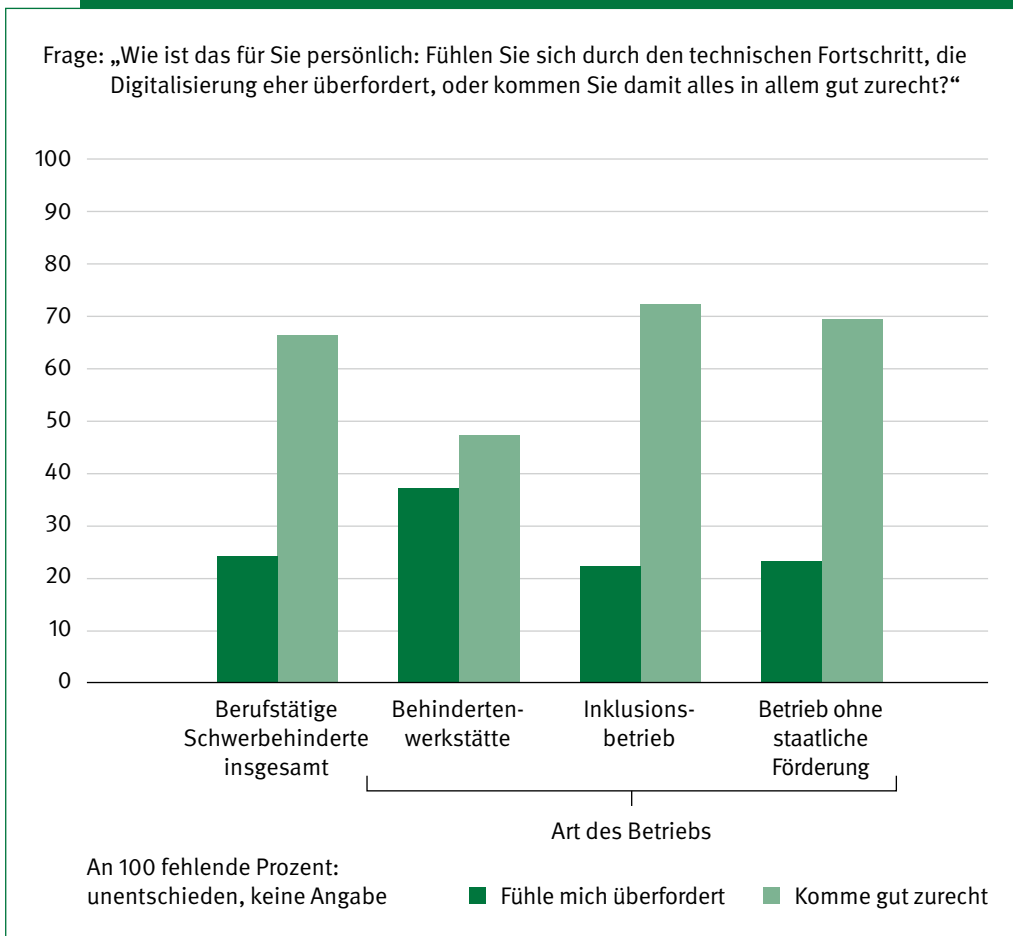
■ Fühle mich überfordert ■ Komme gut zurecht

Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

gab in den Interviews auch nur eine Minderheit von 24 Prozent aller befragten schwerbehinderten Menschen an, dass sie sich durch die Digitalisierung überfordert fühlten. Hier allerdings lag der Anteil derer, die diese Antwort gaben, bei den Befragten, die 50 Jahre und älter sind, mit 27 Prozent etwas höher als bei den Jüngeren (20 Prozent). Anders als bei der zuvor präsentierten Frage zeigte sich der erwartete Unterschied zwischen den Altersgruppen, wenn auch nur sehr gering (Abbildung 23). Wesentlich deutlichere Unterschiede zwischen den verschiedenen Teilgruppen ergab dagegen eine Analyse nach der Art des Betriebs, in dem die Befragten tätig sind. Während weniger als

ein Viertel der Befragten in Inklusionsbetrieben oder in Betrieben ohne spezielle Förderung für Menschen mit Behinderungen sagten, sie fühlten sich durch die Digitalisierung überfordert, waren es bei den in Behindertenwerkstätten Beschäftigten immerhin 38 Prozent (Abbildung 24). Man kann daraus ableiten, dass digitale Innovationen im Berufsumfeld zwar nicht für die große Mehrheit der berufstätigen schwerbehinderten Menschen, aber doch für diejenigen, die spürbarere kognitive Einschränkungen oder Sinneseinschränkungen aufweisen (und deshalb überdurchschnittlich häufig in Behindertenwerkstätten tätig sind), eine Herausforderung bedeuten.

Abbildung 24: Überforderung – Analyse nach Art des Betriebs in Prozent



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 40.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.



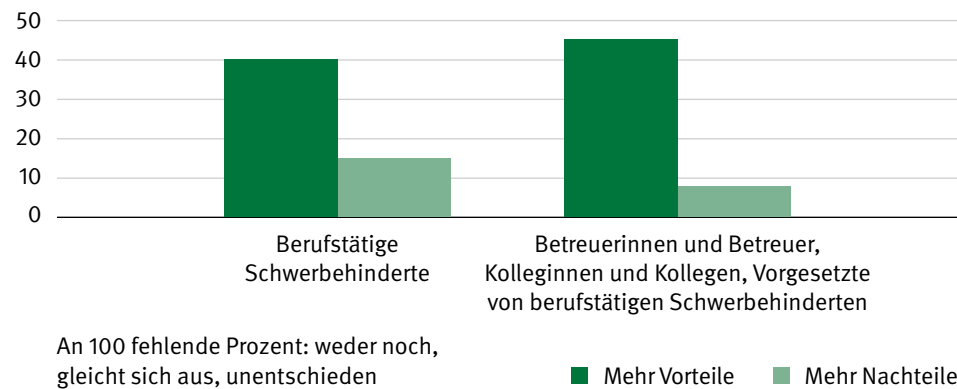
Abbildung 25: Persönliche Vorteile durch Digitalisierung – Innen- und Außensicht in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 41.



Frage an berufstätige Schwerbehinderte:
„Wie sehen Sie das für sich persönlich: Sehen Sie für sich persönlich durch diese Veränderungen (durch die Digitalisierung) alles in allem mehr Vorteile oder mehr Nachteile?“

Frage an Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte:
„Sehen Sie für ihn/sie (den behinderten Mitarbeiter) durch diese Veränderungen alles in allem mehr Vorteile oder mehr Nachteile?“



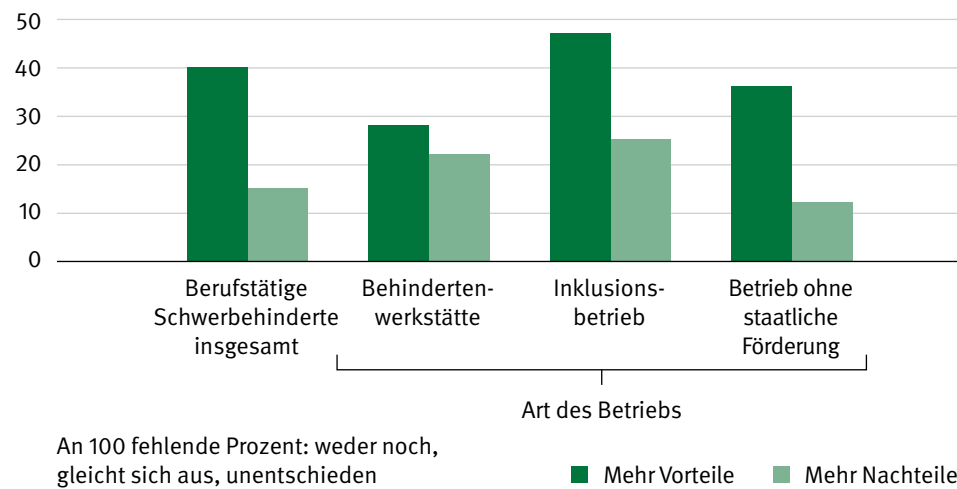
Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte.

Abbildung 26: Persönliche Vorteile durch Digitalisierung – Analyse nach Art des Betriebs in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 42.



Frage: „Wie ist das für Sie persönlich: Sehen Sie für sich persönlich durch diese Veränderung (durch die Digitalisierung) alles in allem mehr Vorteile oder mehr Nachteile?“



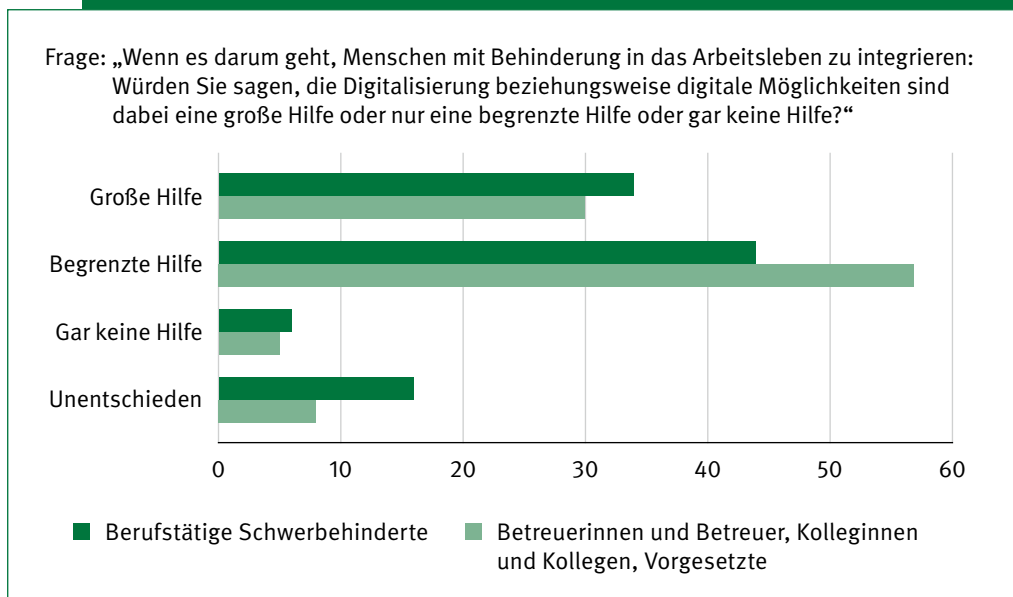
Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Wie ein Fazit der bisher berichteten Ergebnisse liest sich das Ergebnis auf die Frage „Wie sehen Sie das für sich persönlich: Sehen Sie für sich persönlich durch diese Veränderungen alles in allem mehr Vorteile oder mehr Nachteile?“¹⁾ 40 Prozent der berufstätigen schwerbehinderten Menschen antworteten auf die Frage, sie sähen für sich mehr Vorteile durch die Digitalisierung, nur 15 Prozent glaubten an mehr Nachteile. Eine relative Mehrheit von 45 Prozent wick auf die Antwortmöglichkeit „weder noch/gleichen sich aus/unentschieden“ aus. Dieses Ergebnis legt nahe, dass viele Befragte keine eindeutigen Vorstellungen von den Folgen der Digitalisierung haben. Unter denen jedoch, die sich zu einer klaren Antwort durchringen konnten, überwog deutlich eine positive Sichtweise. Noch

positiver äußerten sich die Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten schwerbehinderter Berufstätiger. Sie sagten zu 45 Prozent, sie sähen für sich selbst mehr Vorteile. Nur acht Prozent sehen mehr Nachteile (Abbildung 25). Auch bei dieser Frage zeigt sich, dass die Beschäftigten in Behindertenwerkstätten sichtlich skeptischer auf die Digitalisierung reagieren als andere berufstätige schwerbehinderte Menschen. Doch insgesamt überwiegt auch bei ihnen knapp die positive Bewertung (Abbildung 26).

Bei der Frage, inwieweit die Digitalisierung eine Hilfe für die Integration von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben sei, äußerten sich die Befragten eher zurückhaltend. Rund ein Drittel der befragten schwer-

Abbildung 27: Digitalisierung – eine große Hilfe zur Integration? (in Prozent)



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 43.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte beziehungsweise Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte.

¹⁾ Die Frage stand im Fragebogen direkt hinter der in Abbildung 20 präsentierten Frage, sodass im Interview durch den Fragezusammenhang eindeutig war, dass mit „diesen Veränderungen“ Veränderungen durch das Internet und digitale Technologien gemeint waren.

behinderten Menschen sagte, die Digitalisierung sei hierbei eine „große Hilfe“. Deutlich mehr (44 Prozent) sagten, sie sei eine „begrenzte Hilfe“. Dass die Digitalisierung „gar keine Hilfe“ bei der Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz sei, glaubten nur sechs Prozent. In der Tendenz ähnlich, aber etwas skeptischer fielen die Antworten der Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten aus. Von ihnen sagte die Mehrheit von 57 Prozent, die Digitalisierung sei eine „begrenzte Hilfe“ (Abbildung 27).

Es fällt auf, wie sehr sich bei dieser Frage die Antworten abhängig von der Art der Tätigkeit unterscheiden. Während die Mehrheit der schwerbehinderten Menschen, die einer handwerklichen Tätigkeit oder einer Service-tätigkeit nachgehen, in der Digitalisierung lediglich eine „begrenzte“ Integrationshilfe

sieht, bewertete die Mehrheit der befragten Büroangestellten (52 Prozent) sie als „große“ Hilfe (Tabelle 2). Man kann diesen Befund vor dem Hintergrund verstehen, dass in der Berufspraxis mit dem Begriff „Digitalisierung“ meist nicht der Einsatz hochmoderner, spezieller Technologie verbunden wird, sondern eher die Nutzung von Computern und Internet. Letzteres spielt bei Büroangestellten in der täglichen Arbeit eine viel größere Rolle und erspart Arbeitswege oder aufwendige Recherchen. Für Menschen mit körperlichen Behinderungen bedeutet dies, dass sie durch die Digitalisierung weniger auf die Hilfe anderer angewiesen sind. Sie können ihre Arbeit vom Schreibtisch aus erledigen. Bei handwerklichen Tätigkeiten ist die Digitalisierung dagegen in den meisten Fällen eher eine Ergänzung der im Kern gleich gebliebenen Tätigkeit. Auch hier mag eine ausgeklügelte digitale Technik der Mit-

**Tabelle 2: Digitalisierung – eine große Hilfe zur Integration?
Analyse nach Art der Tätigkeit (in Prozent)**

Frage: „Wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben zu integrieren: Würden Sie sagen, die Digitalisierung beziehungsweise digitale Möglichkeiten sind dabei eine große Hilfe oder nur eine begrenzte Hilfe oder gar keine Hilfe?“

| | Berufs- tätige Schwer- behinderte | Art der Tätigkeit | | | |
|-------------------------|--|--------------------|---|-----------------------|---|
| | | Büro- tätigkeit | Handwerk- Tätigkeit (Produk- tion) | Service- tätigkeit | Handwerk- Tätigkeit (Dienst- leistung) |
| Große Hilfe | 34 | 52 | 14 | 22 | 11 |
| Begrenzte Hilfe | 44 | 33 | 55 | 44 | 63 |
| Gar keine Hilfe | 6 | X | 10 | 12 | 10 |
| Unentschieden | 16 | 15 | 21 | 22 | 16 |
| Gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Anzahl der Befragten | 194 | 88 | 42 | 32 | 19 |

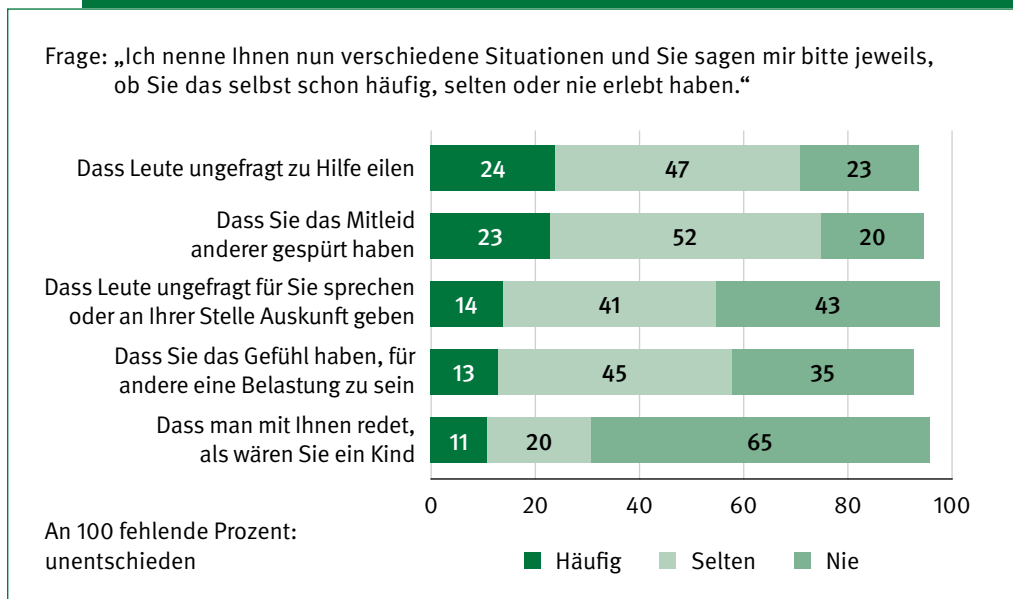
X = weniger als 0,5 Prozent

Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 44.



Abbildung 28: Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen in Prozent



Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 46.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

arbeitenden mit Behinderung den einen oder anderen Gang oder Handgriff ersparen, doch in vielen Fällen dürften sich körperliche Einschränkungen noch immer wesentlich stärker im Arbeitsalltag auswirken als bei einer Bürotätigkeit.

Dass die Antworten auf die Frage nach dem Beitrag der Digitalisierung zur Integration von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben zwar alles in allem positiv, aber trotzdem zurückhaltend ausfallen, ist wahrscheinlich auch auf einen anderen Aspekt zurückzuführen: Das größte Hindernis bei der Integration von Menschen mit Behinderungen ist vermutlich nicht der Mangel an technischer Unterstützung, sondern Vorurteile und Verhaltensweisen anderer Menschen, die so – oft ungewollt – eine Integration erschweren. Damit verknüpft und wahrscheinlich ebenfalls ein wesentlicher Faktor ist das Bewusstsein vieler Menschen mit Behinderungen, dass sie „von der Norm abweichen“. Der Soziologe Erving Goffman hat bereits in den 60er-Jahren beschrieben, wie sehr das Bewusstsein, „anders“ zu sein,

Menschen belasten kann (Goffman, 2010). Es hätte den Rahmen der Studie gesprengt, diesen Aspekt des Themas zu untersuchen. Doch eine im Fragebogen enthaltene Frage bietet immerhin einen ersten Hinweis auf das Ausmaß so gelagerter psychologischer Probleme. Bei dieser Frage lasen die Interviewer verschiedene Situationen vor, die von Menschen mit Behinderungen als unangenehm empfunden werden können. Die Befragten sollten sagen, ob sie diese Situationen schon „häufig“, „selten“ oder „nie“ erlebt hätten.

Die Abbildung 28 zeigt das Ergebnis: Fast drei Viertel der Befragten (71 Prozent) gaben an, sie hätten es schon erlebt, dass andere Menschen ihnen ungefragt zu Hilfe geeilt seien. 75 Prozent sagten, sie hätten schon Situationen erlebt, in denen sie das Mitleid anderer gespürt haben. Davon gaben jeweils knapp ein Viertel an, sie hätten die beschriebenen Situationen schon „häufig“ erlebt. Derartige Erfahrungen können vielleicht auch teilweise positiv bewertet werden. Aber viele der Befragten berichteten darüber

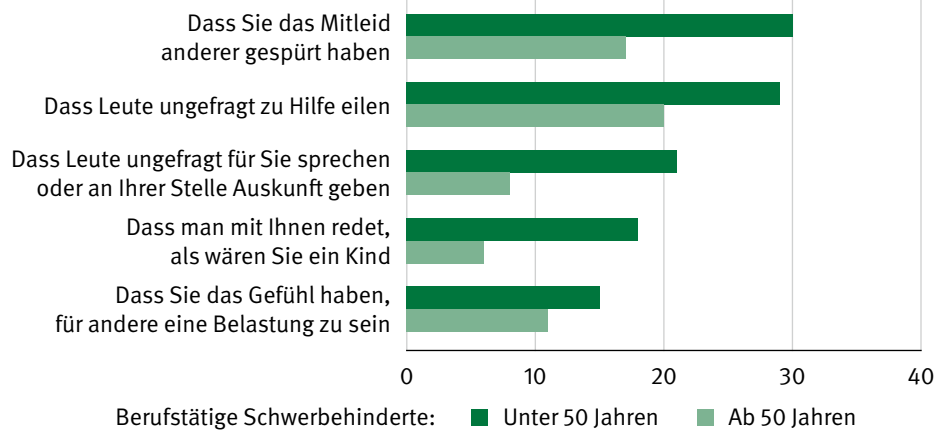
Abbildung 29: Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen – Analyse nach Alter in Prozent

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, S. 46.



Frage: „Ich nenne Ihnen nun verschiedene Situationen und Sie sagen mir bitte jeweils, ob Sie das selbst schon häufig, selten oder nie erlebt haben.“

„Das habe ich schon häufig erlebt.“



Basis: Bundesrepublik Deutschland, berufstätige Schwerbehinderte.

hinaus von unzweideutig negativen Erlebnissen, die auf eine Stigmatisierung hindeuten, wie zum Beispiel, dass andere Menschen ungefragt an ihrer Stelle das Wort übernahmen oder dass mit ihnen geredet wurde wie mit einem Kind. Ersteres haben 55 Prozent der Befragten schon mehr oder weniger häufig erlebt, Letzteres immerhin noch 31 Prozent (Abbildung 28). Dabei machten Befragte unter 50 Jahren wesentlich häufiger als Ältere solche Erfahrungen (Abbildung 29). Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass es sich bei den Jüngeren zu einem größeren Teil um Menschen handelt, die von Geburt an eine Behinderung haben und dadurch von Außenstehenden vermutlich häufiger als „behindert“ erkannt werden. Das Ergebnis dieser Frage wirft damit ein kleines Schlaglicht auf die begrenzte Wirksamkeit technischer Fortschritte. Sie können das Leben der berufstätigen Menschen mit Behinderungen in mancherlei Hinsicht erleichtern, doch sie können die gesellschaftlichen und psychologischen Faktoren, die eine Integration erschweren, nicht beseitigen.

logischen Faktoren, die eine Integration erschweren, nicht beseitigen.

In einer Zusammenfassung der Ergebnisse auf die Fragen zur Digitalisierung im Berufsleben wird deutlich, dass die befragten berufstätigen schwerbehinderten Menschen sowie die Betreuenden, das Kollegium und die Vorgesetzten eine grundsätzlich sehr positive Haltung zum digitalen Fortschritt zeigen – sogar etwas positiver als die Bevölkerung insgesamt. Auch für sich selbst sehen sie in der Digitalisierung mehr Vorteile als Nachteile. Von Berührungängsten ist wenig zu erkennen, das Gefühl der Überforderung beschränkt sich auf vergleichsweise kleine Teile der Zielgruppe. Aber die Befragten betrachten die Digitalisierung auch nicht mit Enthusiasmus. Stattdessen überwiegt ein nüchterner, verhaltener Optimismus. Vom Fortschritt der Digitaltechnik werden durchaus Erleichterungen erwartet, aber übertriebene Hoffnungen werden damit nicht verbunden.



5 Fazit

Digitalisierung ist in der Behindertenhilfe unterschiedlich stark verbreitet. Dabei zeigt die quantitative Untersuchung, dass digitale Technologien in Inklusionsbetrieben eine größere Rolle spielen als in den WfbM. Im Vergleich geben 59 Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Inklusionsbetrieben an, dass digitale Technologien eine sehr große beziehungsweise große Rolle in ihrer Arbeit spielen, in den WfbM sind es 34 Prozent. Dieser Unterschied findet sich in den Ergebnissen der Literaturrecherche und der qualitativen Befragung nicht wieder. Bei der qualitativen Befragung liegt dies möglicherweise daran, dass aus Inklusionsbetrieben und WfbM keine jeweils etwa gleich große Anzahl an Interviewpartnerinnen und -partnern zur Verfügung stand. Die Verbreitung der Digitalisierung ist auch vom Tätigkeitsschwerpunkt der Einrichtung abhängig. 50 Prozent der Menschen mit Beeinträchtigungen in den WfbM und 56 Prozent derjenigen in Inklusionsbetrieben haben technische

Unterstützung in Form von Maschinen, die die Arbeit erleichtern. Am häufigsten berichten Befragte mit einer handwerklichen Tätigkeit in der Produktion, dass bei ihnen technische Unterstützung zur Verfügung stehe. Im Bereich der Dienstleistungs- und Service-tätigkeiten (wie Garten- und Landschaftsbau und Reinigung) werden nur vereinzelt digitale Technologien und Medien eingesetzt. Die Interviewten erklären das damit, dass neue digitale Technologien und Medien oft nicht passend für die Arbeit in den WfbM und Inklusionsbetrieben seien, weil sie nicht individuell genug anzupassen seien. Im Bereich der Bürotätigkeiten werden digitale Technologien und Medien von der Mehrheit der Interviewten täglich genutzt. Dazu zählen Computer, Laptops, Smartphones und Tablets. Menschen mit Lernbeeinträchtigungen ist der Zugang zu digitalen Instrumenten allerdings erschwert, wie durch die Ergebnisse der Literaturrecherche und durch die Interviews deutlich wird.

Insgesamt werden die Einrichtungen zur Teilhabe und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von Betreuenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten als innovationsfreudig bewertet. Die Mehrheit der Befragten hat eine positive und offene Einstellung gegenüber digitalen Technologien und Medien. Dies ist unabhängig vom Vorhandensein einer Beeinträchtigung oder der Tätigkeit der Interviewten. In der quantitativen Erhebung wurde ein nüchterner Optimismus deutlich. Einige Akteurinnen und Akteure betrachten die Digitalisierung mit Skepsis und Vorbehalt, sodass teilweise auch Ablehnung unterstellt werden kann. Dabei wurde deutlich, dass sich die Einstellungen nach Generationen unterscheiden. Tendenziell besteht bei jüngeren Menschen ein stärkeres Interesse an digitalen Technologien und Medien, wie die quantitative und die qualitative Befragung zeigten. Das steht im Kontrast zu den Ergebnissen des Inklusionsbarometers. Dort wurde ein stärkeres Interesse bei älteren Personen festgestellt. Daraus ergeben sich Fragen, die in weiteren Untersuchungen bearbeitet werden können.

Die Digitalisierung der Arbeit bringt für Akteurinnen und Akteure in der Behindertenhilfe viele Chancen, aber auch Risiken mit sich – und zwar für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Viele der Auswirkungen können nicht per se als positiv oder negativ betrachtet werden, da die Rahmenbedingungen und die individuelle Situation betrachtet werden müssen. Grundsätzlich jedoch werden digitale Technologien mehr als Chance gesehen. In vielen Fällen können digitale Technologien und Medien die Arbeit unterstützen, die Arbeitsproduktivität steigern und die Sicherheit am Arbeitsplatz verbessern. Sie ersetzen aber nicht den persönlichen Kontakt. Die Arbeit im Homeoffice wird von den Interviewten deshalb auch kritisch betrachtet. Auf der einen Seite bietet das Homeoffice die Vorteile des konzentrierten Arbeitens und der verbesserten Vereinba-

rung von Privatem und Beruflichem, auf der anderen Seite birgt es die Gefahr der Sozialisolation und der psychischen Belastung.

Menschen ohne Beeinträchtigungen sehen in der Digitalisierung eine verbesserte Selbstbestimmung und Teilhabe für Menschen mit Beeinträchtigungen. Durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien haben Menschen mit Beeinträchtigungen beispielsweise die Möglichkeit, sich Inhalte in ihrer Geschwindigkeit und Sprache vorlesen zu lassen oder selbst zu lesen, und sind damit nicht auf andere Personen angewiesen. Die mit der Arbeit am Computer vermehrt einhergehenden gesundheitlichen Auswirkungen wie Augen-, Kopf- und Rückenbeschwerden wurden aber auch angemerkt.

In der Literatur wird auf das Risiko hingewiesen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen durch den Einsatz von neuen Technologien und die damit verbundene Komplexität zunehmend überfordert werden. Eine kleine Minderheit bestätigt das in der quantitativen Befragung: Durch die Einführung neuer Technologien sei die Arbeit allgemein komplizierter geworden, knapp ein Viertel der Befragten sieht sich durch die Digitalisierung überfordert. Doch die Mehrheit kommt mit den neuen Technologien gut zurecht. In den meisten Fällen wird die Einführung von speziellen Maschinen oder neuen Technologien für Menschen mit Beeinträchtigungen von Schulungen begleitet, was das Gefühl der Überforderung zu reduzieren hilft. Kolleginnen und Kollegen, die anfänglich von Überforderungen durch neue Technologien sprachen, waren nach einer Schulung beruhigter.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Digitalisierung in der Behindertenhilfe ein sehr dynamischer Prozess ist. Mögliche Vorteile überwiegen nur dann, wenn die richtigen Rahmenbedingungen gegeben sind und eine notwendige Unterstützung mitgedacht wird.

Ausblick

Die Ergebnisse zeigen den aktuellen Stand der Digitalisierung in der Behindertenhilfe und verdeutlichen, dass in dem Thema noch viele offene Fragen stecken. Beispielsweise sind Untersuchungen nötig, die nach WfbM und Inklusionsbetrieben unterscheiden, um gegebenenfalls individuelle Unterstützung anbieten zu können. Auch die Analyse der Auswirkungen der Digitalisierung auf verschiedene Altersgruppen ist weiterzudenken. Einige Technologien befinden sich aktuell noch in der Einarbeitungs- und Testphase wie beispielsweise der Einsatz eines Roboters am Empfang der WfbM. Hier wäre es interessant, die Einrichtungen in den nächsten Jahren noch einmal zu befragen und den Stand der Digitalisierung zu analysieren.



Methodische Hinweise

Literaturrecherche

Um sich einen Überblick über das Thema zu verschaffen, wurde eine explorative Literaturrecherche in den wissenschaftlichen Datenbanken BASE, base und EconBiz sowie bei Google Scholar durchgeführt. Danach wurde das Schneeballsystem angewendet, indem bei der inhaltlichen Sichtung der Hauptquellen vorhandene Literaturangaben genutzt wurden, um weitere Hinweise auf Literatur zu finden. Bei der Literaturrecherche wurden folgende Kriterien festgelegt: Aufgrund der Tatsache, dass der Fokus der Studie auf den Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe in Deutschland liegt, wurde nach Literatur in deutscher Sprache recherchiert. Es wurde keine Recherche in anderen Ländern durchgeführt, weil es nicht möglich ist, vergleichbare Daten über die Einrichtungen der Behindertenhilfe in anderen Ländern der Europäischen Union (EU) zu erhalten, da jedes EU-Land eine eigene nationale Definition von Behinderung hat (European Parliament, 2015). Auch in den Vereinigten Staaten von Amerika herrschen eigene Definitionen, die in Abhängigkeit von dem vor Ort verabschiedeten Gesetz stehen (Deutscher Bundestag, 2016). Eingeschlossen wurden Quellen der vergangenen zehn Jahre. Literatur, die vor 2011 veröffentlicht wurde, aber deren Inhalt noch dem jetzigen Stand der Wissenschaft entspricht, wurde ebenfalls eingeschlossen.

Für die gezielte Suche in den Datenbanken wurden die Schlagwörter des Forschungsschwerpunkts genutzt, sodass mit den Schlagwortkombinationen Digitalisierung*, Digitalisierung* AND Behindert*, Digitalisierung AND Behindertenhilfe, Digitalisierung in der Behindertenhilfe, Digitalisierung* AND Werkstatt*, Digitalisierung* AND Werkstatt für behinderte Menschen, Digitalisie-

rung* AND Inklusion* und Digitalisierung* AND Inklusionsbetrieb gesucht wurde. Bei allen Treffern wurden im weiteren Verlauf die Abstracts gesichtet, sodass sichergestellt ist, dass die Literatur inhaltlich zur Studie passt. Daraufhin wurden die Volltexte der passenden Literatur untersucht und die Trefferanzahl wurde gegebenenfalls reduziert. Weitere Treffer wurden mit der Handsuche eruiert. Bei der Suche mit Google Scholar wurde ebenfalls mit den Begriffen Digitalisierung, Inklusion, Werkstätten, WfbM, Inklusionsbetriebe, Arbeit, Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen, Menschen ohne Beeinträchtigungen/Behinderungen und Behindertenhilfe recherchiert.

Bei der Literaturrecherche wurde deutlich, dass sich zum jetzigen Zeitpunkt nur wenige Quellen mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeit in der Behindertenhilfe beschäftigen. Aufgrund der begrenzten Auswahl wurden weitere Quellen hinzugenommen, die sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigen.

Qualitative Analyse

Kontaktaufnahme

Es wurden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren innerhalb der BGW, die unter anderem als Aufsichtspersonen oder als Expertinnen und Experten der Behindertenhilfe arbeiten, kontaktiert. Sie wurden über den Hintergrund und Ablauf des Forschungsvorhabens informiert und um die Nennung von Ansprechpartnerinnen und -partnern in der Behindertenhilfe gebeten, die Interesse an einer Interviewteilnahme haben könnten. Auf diese Weise erfolgte der Kontakt zu den Einrichtungen. Zudem wurden durch eine Internetrecherche WfbM und Inklusionsbe-

triebe ausfindig gemacht und telefonisch und per E-Mail kontaktiert. Außerdem wurden Unternehmen in der Behindertenhilfe durch persönliche Kontakte angefragt.

Datenerhebung

Als Erhebungsmethode der qualitativen Befragung wurde das episodische Interview gewählt. Das teilstandardisierte Interview lässt sich methodisch zwischen einem Leitfadeninterview und einem narrativen Interview einordnen.

Die Fragen sind offen formuliert und beinhalten keine Antwortmöglichkeiten. Die interviewte Person wird auf der einen Seite zu dem Befragungsthema, hier den Auswirkungen der Digitalisierung, interviewt und auf der anderen Seite angeregt, selbst über entsprechende Auswirkungen zu erzählen. Das episodische Interview beinhaltet Fragen, die auf mehr oder weniger klar umrissene Antworten abzielen, und Erzählungen von Situationen, in denen die Interviewten bestimmte Erfahrungen gemacht haben (Flick, 2011).

Die Interviews wurden mithilfe eines digitalen Aufnahmegeräts aufgezeichnet. Daraufhin erfolgten die Transkription und die Analyse.

Aufgrund der Pandemiesituation war es nicht möglich, Interviews persönlich vor Ort durchzuführen, daher wurden sie per Telefon oder Videokonferenz durchgeführt. Die Interviews, die per Videokonferenz stattfanden, liefen über die Software BigBlueBotton, wodurch die Sozialdaten abgesichert wurden. Den Interviewten wurde eine Einwilligungserklärung zugeschickt, die unterschrieben zurückgeschickt wurde.

Zu Beginn des Interviews wurden die Interviewten erneut über das Interview und die Tonaufnahme informiert. An der Stelle bestand zudem die Möglichkeit, noch offene Fragen zu klären. Im Anschluss erfolgte die Befragung gemäß dem erstellten Leitfaden.

Der Leitfaden (Tabelle 3) beinhaltet erzählergenerierende Einstiegsfragen zur Arbeit und den Auswirkungen der Digitalisierung in der



Behindertenhilfe. Im Anschluss an die Anforderung, kurz etwas über sich selbst und die berufliche Tätigkeit zu erzählen, wurde gezielt nach der beruflichen Tätigkeit, der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses im Unternehmen und dem Alter gefragt. Bevor der Fokus auf das Thema Digitalisierung gerichtet wurde, wurde geklärt, welchen Aufgaben die Interviewten nachgehen. Die Fragen zu den Auswirkungen der Digitalisierung starteten mit der Bitte, von dem persönlichen Verständnis von Digitalisierung zu erzählen, damit ein gemeinsames Verständnis von dem Begriff vorlag. Auf dieser Grundlage wurde nach der Verbreitung von digitalen Technologien und Medien in der Behindertenhilfe gefragt, um zu erkunden, welche genutzt werden, und gegebenenfalls in einer Nachfrage zu erfahren, was mit ihnen erledigt wird. Die Fragen bezogen sich auf den persönlichen Arbeitsplatz und auf die Arbeitsstätten in den WfbM oder Inklusionsbetrieben. Für den Fall, dass keine digitalen Technologien und Medien bei der Arbeit verbreitet sind, wurde gefragt, ob andere WfbM oder Inklusionsbetriebe bekannt seien, die digitale Technologien und Medien nutzen, und ob bekannt sei, warum in der eigenen Einrichtung keine digitalen Technologien und Medien verbreitet sind. Wenn digitale Technologien und Medien beruflich genutzt werden, wurden die Interviewten nach dem Einfluss und möglichen Veränderungen durch digitale Technologien und Medien befragt. Des Weiteren beinhaltet der Leitfaden Fragen zu den Chancen, Risiken und Einstellungen. Hierbei wurde auch der Aspekt des Arbeitsschutzes bedacht, indem gezielt nach den Auswirkungen auf die Gesundheit gefragt wurde. Auch das Ziel bei der Einführung digitaler Technologien und Medien wurde abgefragt. Die Befragten wurden aufgefordert, über ihre persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen zu den Auswirkungen von Digitalisierung zu erzählen. Die Interviewten wurden zudem gebeten, zu erzählen, inwiefern digitale Technologien und Medien Auswir-

kungen (Chancen, Risiken, Einstellungen) für Menschen mit Beeinträchtigungen haben.

Zum Schluss des Gesprächs hatten die Interviewten die Möglichkeit, noch weitere Aspekte aus ihrer Sicht anzusprechen.

Der Leitfaden wurde auch in Leichte Sprache übersetzt, sodass er für viele Menschen nutzbar ist (Tabelle 4). Zudem gibt es einen modifizierten Fragebogen für Personen mit Führungsaufgaben, indem ergänzend zu den aufgeführten Fragen nach den Auswirkungen auf die Mitarbeitenden gefragt wird (Tabelle 5).

Datenaufbereitung

Die Audiodateien wurden von einem externen Dienstleister transkribiert. Die Transkription erfolgte nach vereinfachten Regeln nach Dresing & Pehl (transkripto, o. J.).

Datenanalyse

Die Analyse der Daten orientierte sich an der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (Kuckartz, 2018). Die Interviews wurden mithilfe induktiv und deduktiv gebildeter Kategorien codiert, sodass ein Kategoriensystem entstand.

Anzumerken ist, dass in die qualitativen Interviews über die Auswirkungen der Digitalisierung wenig Menschen mit Beeinträchtigung direkt einbezogen waren. Dies ist auf die Pandemiesituation zurückzuführen: Zum Zeitpunkt der qualitativen Interviews waren Besuche in der Behindertenhilfe nicht möglich. Viele Menschen mit Beeinträchtigungen, die in der Behindertenhilfe arbeiten, haben an ihrem Arbeitsplatz kein Telefon oder Computer, sodass ein digitales Interview nicht möglich war. Um an der Stelle mehr über die Ansichten und Meinungen der Menschen mit Beeinträchtigungen zu erfahren, bedarf es weiterer Untersuchungen.

Eine Herausforderung war es, die Interviews in Leichter Sprache durchzuführen. Der übersetzte Leitfaden in Leichter Sprache beinhaltete überwiegend geschlossene Fragen, sodass ein verringerter Gesprächsfluss zustande kam.

Quantitative Analyse

Stichprobenbildung

Für die vorliegende Untersuchung wurde zunächst die Schwerbehinderung als erstes Kriterium der Auswahl festgelegt (Tabelle 6). Alle befragten Menschen mit Behinderungen mussten also einen Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent aufweisen, ein Merkmal, das den Betroffenen in aller Regel bekannt ist und damit auch leicht erfragt werden kann. Das zweite Kriterium war die Berufstätigkeit der Befragten, wobei nach den Daten des Mikrozensus 2019 bereits alle Personen als berufstätig gewertet werden, die mindestens eine Stunde wöchentlich arbeiten (Tabelle 6). Insgesamt waren im Jahr 2019 7,55 Millionen Menschen in Deutschland schwerbehindert, von denen 1,58 Millionen erwerbstätig waren. Das entspricht einer Quote von knapp 21 Prozent. Von diesen Personen waren knapp 1,2 Millionen (75 Prozent) im Alter über 45 Jahren. Fast jeder Zehnte war 65 Jahre und älter. Man muss annehmen, dass es sich bei vielen dieser älteren erwerbstätigen Behinderten um Menschen mit einer geringfügigen Tätigkeit handelt. Da in der vorliegenden Untersuchung nur eine begrenzte Zahl von Personen befragt werden konnte und dennoch möglichst das ganze Spektrum der berufstätigen Personen mit Schwerbehinderung erfasst werden sollte, wurde beschlossen, in der Auswahl der Befragten die Altersstruktur nicht proportional abzubilden. Von den für diese Studie befragten berufstätigen Personen mit Schwerbehinderung gehörten 56 Prozent der Altersklasse ab 50 Jahren an. Dieser Wert reflektiert das insgesamt recht hohe Durchschnittsalter dieser Personen-

gruppe, macht es aber auch möglich, die Jüngeren noch in einer für Analysezwecke ausreichenden Zahl zu berücksichtigen.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Auswahl der Befragten sicherlich nicht repräsentativ für die Gesamtheit aller behinderten Berufstätigen in Deutschland ist. Auf die bewusst in Kauf genommenen Abweichungen in der Altersstruktur wurde bereits hingewiesen. Vor allem aber ist die Tatsache zu berücksichtigen, dass in der Umfrage selbstverständlich nur solche Personen befragt werden konnten, die in der Lage waren, das Interview durchzuführen. Sehr stark sinnes- oder spracheingeschränkte oder kognitiv erheblich eingeschränkte Personen sind in der Stichprobe nicht enthalten.

Dennoch bilden die Befragten in ihrer demografischen Struktur die ganze Breite der Gruppe der berufstätigen Menschen mit Behinderungen recht gut ab. Dies zeigt sich beispielsweise am Anteil der Befragten, die in einer Behindertenwerkstatt tätig sind. Er liegt mit 17 Prozent exakt auf dem Niveau, das angesichts der verfügbaren statistischen Daten zu erwarten wäre: Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. sind derzeit rund 268.000 Menschen in Behindertenwerkstätten tätig (BAG WfbM, 2021). Das entspricht 16,9 Prozent aller berufstätigen Menschen mit Behinderungen. Hinzu kommt, dass sich in der Auswertung die Befragtengruppe als recht homogen erwiesen hat. Das heißt, dass sich die verschiedenen Teilgruppen in ihren Antworten nur wenig unterscheiden und dort, wo dies der Fall ist, die Unterschiede aus den spezifischen Eigenschaften der Teilgruppen leicht zu erklären sind. Die Grundtendenz der Ergebnisse ist in allen Teilgruppen stets die gleiche. Man kann deswegen annehmen, dass die Umfrage einen soliden Überblick über die Ansichten und die Arbeitsbedingungen berufstätiger schwerbehinderter Menschen bietet.

Durchführung

Die Interviews für die vorliegende Umfrage wurden mündlich-persönlich („face-to-face“) durchgeführt. Die Befragten wurden dabei über das Interviewnetz des Instituts für Demoskopie Allensbach rekrutiert. Die Interviewer des Instituts wurden im ersten Schritt aufgefordert, berufstätige Personen mit Schwerbehinderung zu finden, die für ein Interview zur Verfügung stehen, und einige Merkmale dieser Personen zu ermitteln – Geschlecht, Alter, Wohnort, Wochenarbeitszeit und Ursache der Behinderung. Aus dieser Vorauswahl wurden dann unter Berücksichtigung der ermittelten Merkmale die schließlich zu befragenden Personen ausgewählt und die Interviewaufträge an die Interviewerinnen und Interviewer vergeben.

Dieser Ansatz schien aus drei Gründen für die Untersuchungsaufgabe besonders geeignet: Zum einen zeigen die Erfahrungen, dass sich über die persönliche Anspra-

che durch die Interviewerinnen und Interviewer spezielle, sonst schwer zu erreichende Zielgruppen wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen am besten rekrutieren lassen. Zweitens ermöglichte die Rekrutierung durch Voranfrage an die Interviewer die Steuerung der demografischen Zusammensetzung der Stichprobe deutlich besser, als es bei einer telefonischen oder Onlinebefragung möglich gewesen wäre. Schließlich sind persönliche Interviews für die Befragten kognitiv weniger fordernd als andere Arten von demoskopischen Interviews. Die Verständigung ist wesentlich leichter als bei Telefoninterviews, und anders als bei Onlineinterviews sind jederzeit Rückfragen zum Verständnis möglich. Gerade bei einer Umfrage unter Menschen mit Behinderungen, von denen viele hör- oder sprechbehindert sind oder unter kognitiven Einschränkungen leiden, können die Hürden, die einer Verständigung bei Telefon- und Onlineumfragen im Wege stehen, ein erhebliches Problem sein.

Tabelle 3: Leitfaden für Akteurinnen und Akteure in WfbM und Inklusionsbetrieben

Einführung

1. Begrüßung
2. Informationen zum Forschungsprojekt, Datenschutz, Informationsschreiben und Einwilligungserklärung

Möglichkeit für Rückfragen

3. Ablauf des Interviews

Hauptteil

Erzählgenerierende Einstiegsfragen

4. Erzählen Sie mir doch zu Beginn erst einmal kurz etwas über Sie selbst und Ihre berufliche Tätigkeit.

5. Nachfrage: Und welcher beruflichen Tätigkeit gehen Sie nach? (genauer Arbeitsbereich technisch, Gastro, ...; Rolle in der WfbM/ im Inklusionsbetrieb)

Nachfrage: Wie lange arbeiten Sie schon im Unternehmen?

Nachfrage: Wie alt sind Sie?

6. Und darf ich fragen, wie Ihr Arbeitsalltag aussieht? Was machen Sie dort?

7. Nun ist es ja so, dass wir in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens mit der Digitalisierung in Berührung kommen. Mich würde zuerst interessieren, was Sie unter dem Begriff „Digitalisierung“ verstehen.

8. Wo treffen Sie in Ihrem alltäglichen Arbeitsleben auf digitale Medien oder digitale Technologien?

Nachfrage: Welche sind das?

Nachfrage: Was wird mit ihnen erledigt?

Wenn es keine digitalen Medien/Technologien gibt: Kennen Sie andere Werkstätten/Inklusionsbetriebe, in denen digitale Medien und Technologien eingesetzt werden?

Was glauben Sie: Warum gibt es in Ihrem Betrieb keine digitalen Medien und Technologien?

9. Welche Rolle spielen digitale Technologien und Medien für Ihre Arbeit?



Tabelle 3: Leitfaden für Akteurinnen und Akteure in WfbM und Inklusionsbetrieben (Fortsetzung)

Nachfragen

10. Wie beeinflussen digitale Medien und Technologien Ihren Arbeitsalltag?

Nachfrage: Was hat sich seit der Einführung dieser digitalen Medien und Technologien an Ihrer Arbeit oder Ihrem Arbeitsalltag verändert?

Welche Chancen sehen Sie in ihnen für sich persönlich?

Sehen Sie auch Risiken?
11. Wie sieht es zum Beispiel in Bezug auf Ihre Gesundheit aus?

(beispielsweise nur nennen, wenn Frage nicht verstanden wird: weniger heben und dadurch weniger Rückenschmerzen, viel Arbeit am Tablet und dadurch mehr Kopfschmerzen)
12. Und mit welcher Einstellung/welchen Gefühlen stehen Sie diesen neuen Technologien und Medien gegenüber?
13. Und wie sieht es mit der Arbeit der Menschen mit Behinderungen aus? Gibt es hier (spezielle) digitale Medien und Technologien?
14. Welche Rolle spielen digitale Medien und Technologien hier?
15. Und wie beeinflussen digitale Medien und Technologien den Arbeitsalltag der Menschen mit Behinderungen?

Nachfrage: Was hat die Einführung dieser digitalen Medien und Technologien an dem Arbeitsalltag der Menschen mit Behinderungen verändert?

Welche Chancen sehen Sie in digitalen Medien und Technologien für die Arbeit von Menschen mit Behinderungen?

Welche Risiken sehen Sie?
16. Wie sieht es zum Beispiel in Bezug auf die Gesundheit der Menschen mit Behinderungen aus?
17. Was glauben Sie, mit welchen Einstellungen und Gefühlen Menschen mit Behinderungen den neuen Technologien und Medien gegenüberstehen?
18. Was glauben Sie, warum/mit welchem Ziel die digitalen Medien und Technologien bei Ihnen eingeführt wurden?

Abschluss

19. Gibt es Aspekte, die wir noch nicht angesprochen haben, aber aus Ihrer Perspektive wichtig sind?
20. Möchten Sie uns noch etwas für die Bearbeitung des Themas mitgeben?
21. Verabschiedung und Dankeschön



Tabelle 4: Leitfaden in Leichter Sprache für Akteurinnen und Akteure in WfbM und Inklusionsbetrieben

Einführung

1. Begrüßung
2. Einleitung
3. Ablauf des Interviews: Was passiert heute?

Hauptteil

Erzählgenerierende Einstiegsfragen

4. Erzählen Sie über sich selbst.
5. Nachfrage:
Was arbeiten Sie?
Wie lange arbeiten Sie schon hier?
Wie alt sind Sie?
6. Wie sieht ein normaler Arbeitstag aus? Was haben Sie gestern gemacht?
7. Benutzen Sie Computer, Tablets und weitere Technologien?
Was machen Sie damit?

Falls nicht:

Warum nicht?
Kennen Sie jemanden, der einen Computer, Tablets und weitere Technologien benutzt?
8. Sind Computer, Tablets und weitere Technologien wichtig für Ihre Arbeit?
9. Wenn Sie Computer, Tablets und weitere Technologien benutzen:
Wie hat sich Ihre Arbeit verändert?
Finden Sie das gut?
Finden Sie das gefährlich?

Nachfragen

10. Was machen Computer, Tablets und weitere Technologien mit Ihrer Gesundheit?

Beispiele: Bekommen Sie Kopfschmerzen?
11. Wie finden Sie Computer, Tablets und weitere Technologien und Internet?
12. Was glauben Sie: Warum gibt es Computer, Tablets und weitere Technologien bei Ihnen auf Arbeit?

Abschluss

13. Haben wir etwas vergessen zu fragen? Möchten Sie noch etwas erzählen?
14. Abschied und Dank



Tabelle 5: Leitfaden für Führungskräfte in WfbM und Inklusionsbetrieben

Einführung

1. Begrüßung
2. Informationen zum Forschungsprojekt, Datenschutz, Informationsschreiben und Einwilligungserklärung

Möglichkeit für Rückfragen
3. Ablauf des Interviews

Hauptteil

Erzählgenerierende Einstiegsfragen

4. Erzählen Sie mir doch zu Beginn erst einmal kurz etwas über Sie selbst und Ihre berufliche Tätigkeit.
5. Nachfrage: Und welcher beruflichen Tätigkeit gehen Sie nach? (genauer Arbeitsbereich technisch, Gastro, ...; Rolle in der WfbM/ im Inklusionsbetrieb)

Nachfrage: Wie lange sind Sie schon im Unternehmen?

Nachfrage: Wie alt sind Sie?
6. Und darf ich fragen, wie Ihr Arbeitsalltag aussieht? Was machen Sie dort?
7. Nun ist es ja so, dass wir in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens mit der Digitalisierung in Berührung kommen. Mich würde zuerst interessieren, was Sie unter dem Begriff „Digitalisierung“ verstehen.
8. Nachfrage: Welche sind das? Was wird mit ihnen erledigt?

Wenn es keine digitalen Medien/Technologien gibt: Kennen Sie andere Werkstätten/Inklusionsbetriebe, in denen digitale Medien und Technologien eingesetzt werden?

Warum gibt es in Ihrem Betrieb keine digitalen Medien und Technologien?
9. Welche Rolle spielen digitale Technologien und Medien für Ihre Arbeit?

Nachfragen

10. Wie beeinflussen digitale Medien und Technologien Ihren Arbeitsalltag?

Nachfrage: Was hat sich seit der Einführung dieser digitalen Medien und Technologien an Ihrer Arbeit oder Ihrem Arbeitsalltag verändert?

Welche Chancen sehen Sie in ihnen für sich persönlich?

Sehen Sie auch Risiken?
11. Wie sieht es zum Beispiel in Bezug auf Ihre Gesundheit aus? (beispielsweise nur nennen, wenn Frage nicht verstanden wird: weniger heben und dadurch weniger Rückenschmerzen, viel Arbeit am Tablet und dadurch mehr Kopfschmerzen)



Tabelle 5: Leitfaden für Führungskräfte in WfbM und Inklusionsbetrieben (Fortsetzung)

12. Und mit welcher Einstellung/welchen Gefühlen stehen Sie diesen neuen Technologien und Medien gegenüber?

13. Und wie sieht es mit der Arbeit Ihrer Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung aus? Gibt es hier (spezielle) digitale Medien und Technologien?

14. Welche Rolle spielen digitale Medien und Technologien hier?

15. Und wie beeinflussen digitale Medien und Technologien den Arbeitsalltag der Menschen mit Behinderungen?

Nachfrage: Was hat die Einführung dieser digitalen Medien und Technologien an dem Arbeitsalltag der Menschen mit Behinderungen verändert?

Welche Chancen sehen Sie in digitalen Medien und Technologien für die Arbeit von Menschen mit Behinderungen?

Welche Risiken sehen Sie?

16. Wie sieht es zum Beispiel in Bezug auf die Gesundheit der Menschen mit Behinderungen aus?

17. Was glauben Sie, mit welchen Einstellungen und Gefühlen stehen diese den neuen Technologien und Medien gegenüber?

18. Wie sieht es mit Ihren Mitarbeitenden ohne Behinderung aus? Arbeiten diese mit digitalen Medien und Technologien?

19. Welche Rolle spielen digitale Medien und Technologien hier?

20. Wie beeinflussen digitale Technologien und Medien den Arbeitsalltag der Beschäftigten ohne Behinderung?

Nachfrage: Was hat die Einführung dieser digitalen Medien und Technologien an dem Arbeitsalltag der Menschen ohne Behinderung verändert?

Welche Chancen sehen Sie in digitalen Medien und Technologien für die Arbeit von Menschen ohne Behinderung?

Welche Risiken sehen Sie?

21. Wie sieht es zum Beispiel in Bezug auf die Gesundheit der Menschen ohne Behinderungen aus?

22. Was glauben Sie, mit welchen Einstellungen und Gefühlen Menschen ohne Behinderung den neuen Technologien und Medien gegenüberstehen?

23. Können Sie mir sagen, mit welchem Ziel die digitalen Medien und Technologien bei Ihnen eingeführt wurden?

Abschluss

24. Gibt es Aspekte, die wir noch nicht angesprochen haben, aber aus Ihrer Perspektive wichtig sind?

25. Möchten Sie uns noch etwas für die Bearbeitung des Themas mitgeben?

26. Verabschiedung und Dankeschön



Tabelle 6: Untersuchungsdaten zur Befragung von berufstätigen Schwerbehinderten und nichtbehinderten Personen, die mit Schwerbehinderten zusammenarbeiten

Quelle: Übernommen und angepasst aus Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, Anhang.

| | |
|---|--|
| Befragter Personenkreis (Grundgesamtheit) | <p>a) Berufstätige Schwerbehinderte: Personen mit einem amtlich festgestellten Grad der Behinderung von 50 Prozent und mehr, die mindestens stundenweise berufstätig sind</p> <p>b) Nichtbehinderte Berufstätige: Personen, die als Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte direkt mit berufstätigen Schwerbehinderten zusammenarbeiten</p> |
| Auswahlverfahren | <p>Zweistufige Quotenauswahl</p> <p>1) Zunächst wurden 350 Interviewerinnen und Interviewer ausgewählt und gebeten, mögliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner aus den beiden Teilgruppen sowie einige wichtige Merkmale dieser Personen anzugeben. Die regionale Verteilung der Anfragen orientierte sich an den Ergebnissen des Mikrozensus 2019 für erwerbstätige Schwerbehinderte.</p> <p>2) In der zweiten Phase wurde aus den in der Voranfrage erfassten Personen die endgültige Auswahl entsprechend der angestrebten Stichprobenverteilung getroffen.</p> |
| Anzahl der Befragten | <p>a) 194 berufstätige Schwerbehinderte</p> <p>b) 125 nichtbehinderte Personen, die als Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte mit Schwerbehinderten zusammenarbeiten</p> |
| Interviewmethode | Mündlich-persönlich („face-to-face“) |
| Beteiligte Interviewer | 196 Interviewerinnen und Interviewer |
| Befragungszeitraum | 18. Februar bis 7. März 2021 |
| IfD-Archiv-Nr. der Umfrage | 8257 |



Abbildung 30: Fragebogen berufstätige Schwerbehinderte

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, Anhang.

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Für Formulierung und Anordnung alle Rechte beim IfD !

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege:
Digitalisierung in der Behindertenhilfe
Fassung: Berufstätige Behinderte
Umfrage 8257/BB • Februar 2021

INTERVIEWER: Fragen wörtlich vorlesen. Bitte die Buchstaben oder Zahlen neben zutreffenden Antworten einkreisen. Wenn keine Antworten vorgegeben sind, auf den punktierten Linien Antworten im Wortlaut eintragen. Alle Ergebnisse dieser Umfrage dienen dazu, die Meinung der Bevölkerung zu erforschen und besser bekanntzumachen.

1. "Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? Bitte sagen Sie es mir auf einer Skala von 0 bis 10. 0 bedeutet Sie sind ganz und gar unzufrieden mit Ihrer Arbeit und 10 bedeutet, Sie sind ganz und gar zufrieden mit Ihrer Arbeit." (Genanntes einkreisen!)

/ 0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10 ^X/

UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE Y

2. "Und wie zufrieden sind Sie mit Ihrem persönlichen Einkommen? Bitte sagen Sie es mir wieder auf einer Skala von 0 bis 10. 0 bedeutet wieder Sie sind ganz und gar unzufrieden mit Ihrem persönlichen Einkommen und 10 bedeutet, Sie sind ganz und gar zufrieden damit." (Genanntes einkreisen!)

/ 0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10 ^X/

UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE Y

3. "Darf ich fragen, welcher Art von Tätigkeit Sie nachgehen:
Ist das ..."

| | |
|---|---|
| "eine Büro­tätigkeit" | 1 |
| "eine handwerkliche Tätigkeit in der Produktion, z.B. in einer Werkstatt" | 2 |
| "eine handwerkliche Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, z.B. im Gartenbau" | 3 |
| "eine Service-Tätigkeit" | 4 |
| ANDERES, und zwar: | 8 |
| UNENTSCHEIDEN | 9 |

4. "Und in was für einem Betrieb arbeiten Sie:
in einem Betrieb bzw. einer Werkstatt speziell für Menschen mit Behinderung, in einem Inklusionsbetrieb, der auch Menschen mit Behinderung beschäftigt und dafür eine staatliche Förderung erhält, oder in einem Betrieb ohne staatliche Förderung?"

| | |
|--|---|
| BETRIEB/WERKSTÄTTE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG .. | 1 |
| INKLUSIONSBETRIEB MIT FÖRDERUNG | 2 |
| BETRIEB OHNE STAATLICHE FÖRDERUNG | 3 |
| UNENTSCHEIDEN, WEISS NICHT | 4 |

5. "Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis?"

| | |
|--|---|
| UNBEFRISTETEN ARBEITSVERTRAG .. | 1 |
| BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNISS .. | 2 |
| UNBEFRISTET MIT BEFRISTETER AUFSTOCKUNG | 3 |
| TRIFFT NICHT ZU/HABE KEINEN ARBEITSVERTRAG | 4 |

6. "Haben Sie im Jahr 2020 an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen?
Damit ist jede Weiterbildungsmaßnahme gemeint, die eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft, erweitert oder bei der, wie bei einer Umschulung, eine berufliche Veränderung angestrebt wird."

| | |
|--------------------|---|
| JA | 1 |
| NEIN | 2 |
| KEINE ANGABE | 3 |

7. "Zum Thema Digitalisierung:
T Durch das Internet und digitale Technologien verändert sich ja vieles, z.B. wie die Menschen einkaufen, wie sie mit persönlichen Daten umgehen oder auch, wie sie sich austauschen und informieren. Einmal ganz allgemein gefragt: Sehen Sie diesen Veränderungen alles in allem eher mit Hoffnungen oder eher mit Befürchtungen entgegen?"

| | |
|-------------------------|---|
| MIT HOFFNUNGEN | 1 |
| MIT BEFÜRCHTUNGEN | 2 |
| WEDER NOCH | 3 |
| UNENTSCHEIDEN | 4 |



Abbildung 30: Fragebogen berufstätige Schwerbehinderte (Fortsetzung)

8257/BB/2

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| 8. | "Und wie sehen Sie das für sich persönlich: T Sehen Sie für sich persönlich durch diese Veränderungen alles in allem mehr Vorteile oder mehr Nachteile?" | MEHR VORTEILE 1 MEHR NACHTEILE 2 WEDER NOCH, GLEICHEN SICH AUS . 3 UNENTSCHIEDEN 4 |
| 9. | "Wie ist das für Sie persönlich: t Fühlen Sie sich durch den technischen Fortschritt, die Digitalisierung eher überfordert, oder kommen Sie damit alles in allem gut zurecht?" | ÜBERFORDERT 1 KOMME GUT ZURECHT 2 UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE ... 3 |
| 10. | "Und interessieren Sie sich alles in allem für den technischen Fortschritt und für neue technische Produkte, oder interessiert Sie das weniger?" | INTERESSIERT MICH 1 INTERESSIERT MICH WENIGER 2 UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE 3 |
| 11. | "Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz spezielle Maschinen oder andere Technologien, die Behinderten die Arbeit erleichtern oder erst ermöglichen, oder gibt es das nicht?" | GIBT MASCHINEN/TECHNOLOGIEN ... 1 NICHT DER FALL 2** UNENTSCHIEDEN 3** |
| ** Gleich übergehen zu Frage 15 ! | | |
| 12. | "Und handelt es sich dabei um digitale Technologien bzw. Computertechnik, oder ist das nicht der Fall?" | DIGITALE TECHNOLOGIEN/ COMPUTERTECHNIK 1 NICHT DER FALL 2** TEILS, TEILS 3 UNENTSCHIEDEN 4** |
| ** Gleich übergehen zu Frage 14 ! | | |
| 13. | "Welchem Zweck dienen diese digitalen Technologien vor allem: Erhöhen sie die Produktivität, verbessern sie die Sicherheit am Arbeitsplatz, werden sie zu Aus- und Fortbildungszwecken genutzt, dienen sie vor allem der Unterstützung von behinderten Menschen beim Arbeiten, oder welchem Zweck dienen sie sonst?" | ERHÖHEN PRODUKTIVITÄT 1 VERBESSERN SICHERHEIT 2 AUS- UND FORTBILDUNGSZWECKE . 3 ZUR UNTERSTÜTZUNG VON BEHINDERTEN MENSCHEN 4 |
| ANDERES, und zwar: | | 8 |
| KEINE ANGABE | | 9 |
| 14. | "Haben Sie für die Maschinen bzw. Technologien, die Ihnen die Arbeit erleichtern, eine Einführung oder Schulung bekommen, oder gab es dafür keine Einführung bzw. Schulung?" | GAB EINFÜHRUNG/SCHULUNG 1* GAB KEINE EINFÜHRUNG/ SCHULUNG 2*** UNENTSCHIEDEN 3 |
| * ← | → *** | |
| | "Und hat die Schulung Ihrer Meinung nach viel gebracht, oder etwas, oder kaum bzw. gar nichts?" | VIEL 1 ETWAS 2 KAUM BZW. GAR NICHTS 3 UNENTSCHIEDEN 4 |
| | "Wäre aus Ihrer Sicht eine Einführung bzw. Schulung notwendig gewesen, oder ging das auch ohne?" | WÄRE NOTWENDIG GEWESEN 1 GING AUCH OHNE 2 UNENTSCHIEDEN 3 |
| 15. | "In den letzten Jahren haben ja Computer, Internet und andere digitale Technologien deutlich an Bedeutung gewonnen. Welche Rolle spielen digitale Technologien für Ihre Arbeit? Würden Sie sagen, digitale Technologien spielen für Ihre Arbeit eine..." | "sehr große Rolle" 1 "große Rolle" 2 "weniger große Rolle" 3 "kaum bzw. gar keine Rolle" 4** UNENTSCHIEDEN 5** |
| ** Gleich übergehen zu Frage 18 ! | | |



Abbildung 30: Fragebogen berufstätige Schwerbehinderte (Fortsetzung)

8257/BB/3

| | | |
|---|---|---|
| 16. "Hat sich die Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes mit Computer, Internet und anderen digitalen Technologien in den letzten Jahren verbessert, oder verschlechtert, oder hat sich da nicht viel geändert?" | VERBESSERT | 1 |
| | VERSCHLECHTERT | 2 |
| | NICHT VIEL GEÄNDERT | 3 |
| | UNENTSCHEIDEN | 4 |
| 17. "Wenn Sie einmal daran denken, was an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten Jahren an neuer digitaler Technologie eingeführt wurde: Ist das Arbeiten dadurch für Sie einfacher geworden, oder komplizierter, oder hat sich dadurch für Sie nicht viel geändert?" | EINFACHER | 1 |
| | KOMPLIZIERTER | 2 |
| | NICHT VIEL GEÄNDERT | 3 |
| | GAB KEINE NEUE TECHNOLOGIE | 4 |
| | UNENTSCHEIDEN | 5 |
| 18. "Wie würden Sie Ihren Betrieb, Ihr Unternehmen beschreiben: als eher offen bzw. aufgeschlossen gegenüber neuen Technologien, oder als eher zurückhaltend und abwartend, was neue Technologien angeht?" | OFFEN/AUFGESCHLOSSEN | 1 |
| | ZURÜCKHALTEND/ABWARTEND | 2 |
| | UNENTSCHEIDEN | 3 |
| 19. "Wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben zu integrieren: Würden Sie sagen, die Digitalisierung bzw. digitale Möglichkeiten sind dabei eine große Hilfe, oder nur eine begrenzte Hilfe, oder gar keine Hilfe?" | GROSSE HILFE | 1 |
| | BEGRENZTE HILFE | 2 |
| | GAR KEINE HILFE | 3 |
| | UNENTSCHEIDEN | 4 |
| 20. "Wenn ich fragen darf: Was für eine Behinderung bzw. Einschränkung liegt bei Ihnen vor: eine Einschränkung der Sinne, z.B. des Sehens oder Hörens, eine Einschränkung beim Sprechen, eine Mobilitäts- bzw. Bewegungseinschränkung, oder eine kognitive Beeinträchtigung bzw. Besonderheit?" | SINNESEINSCHRÄNKUNG | 1 |
| | SPRACHEINSCHRÄNKUNG | 2 |
| | MOBILITÄTS-/BEWEGUNGS- EINSCHRÄNKUNG | 3 |
| | KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNG/ BESONDERHEIT | 4 |
| | ANDERES, und zwar: | 8 |
| | KEINE ANGABE | 9 |
| 21. "Haben Sie das Gefühl, an Ihrem Arbeitsplatz akzeptiert zu werden? Würden Sie sagen, Sie werden..." | "voll und ganz akzeptiert" | 1 |
| | "teilweise akzeptiert" | 2 |
| | "nicht wirklich akzeptiert" | 3 |
| | UNENTSCHEIDEN | 4 |
| 22. "Ich nenne Ihnen nun verschiedene Situationen, und Sie sagen mir bitte jeweils, ob Sie das selbst schon häufig, selten, oder nie erlebt haben. | a) Zunächst: Dass Leute ungefragt für Sie sprechen oder an Ihrer Stelle Auskunft geben? Haben Sie das schon häufig, selten, oder noch nie erlebt?" | |
| | HÄUFIG | 1 |
| | SELTEN | 2 |
| | NIE | 3 |
| | UNENTSCHEIDEN | 4 |
| | b) "Und dass Leute Ihnen ungefragt zu Hilfe eilen? Haben Sie das schon häufig, selten, oder noch nie erlebt?" | |
| | HÄUFIG | 5 |
| | SELTEN | 6 |
| | NIE | 7 |
| | UNENTSCHEIDEN | 8 |
| | c) "Dass man mit Ihnen redet, als wären Sie ein Kind?" | |
| | HÄUFIG | 1 |
| | SELTEN | 2 |
| | NIE | 3 |
| | UNENTSCHEIDEN | 4 |
| | d) "Dass Sie das Gefühl haben, für andere eine Belastung zu sein? Ist das schon häufig, selten, oder noch nie vorgekommen?" | |
| | HÄUFIG | 5 |
| | SELTEN | 6 |
| | NIE | 7 |
| | UNENTSCHEIDEN | 8 |
| | e) "Schließlich: Dass Sie das Mitleid anderer gespürt haben? Wieweit ist das schon vorgekommen?" | |
| | HÄUFIG | 1 |
| | SELTEN | 2 |
| | NIE | 3 |
| | UNENTSCHEIDEN | 4 |



Abbildung 30: Fragebogen berufstätige Schwerbehinderte (Fortsetzung)

8257/BB/4

| | | |
|--------|--|--|
| 23. a) | "Ich lese ihnen jetzt zwei Aussagen vor und Sie sagen mir bitte jeweils, wie sehr Sie diesen Aussagen zustimmen. Wie ist es zunächst mit der Aussage: 'Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet'. Stimmen Sie dieser Aussage gar nicht zu, oder eher nicht zu, oder stimmen Sie dieser Aussage eher, oder voll zu?" | STIMME GAR NICHT ZU..... 1 STIMME EHER NICHT ZU 2 STIMME EHER ZU 3 STIMME VOLL ZU 4 |
| b) | "Und wie ist es mit der Aussage: 'Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht.' Stimmen Sie dieser Aussage gar nicht zu, oder eher nicht zu, oder stimmen Sie dieser Aussage eher, oder voll zu?" | STIMME GAR NICHT ZU..... 5 STIMME EHER NICHT ZU 6 STIMME EHER ZU 7 STIMME VOLL ZU 8 |
| 24. | "Wenn Sie einmal an den Arbeitsschutz bei Ihnen im Unternehmen denken: Ist ein guter Schutz vor Unfällen bei Ihnen im Betrieb alles in allem gewährleistet, oder müsste auf diesem Gebiet mehr getan werden?" | GUTER SCHUTZ GEWÄHRLEISTET..... 1 MÜSSTE MEHR GETAN WERDEN 2* UNENTSCHEIDEN 3 |
| | <input checked="" type="checkbox"/> "Und was müsste Ihrer Meinung nach hier vor allem getan werden? Wo sehen Sie die größten Probleme?" | |
| | | |
| | | UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE 9 |
| 25. | "Finden bei Ihnen im Unternehmen regelmäßig Brandschutzübungen statt, oder finden diese nur unregelmäßig oder gar nicht statt?" | REGELMÄSSIG 1 UNREGELMÄSSIG 2 GAR NICHT 3 UNENTSCHEIDEN 4 |
| 26. | "Haben Sie schon mal von der BGW, der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege gehört, oder hören Sie davon gerade zum ersten Mal?" | HABE DAVON GEHÖRT..... 1 HÖRE DAVON ZUM ERSTEN MAL 2** |
| | | ** Gleich übergehen zur Statistik ! |
| 27. | "Nach allem, was Sie über die BGW, die Berufsgenossenschaft für Gesundheitspflege wissen oder gehört haben: Haben Sie von der Berufsgenossenschaft alles in allem eine gute oder keine gute Meinung?" | GUTE MEINUNG 1 KEINE GUTE MEINUNG..... 2 UNENTSCHEIDEN 3 |
| 28. | INTERVIEWER überreicht gelbe Liste 1 ! "Die BGW, die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, bietet für ihre Mitglieder verschiedene Angebote an. Hier auf der Liste sind einige davon aufgeschrieben. Von welchen davon haben Sie schon mal gehört?" (Alles Genannte einkreisen!) | |
| | / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10 / / 11 / 12 / 13 / 14 / | |
| | | NICHTS DAVON 0 |



Abbildung 30: Fragebogen berufstätige Schwerbehinderte (Fortsetzung)

8257/BB/STAT

Jetzt möchten wir Sie noch um ein paar statistische Angaben bitten:

1. Geschlecht: MÄNNLICH 1
 T WEIBLICH..... 2

2. Alter: JAHRE
 T KEINE ANGABE Y

Nach Abschluss des Interviews ! - INTERVIEWER-Notizen:

a) Land: Schleswig-Holstein... Y Bremen 1 Rheinland-Pfalz..... 4 Saarland..... 7
 T Hamburg X NRW 2 Baden-Württemberg... 5 West-Berlin 8
 Niedersachsen 0 Hessen 3 Bayern 6

Ost-Berlin 1 Sachsen..... 4
 Brandenburg..... 2 Sachsen-Anhalt 5
 Mecklenburg-Vorpommern 3 Thüringen 6

b) Einwohnerzahl des Wohnortes:
 T Unter 2.000 1 20 - 50.000..... 5
 2 - 5.000 2 50 - 100.000 6
 5 - 10.000 3 100 - 500.000 7
 10 - 20.000 4 500.000 und mehr 8

| Wohnort des Befragten: | Datum: | Wochentag des Interviews: | Dauer des Interviews: | Uhrzeit bei Beendigung des Interviews: | Unterschrift des Interviewers: |
|--|----------------------|--|-----------------------|--|--------------------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | So. (1) Mo. (2) Di. (3) Mi. (4) Do. (5) Fr. (6) Sa. (7) | Min. | Uhr | |
| <input type="text"/> (Postleitzahl) | | | | | |



Abbildung 30: Fragebogen berufstätige Schwerbehinderte (Fortsetzung)

Zu Frage 28

8257/BB

L I S T E 1

- (1) Erklärvideos mit Nils
- (2) Virtuelle Werkstatt
- (3) Online-Gefährdungsbeurteilung
- (4) Sauberkeit und Hautschutz in leichter Sprache
- (5) Sicherheitsbeauftragte in leichter Sprache
- (6) Gefährdungen erkennen mit Nils – Puzzle
- (7) Unterweisungsbaukasten für Werkstätten
- (8) Unterweisungsmaterial für Werkstätten
- (9) Hautschutz- und Händehygieneplan
- (10) BGW-Maskenkompass
- (11) BGW Arbeitssituationsanalyse
- (12) Kompetent mobil
- (13) Gesund und sicher zu Fuß
- (14) Gesund und sicher mit dem Rad



Abbildung 31: Fragebogen Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, die mit berufstätigen Schwerbehinderten zusammenarbeiten

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Umfrage 8257/2021, im Auftrag der BGW, Anhang.

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Für Formulierung und Anordnung alle Rechte beim IfD !

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege:
Digitalisierung in der Behindertenhilfe
Fassung: Betreuer/Kollegen/Menschen, die mit Behinderten zusammenarbeiten
Umfrage 8257/K/E2 • Februar 2021

INTERVIEWER: Fragen wörtlich vorlesen. Bitte die Buchstaben oder Zahlen neben zutreffenden Antworten einkreisen. Wenn keine Antworten vorgegeben sind, auf den punktierten Linien Antworten im Wortlaut eintragen. Alle Ergebnisse dieser Umfrage dienen dazu, die Meinung der Bevölkerung zu erforschen und besser bekanntzumachen.

1. "In dieser Umfrage soll es zum einen um die allgemeinen Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung gehen, zum anderen soll es im Zusammenhang mit behinderten Arbeitnehmern auch um das Thema Digitalisierung am Arbeitsplatz gehen.
Doch zunächst einige Fragen zu Ihnen persönlich: Sie haben beruflich ja mit Menschen mit Behinderung zu tun. Darf ich fragen, in welcher Funktion das geschieht:
Sind Sie Betreuer bzw. Betreuerin eines Menschen mit Behinderung, sind Sie der bzw. die Vorgesetzte, sind Sie ein Kollege bzw. eine Kollegin, oder was sonst?"

| | |
|--------------------------|---|
| BETREUER(IN) | 1 |
| VORGESETZTE(R) | 2 |
| KOLLEGE/KOLLEGIN | 3 |
| ANDERES, und zwar: | 8 |
2. "Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit? Bitte sagen Sie es mir auf einer Skala von 0 bis 10. 0 bedeutet Sie sind ganz und gar unzufrieden mit Ihrer Arbeit und 10 bedeutet, Sie sind ganz und gar zufrieden mit Ihrer Arbeit." (Genanntes einkreisen!)

/ 0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10 X/

UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE ... Y
3. "Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis?"

| | |
|--|---|
| UNBEFRISTETEN ARBEITSVERTRAG .. | 1 |
| BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS .. | 2 |
| UNBEFRISTET MIT BEFRISTETER AUFSTOCKUNG | 3 |
| TRIFFT NICHT ZU/HABE KEINEN ARBEITSVERTRAG | 4 |
4. "Haben Sie im Jahr 2020 an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen? Damit ist jede Weiterbildungsmaßnahme gemeint, die eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft, erweitert oder bei der, wie bei einer Umschulung, eine berufliche Veränderung angestrebt wird."

| | |
|--------------------|---|
| JA | 1 |
| NEIN | 2 |
| KEINE ANGABE | 3 |
5. "In den letzten Jahren haben ja Computer, Internet und andere digitale Technologien deutlich an Bedeutung gewonnen. Welche Rolle spielen digitale Technologien für Ihre Arbeit? Würden Sie sagen, digitale Technologien spielen für Ihre Arbeit eine..."

| | |
|-----------------------------------|-----|
| "sehr große Rolle" | 1 |
| "große Rolle" | 2 |
| "weniger große Rolle" | 3 |
| "kaum bzw. gar keine Rolle" | 4** |
| UNENTSCHEIDEN | 5** |

** Gleich übergehen zu Frage 7 !
6. "Wenn Sie einmal daran denken, was an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten Jahren an neuer digitaler Technologie eingeführt wurde: Ist das Arbeiten dadurch für Sie einfacher geworden, oder komplizierter, oder hat sich dadurch für Sie nicht viel geändert?"

| | |
|----------------------------------|---|
| EINFACHER | 1 |
| KOMPLIZIERTER | 2 |
| NICHT VIEL GEÄNDERT | 3 |
| GAB KEINE NEUE TECHNOLOGIE | 4 |
| UNENTSCHEIDEN | 5 |



Abbildung 31: Fragebogen Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, die mit berufstätigen Schwerbehinderten zusammenarbeiten (Fortsetzung)

8257/K/2/E2

7. "Bei den folgenden Fragen geht es nun nur noch um den Menschen mit Behinderung, mit dem Sie beruflich zu tun haben. Falls Sie mit mehreren Menschen mit Behinderung zu tun haben, ist im Folgenden der oder die gemeint, mit dem Sie am meisten zu tun haben bzw. am engsten zusammenarbeiten.
Wie ist Ihr Eindruck:
Wie zufrieden ist der Mensch mit Behinderung, mit dem Sie beruflich zu tun haben, mit seiner Arbeit?
Bitte sagen Sie es mir auf einer Skala von 0 bis 10. 0 bedeutet, er/sie ist ganz und gar unzufrieden mit seiner/ihrer Arbeit, und 10 bedeutet, er/sie ist ganz und gar zufrieden mit seiner/ihrer Arbeit."
(Genanntes einkreisen!)

/ 0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10 ^X/

| | | UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE ... Y |
|-----|---|---|
| 8. | "Darf ich fragen, welcher Art von Tätigkeit er/sie nachgeht: Ist das ..." | "eine Bürotätigkeit" 1 "eine handwerkliche Tätigkeit in der Produktion, z.B. in einer Werkstatt" 2 "eine handwerkliche Tätigkeit im Dienstleistungsbereich, z.B. im Gartenbau" 3 "eine Service-Tätigkeit" 4 ANDERES, und zwar: 8 UNENTSCHEIDEN 9 |
| 9. | "Und in was für einem Betrieb arbeitet er/sie: in einem Betrieb bzw. einer Werkstätte speziell für Menschen mit Behinderung, in einem Inklusionsbetrieb, der auch Menschen mit Behinderung beschäftigt und dafür eine staatliche Förderung erhält, oder in einem Betrieb ohne staatliche Förderung?" | BETRIEB/WERKSTÄTTE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG.. 1 INKLUSIONSBETRIEB MIT FÖRDERUNG 2 BETRIEB OHNE STAATLICHE FÖRDERUNG 3 UNENTSCHEIDEN 4 |
| 10. | "Hat er/sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis?" | UNBEFRISTETEN ARBEITSVERTRAG.. 1 BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS .. 2 UNBEFRISTET MIT BEFRISTETER AUFSTOCKUNG 3 WEISS NICHT 4 |
| 11. | "Wissen Sie das zufällig: Hat er/sie im Jahr 2020 an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen? Damit ist jede Weiterbildungsmaßnahme gemeint, die eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft, erweitert oder bei der, wie bei einer Umschulung, eine berufliche Veränderung angestrebt wird." | JA 1 NEIN 2 KEINE ANGABE/WEISS NICHT 3 |
| 12. | "Zum Thema Digitalisierung: t Durch das Internet und digitale Technologien verändert sich ja vieles, z.B. wie die Menschen einkaufen, wie sie mit persönlichen Daten umgehen oder auch, wie sie sich austauschen und informieren. Wie sehen Sie das für den Menschen mit Behinderung, mit dem Sie beruflich zusammenarbeiten: Sehen Sie für ihn/sie durch diese Veränderungen alles in allem mehr Vorteile oder mehr Nachteile?" | MEHR VORTEILE 1 MEHR NACHTEILE 2 WEDER NOCH, GLEICHEN SICH AUS. 3 UNENTSCHEIDEN/WEISS NICHT 4 |
| 13. | "Gibt es am Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung spezielle Maschinen oder andere Technologien, die Behinderten die Arbeit erleichtern oder erst ermöglichen, oder gibt es das nicht?" | GIBT MASCHINEN/TECHNOLOGIEN ... 1 NICHT DER FALL 2** UNENTSCHEIDEN 3** |

** Gleich übergehen zu Frage 16 !



Abbildung 31: Fragebogen Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, die mit berufstätigen Schwerbehinderten zusammenarbeiten (Fortsetzung)

8257/K/3/E2

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| 14. | "Und handelt es sich dabei um digitale Technologien bzw. Computertechnik, oder ist das nicht der Fall?" | DIGITALE TECHNOLOGIEN/ COMPUTERTECHNIK..... 1 NICHT DER FALL 2** TEILS, TEILS 3 UNENTSCHIEDEN 4** |
| ** Gleich übergehen zu Frage 16 ! | | |
| 15. | "Welchem Zweck dienen diese digitalen Technologien vor allem: Erhöhen sie die Produktivität, verbessern sie die Sicherheit am Arbeitsplatz, werden sie zu Aus- und Fortbildungszwecken genutzt, dienen sie vor allem der Unterstützung von behinderten Menschen beim Arbeiten, oder welchem Zweck dienen sie sonst?" | ERHÖHEN PRODUKTIVITÄT..... 1 VERBESSERN SICHERHEIT 2 AUS- UND FORTBILDUNGSZWECKE . 3 ZUR UNTERSTÜTZUNG VON BEHINDERTEN MENSCHEN 4 ANDERES, und zwar:..... 8 KEINE ANGABE..... 9 |
| 16. | "Welche Rolle spielen digitale Technologien für die Arbeit des behinderten Menschen? Würden Sie sagen, digitale Technologien spielen da eine..." | "sehr große Rolle" 1 "große Rolle" 2 "weniger große Rolle" 3 "kaum bzw. gar keine Rolle" 4** UNENTSCHIEDEN 5** |
| ** Gleich übergehen zu Frage 18 ! | | |
| 17. | "Wenn Sie einmal an den Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung denken: Hat sich die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Computer, Internet und anderen digitalen Technologien in den letzten Jahren verbessert, oder verschlechtert, oder hat sich da nicht viel geändert?" | VERBESSERT 1 VERSCHLECHTERT 2 NICHT VIEL GEÄNDERT 3 UNENTSCHIEDEN/WEISS NICHT..... 4 |
| 18. | "Wie würden Sie den Betrieb, das Unternehmen, in dem der Mensch mit Behinderung arbeitet, beschreiben: als eher offen bzw. aufgeschlossen gegenüber neuen Technologien, oder als eher zurückhaltend und abwartend, was neue Technologien angeht?" | OFFEN/AUFGESCHLOSSEN 1 ZURÜCKHALTEND/ABWARTEND 2 UNENTSCHIEDEN 3 |
| 19. | "Wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben zu integrieren: Würden Sie sagen, die Digitalisierung bzw. digitale Möglichkeiten sind dabei eine große Hilfe, oder nur eine begrenzte Hilfe, oder gar keine Hilfe?" | GROSSE HILFE 1 BEGRENZTE HILFE 2 GAR KEINE HILFE 3 UNENTSCHIEDEN 4 |
| 20. | "Was für eine Behinderung bzw. Einschränkung liegt bei dem Menschen mit Behinderung, mit dem Sie beruflich zu tun haben vor: eine Einschränkung der Sinne, z.B. des Sehens oder Hörens, eine Einschränkung beim Sprechen, eine Mobilitäts- bzw. Bewegungseinschränkung, oder eine kognitive Beeinträchtigung bzw. Besonderheit?" | SINNESEINSCHRÄNKUNG 1 SPRACHEINSCHRÄNKUNG 2 MOBILITÄTS-/BEWEGUNGS- EINSCHRÄNKUNG 3 KOGNITIVE BEEINTRÄCHTIGUNG/ BESONDERHEIT 4 ANDERES, und zwar:..... 8 KEINE ANGABE..... 9 |
| 21. | "Haben Sie das Gefühl, dass er/sie an Ihrem Arbeitsplatz akzeptiert wird? Würden Sie sagen, er wird..." | "voll und ganz akzeptiert" 1 "teilweise akzeptiert" 2 "nicht wirklich akzeptiert" 3 UNENTSCHIEDEN 4 |



Abbildung 31: Fragebogen Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, die mit berufstätigen Schwerbehinderten zusammenarbeiten (Fortsetzung)

8257/KI4/E2

22. "Wenn Sie einmal an den Arbeitsschutz bei Ihnen im Unternehmen denken: Ist ein guter Schutz vor Unfällen bei Ihnen im Betrieb alles in allem gewährleistet, oder müsste auf diesem Gebiet mehr getan werden?"

| | |
|---------------------------------|----|
| GUTER SCHUTZ GEWÄHRLEISTET..... | 1 |
| MÜSSTE MEHR GETAN WERDEN | 2* |
| UNENTSCHEIDEN | 3 |

"Und was müsste Ihrer Meinung nach hier vor allem getan werden? Wo sehen Sie die größten Probleme?"

.....

UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE 9

23. "Finden bei Ihnen im Unternehmen regelmäßig Brandschutzübungen statt, oder finden diese nur unregelmäßig oder gar nicht statt?"

| | |
|---------------------|---|
| REGELMÄSSIG | 1 |
| UNREGELMÄSSIG | 2 |
| GAR NICHT | 3 |
| UNENTSCHEIDEN | 4 |

24. "Haben Sie schon mal von der BGW, der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege gehört, oder hören Sie davon gerade zum ersten Mal?"

| | |
|---------------------------------|-----|
| HABE DAVON GEHÖRT..... | 1 |
| HÖRE DAVON ZUM ERSTEN MAL | 2** |

** Gleich übergehen zur Statistik !

25. "Nach allem, was Sie über die BGW, die Berufsgenossenschaft für Gesundheitspflege wissen oder gehört haben: Haben Sie von der Berufsgenossenschaft alles in allem eine gute oder keine gute Meinung?"

| | |
|-------------------------|---|
| GUTE MEINUNG | 1 |
| KEINE GUTE MEINUNG..... | 2 |
| UNENTSCHEIDEN | 3 |

26. INTERVIEWER überreicht **rosa** Liste 1 !

"Die BGW, die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, bietet für ihre Mitglieder verschiedene Angebote an. Hier auf der Liste sind einige davon aufgeschrieben. Von welchen davon haben Sie schon mal gehört?"
 (Alles Genannte einkreisen!)

/ 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 / 10 /
 / 11 / 12 / 13 / 14 /

NICHTS DAVON 0



Abbildung 31: Fragebogen Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, die mit berufstätigen Schwerbehinderten zusammenarbeiten (Fortsetzung)

8257/K/STAT

Jetzt möchten wir Sie noch um ein paar statistische Angaben bitten:

Zunächst wieder zu Ihnen persönlich:

| | | | |
|-------|-------------|---|-------|
| 1. | Geschlecht: | MÄNNLICH | 1 |
| T | | WEIBLICH..... | 2 |
| <hr/> | | | |
| 2. | Alter: | <input type="text"/> <input type="text"/> | JAHRE |
| T | | KEINE ANGABE | Y |

Nun noch zu dem Menschen mit Behinderung, mit dem Sie beruflich zu tun haben und über den wir gerade gesprochen haben:

| | | | |
|-------|---|---|-------|
| 3. | Geschlecht dieses Menschen mit Behinderung: | MÄNNLICH | 1 |
| | | WEIBLICH..... | 2 |
| <hr/> | | | |
| 4. | Alter des Menschen mit Behinderung: | <input type="text"/> <input type="text"/> | JAHRE |
| | | KEINE ANGABE | Y |

Nach Abschluss des Interviews ! - INTERVIEWER-Notizen:

| | | | | | |
|----|-------|--------------------------------|------------------------|------------------------|--------------------|
| a) | Land: | Schleswig-Holstein... Y | Bremen 1 | Rheinland-Pfalz..... 4 | Saarland..... 7 |
| T | | Hamburg X | NRW 2 | Baden-Württemberg... 5 | West-Berlin 8 |
| | | Niedersachsen 0 | Hessen 3 | Bayern 6 | |
| | | Ost-Berlin 1 | Sachsen..... 4 | | |
| | | Brandenburg..... 2 | Sachsen-Anhalt 5 | | |
| | | Mecklenburg-Vorpommern 3 | Thüringen 6 | | |

| | | | |
|----|------------------------------|------------------------|---|
| b) | Einwohnerzahl des Wohnortes: | | |
| T | | Unter 2.000 | 1 |
| | | 2 - 5.000 | 2 |
| | | 5 - 10.000 | 3 |
| | | 10 - 20.000 | 4 |
| | | 20 - 50.000..... | 5 |
| | | 50 - 100.000 | 6 |
| | | 100 - 500.000 | 7 |
| | | 500.000 und mehr | 8 |

| | | | | | |
|------------------------|----------------------|--|-----------------------|--|--------------------------------|
| Wohnort des Befragten: | Datum: | Wochentag des Interviews: | Dauer des Interviews: | Uhrzeit bei Beendigung des Interviews: | Unterschrift des Interviewers: |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | So. (1) Mo. (2) Di. (3) Mi. (4) Do. (5) Fr. (6) Sa. (7) | Min. | Uhr | |
| <input type="text"/> | | | | | |
| (Postleitzahl) | | | | | |



Abbildung 31: Fragebogen Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, die mit berufstätigen Schwerbehinderten zusammenarbeiten (Fortsetzung)

Zu Frage 26

8257/K/E2

L I S T E 1

- (1) Erklärvideos mit Nils
- (2) Virtuelle Werkstatt
- (3) Online-Gefährdungsbeurteilung
- (4) Sauberkeit und Hautschutz in leichter Sprache
- (5) Sicherheitsbeauftragte in leichter Sprache
- (6) Gefährdungen erkennen mit Nils – Puzzle
- (7) Unterweisungsbaukasten für Werkstätten
- (8) Unterweisungsmaterial für Werkstätten
- (9) Hautschutz- und Händehygieneplan
- (10) BGW-Maskenkompass
- (11) BGW Arbeitssituationsanalyse
- (12) Kompetent mobil
- (13) Gesund und sicher zu Fuß
- (14) Gesund und sicher mit dem Rad



Berichte der BGW zur Situation in der Behindertenhilfe in den Jahren 2020/2021

Neben einer Analyse, wie sich die rasant fortschreitende Digitalisierung auf die Arbeitswelt der Behindertenhilfe auswirkt, hat die BGW zeitgleich die Gesamtsituation dort untersucht und Befragungen zu den Auswirkungen der Coronapandemie durchgeführt. Die Ergebnisse können Sie in diesen Berichten nachlesen.

Coronapandemie rückt Inklusionshürden wieder ins Bewusstsein Behindertenhilfe in Deutschland – Trendbericht 2021

In welcher Situation befindet sich die Behindertenhilfe in Deutschland im Jahr 2021? Der Bericht der BGW liefert aktuelle Fakten und Zahlen zur Entwicklung der Beschäftigungslage und Berufsgesundheit in der Behindertenhilfe in einer von der Pandemie bestimmten Zeit, zu den dortigen Auswirkungen der Digitalisierung und wie berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in sozialen Medien diskutiert wird.



www.bgw-online.de/media/BGW55-83-136



Die Coronapandemie in der Behindertenhilfe Auswirkungen, Probleme, Lösungen

Die Arbeit der Behindertenhilfe war in außerordentlicher Weise von der Coronapandemie betroffen, denn sie arbeitet mit Personengruppen, die in Krisensituationen besonderer Beratung und Unterstützung bedürfen. Die BGW befragte Menschen mit Behinderungen sowie unterstützende Akteure und Akteurinnen zu ihren Erfahrungen in einer Ausnahmesituation und dokumentierte die Ergebnisse.



www.bgw-online.de/media/BGW55-83-142



Abkürzungsverzeichnis

A

| | |
|-----------------|--|
| ACT | Adaptive Cognitive Training |
| ADAMAAS | Adaptive and Mobile Action Assistance in Daily Living Activities |
| AMBOS-3D | Assistenzsystem für manuelle Werkstattarbeitsplätze von Menschen mit Behinderung mittels optischer 3D-Sensorik |
| Avikom | Audiovisuelle Unterstützung durch ein kognitives und mobiles Assistenzsystem |

B

| | |
|-------------|---|
| BfJ | Bundesamt für Justiz |
| BGW | Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| BMJV | Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz |
| BMWi | Bundesministerium für Wirtschaft und Energie |
| BTHG | Bundesteilhabegesetz |

D

| | |
|---------------|---|
| DAK | DAK-Gesundheit |
| DGB | Deutscher Gewerkschaftsbund |
| DGUV | Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung |
| diBAss | Digital Blended Assistance |

E

| | |
|---------------|-------------------|
| E-Book | Electronic Book |
| EU | Europäische Union |

I

| | |
|-----------------------|--------------------------------------|
| IfD-Allensbach | Institut für Demoskopie Allensbach |
| iga | Initiative für Gesundheit und Arbeit |
| IT | Informationstechnologie |

| | |
|---------------|---|
| J | |
| JFF | Jugend Film Fernsehen |
| K | |
| KI | Künstliche Intelligenz |
| P | |
| PADIGI | Partizipation digital |
| PC | Personal Computer |
| S | |
| SGB | Sozialgesetzbuch |
| T | |
| TV | Television (Fernsehen) |
| V | |
| VR | Virtual Reality |
| W | |
| WfbM | Werkstatt für behinderte Menschen ²⁾ |
| WLAN | Wireless LAN |
| WMVO | Werkstätten-Mitwirkungsverordnung |

²⁾ Bezeichnung durch BGW: Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

Literaturverzeichnis

53° NORD (8. April 2021). 10 Wochen zu Haus. Abgerufen am 13. April 2021 von www.53grad-nord.com.

Aktion Mensch (2016). Inklusionsbarometer Arbeit. Bonn: Aktion Mensch.

Aktion Mensch. (2020). Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Heidelberg/Berlin: Aktion Mensch.

Arbeitsagentur (23. Februar 2007). Tätigkeitsbeschreibung von Handelsfachpacker/Handelsfachpackerin. Abgerufen am 12. April 2021 von Arbeitsagentur: www.berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/archiv/4704.pdf.

BAG WfbM (10. Februar 2021). Menschen in Werkstätten. Abgerufen am 25. März 2021 von BAG WfbM: www.bagwfbm.de/page/25.

BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Druck & Kettler.

BAuA (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund/Berlin/Dresden: Verlag Kettler.

BAuA (2019). Gefährdungsfaktoren: Ein Ratgeber. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BMAS (2021). Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ und des bestehenden Förderinstrumentariums. Schlussbericht. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Becka, D., Evans, M. & Hilbert, J. (2017). Digitalisierung in der sozialen Dienstleistung. Stand, Perspektive, Herausforderungen, Gestaltungsansätze. Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e. V.

Bende, O. (19. Februar 2018). Digitalisierung. Abgerufen am 12. Mai 2021 von www.wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/digitalisierung-54195/version-277247.

Diakonie Rheinland Westfalen Lippe (18. April 2017). Mit Technik zur Teilhabe. Abgerufen am 16. März 2021 von Behinderung und Teilhabe: www.diakonie-rwl.de/themen/behinderung/digitalisierung-behindertenhilfe.

BGW (2021). Coronapandemie rückt Inklusionshürden wieder ins Bewusstsein. Behindertenhilfe in Deutschland – Trendbericht 2021. Hamburg.

BIH Integrationsämter (11. Dezember 2018). Schwerbehinderung. Abgerufen am 12. Mai 2021 von www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Schwerbehinderung/77c5205i1p/index.html.

BIH Integrationsämter (11. Juli 2019). Behinderung. Abgerufen am 15. März 2021 von www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Behinderung/77c355i1p/index.html.

BMAS (2016). Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BMAS (2017). Weißbuch. Arbeiten 4.0. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BMBF (25. August 2016). „Light Cares“-Wettbewerb: Zehn Projekte ausgezeichnet. Abgerufen am 19. März 2021 von www.bmbf.de/de/light-cares-wettbewerb-zehn-projekte-ausgezeichnet-3269.html.

BMJV & BfJ (25. Juni 2001). Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO). Abgerufen am 18. Mai 2021 von www.gesetze-im-internet.de/wmvo/BJNR129700001.html.

BMWi (2021 a). Digitale Transformation in der Industrie. Abgerufen am 20. Mai 2021 von www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/industrie-40.html.

BMWi (2021 b). Den digitalen Wandel gestalten. Abgerufen am 15. April 2021 von www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/digitalisierung.html.

Borgstedt, S. & Möller-Slawinski, H. (2020). Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Heidelberg/Berlin: Aktion Mensch.

Bosse, I. & Haage, A. (2020). Digitalisierung in der Behindertenhilfe. In: N. Kutscher, T. Ley, U. Seelmeyer, F. Siller, A. Hillmann & I. Zorn (Hrsg.). Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung (S. 529–540). Weinheim: Beltz Juventa.

Bosse, I. & Hasebrink, U. (2016). Mediennutzung von Menschen mit Behinderungen: Forschungsbericht. Bonn: Aktion Mensch.

Bosse, I., Zaynel, N. & Lampert, C. (2018). MeKoBe – Medienkompetenz in der Behindertenhilfe in Bremen: Bedarfserfassung und Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Fortbildungen zur Medienkompetenzförderung. Ergebnisbericht Bremen: brema.

Brandes, S. & Stark, W. (9. Februar 2016). Empowerment/Befähigung. Abgerufen am 15. Juli 2021 von www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/empowerment-befaeahigung.

Clauß, E. & Verworn, B. (2019). Möglichkeiten 4.0: Chancen der Digitalisierung für Beschäftigte und Unternehmen. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen (S. 51–61). Berlin/Heidelberg: Springer.

Dengler, K. & Matthes, B. (2018). Substituierbarkeitspotenziale von Berufen – Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB Kurzbericht (4). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Destatis (2008). Klassifikation der Wirtschaftszweige: Mit Erläuterungen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Destatis (2019). Sozialleistungen: Schwerbehinderte Menschen. Abgerufen am 12. April 2021 von www.gbe-bund.de/gbe/pkg_isgbe5.prc_menu_olap?p_uid=gast&p_aid=92443715&p_sprache=D&p_help=0&p_indnr=216&p_indsp=125&p_ityp=H&p_fid=.

Deutscher Bundestag (2016). Werkstätten für behinderte Menschen in ausgewählten EU-Staaten, USA und Kanada. Berlin: Deutscher Bundestag.

Deutscher Bundestag (2019). Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Einzelfragen zu Finanzierung und Lohnstruktur. Berlin: Deutscher Bundestag.

DFKI (9. November 2020). Helpicto. Abgerufen am 19. März 2021 von www.ki-assist.de/wissen/kuenstliche-intelligenz/ki-basierte-assistenztechnologien/helpicto.

DGB (o.J.) Was ist der DGB-Index Gute Arbeit? Abgerufen am 19. April 2021 von www.index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index.

DGB-Index Gute Arbeit (2019). Jahresbericht 2019. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.

DGB-Index Gute Arbeit (2020). Report 2020: Mehr als Homeoffice. Mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.

DGUV (24. September 2020). Erreger, Entstehung und Verbreitung. Abgerufen am 15. April 2021 von www.dguv.de/de/praevention/corona/allgemeine-infos/index.jsp.

Diakoneo (o.J.). Neue berufliche Perspektiven für Menschen mit Behinderung. Digitales Assistenzsystem fördert Inklusion. Abgerufen am 16. März 2021 von www.diakoneo.de/presse/digitale-hilfsmittel-fuer-menschen-mit-behinderung.

Dirks, S. & Linke, H. (2019). Assistive Technologien. In: I. Bosse, J.-R. Schluchter & I. Zorn (Hrsg.). Handbuch Inklusion und Medienbildung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

JFF (2020). Inklusiv digital. Die Potenziale von Digitalisierung im pädagogisch-pflegerischen Arbeitsumfeld. Abschlussbericht zum Projekt. München: JFF – Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis.

Engels, D. (2016). Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik.

European Parliament (2015). Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments. Brüssel: European Parliament.

Flick, U. (2011). Das Episodische Interview. In: G. Oelerich & H.-U. Otto (Hrsg.). Empirische Forschung und Soziale Arbeit: Ein Studienbuch. Wiesbaden: VS/Springer Fachmedien.

Goffman, E. (2010). Stigma: Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Haage, A. & Bühler, C. (2019). Barrierefreiheit. In: I. Bosse, J.-R. Schluchter & I. Zorn (Hrsg.). Handbuch Inklusion und Medienbildung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Hassler, M., Rau, R., Hupfeld, J. & Paridon, H. (2016). iga.Report 23: Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten – Teil 2. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit.

Helpicto (2021). Eine Idee, ein Konzept. Abgerufen am 19. März 2021 von www.helpicto.com/#_ideaConcept.

Holler, M. (2017). Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt – Auswertungsbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.

Hopf, C. (2005). Qualitative Interviews – ein Überblick. In: U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). Qualitative Forschung. Ein Handbuch (S. 349–359). Reinbek: Rowohlt.

IfD-Allensbach (2017). IfD-Umfrage Nr. 11079. Allensbach am Bodensee.

IfD-Allensbach (2018). IfD-Umfrage Nr. 12018. Allensbach am Bodensee.

IfD-Allensbach (2020). IfD-Umfrage Nr. 12028. Allensbach am Bodensee.

IfD-Allensbach (2021). IfD-Umfrage Nr. 8257 im Auftrag der BGW. Allensbach am Bodensee.

IPA (2021). Beschreibung. Abgerufen am 19. März 2021 von ambos-3d.ipa.fraunhofer.de/de/beschreibung.html.

John, A. (26. Oktober 2020). Digitalisiert besser durch die Krise. Abgerufen am 15. April 2021 von www.tagesschau.de/wirtschaft/digitalisierung-zulieferer-101.html.

Klüser, R. & Neitzner, I. (2019). Werkstätten und Heime für Menschen mit Behinderung – berufliche Rehabilitation: Ausführliches Branchenbild aus dem Risikoobservatorium der DGUV. Berlin: Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

Kreidenweis, H. (2018 a). Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft. Grundlagen – Strategien – Praxis. Baden-Baden: Nomos.

Kreidenweis, H. (2018 b). Digitalisierung ändert nichts – außer alles. Chancen und Risiken für Einrichtungen der Behindertenhilfe. In: Praxis und Management (3), S. 122–125.

Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Lengsfeld, J. (2019). Digital Era Framework: Ein Bezugsrahmen für das digitale Informationszeitalter. Selbstverlag: Bad Waldsee.

Müller-Brehm, J., Otto, P. & Puntschuh, M. (3. November 2020). Einführung und Überblick: Was bedeutet Digitalisierung? Abgerufen am 1. März 2021 von www.bpb.de/izpb/digitalisierung-344/318096/einfuehrung-und-ueberblick-was-bedeutet-digitalisierung.

Marschall, J., Hildebrandt, S., Kleinlercher, K.-M. & Nolting, H.-D. (2020). Gesundheitsreport 2020: Stress in der modernen Arbeitswelt. Sonderanalyse: Digitalisierung und Homeoffice in der Coronakrise. Heidelberg: medhochzwei.

Metzler, C., Jansen, A. & Kurtenacker, A. (2020). Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Rau, R. (2015). iga.Report 31: Risikobereich für psychische Belastungen. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit.

Rehadat (o.J.). Inklusionsbetriebe. Abgerufen am 29. März 2021 von www.rehadat-adressen.de/de/arbeit-beschaeftigung/inklusionsbetriebe/index.html.

Rehadat (2018). Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Inklusionsbetrieb. Abgerufen am 29. März 2021 www.rehadat-wfbm.de/de/lexikon/Lex-Inklusionsbetrieb.

Rehadat (21. August 2019). Zählwaagensystem Multi mit Ampel. Abgerufen am 18. Mai 2021 von www.rehadat-hilfsmittel.de/de/produkte/arbeitsplatz-ausbildung/?infobox=/infobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=TEC&connectdb=hilfsmittel_detail&referenznr=IW/270612.012&from=21&anzahl=69&detailCounter=3&suche=index.html?iso_nr=28+18*.

Rehadat Hilfsmittel (o.J.). Braillezeilen, Brailledisplays. Abgerufen am 12. April 2021 von www.rehadat-hilfsmittel.de/de/produkte/kommunikation-information/computerhilfen/braillezeilen/index.html.

Rehadat talentplus (2020 a). Außenarbeitsplätze WfbM. Abgerufen am 1. März 2021 von www.talentplus.de/in-beschaeftigung/alternative-beschaeftigung/aussenarbeitsplaetze-wfbm/index.html.

Rehadat talentplus (2020 b). Inklusionsbetriebe. Abgerufen am 1. März 2021 von www.talentplus.de/in-beschaeftigung/alternative-beschaeftigung/inklusionsbetriebe/index.html.

Revermann, C. & Gerlinger, K. (2009). Chancen und Perspektiven behinderungskompensierender Technologien am Arbeitsplatz: Endbericht zum TA-Projekt. Berlin: Forschungszentrum Karlsruhe.

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

Richter, C. (2019). Digitalisierung und Teilhabe an Arbeit. In: Arbeit, 28 (4), S. 363–379.

Schröder, H., Steinwede, J., Schäfers, M., Kersting, A. & Harand, J. (2017). Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen: Zwischenbericht. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Sinus-Institut (2021). Sinus-Milieus Deutschland. Abgerufen am 20. April 2021 von www.sinus-institut.de/sinus-loesungen/sinus-milieus-deutschland.

transkripto (o.J.). Wörtlich transkribieren. Abgerufen am 28. April 2021 von www.transkripto.de/wortliche-transkription.

Universität Bielefeld (5. August 2019). Vorausschauende Datenbrille für Montage und Logistik. Abgerufen am 28. April 2021 von aktuell.uni-bielefeld.de/2019/08/05/vorausschauende-datenbrille-fuer-montage-und-logistik.

Wallhoff, F. (2020). Assistive Technologien (AF). Abgerufen am 18. Mai 2021 von www.hcm-magazin.de/assistive-technologien-at/150/31919/387894.

Wien, A. & Franzke, N. (2017). Werkstatt für behinderte Menschen. In: A. Wien, C. Kovalev & N. Franzke. Schwerbehindertenrecht in der Praxis: Übersichtliches Grundlagenwissen für Studierende sowie für Arbeitgeber, HR-Verantwortliche und Menschen mit Behinderung. Wiesbaden: Springer Gabler.

Wohlens, K. & Hombrecher, M. (2016). Entspann dich, Deutschland – TK-Stressstudie 2016. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

WSI (16. Februar 2021). Pressedienst. Abgerufen am 18. Mai 2021 von www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_02_16.pdf.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | | |
|---------------------|-------|--|
| Abbildung 1 | S. 16 | Verbreitung digitaler Arbeit nach Branchen in Prozent |
| Abbildung 2 | S. 17 | Verbreitung von Formen digitaler Arbeit nach Branchen in Prozent |
| Abbildung 3 | S. 20 | Gesellschaftliche Trends und Treiber der digitalen Teilhabe |
| Abbildung 4 | S. 22 | Sinus-Milieus in Deutschland 2020 |
| Abbildung 5 | S. 42 | Art der Einschränkung – befragte schwerbehinderte Menschen in Prozent |
| Abbildung 6 | S. 43 | Berufliche Tätigkeit in Prozent |
| Abbildung 7 | S. 43 | Art des Betriebs in Prozent |
| Abbildung 8 | S. 44 | Nichtbehinderte Befragte: Art der Zusammenarbeit mit Schwerbehinderten in Prozent |
| Abbildung 9 | S. 45 | Interesse für den technischen Fortschritt in Prozent |
| Abbildung 10 | S. 46 | Digitalisierung – Grund für Hoffnungen oder Befürchtungen? (in Prozent) |
| Abbildung 11 | S. 47 | Welche Rolle spielen digitale Technologien im Berufsalltag? (in Prozent) |
| Abbildung 12 | S. 48 | Bedeutung digitaler Technologien im Berufsalltag nach Art der Tätigkeit in Prozent |
| Abbildung 13 | S. 49 | Bedeutung digitaler Technologien im Berufsalltag nach Art des Betriebs in Prozent |
| Abbildung 14 | S. 50 | Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien in Prozent |
| Abbildung 15 | S. 51 | Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien unter Betreuerinnen und Betreuern, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten von berufstätigen Schwerbehinderten in Prozent |
| Abbildung 16 | S. 52 | Technische Unterstützung – Analyse nach Art des Betriebs in Prozent |
| Abbildung 17 | S. 52 | Technische Unterstützung – Analyse nach Art der Tätigkeit in Prozent |
| Abbildung 18 | S. 53 | Technische Unterstützung – digital oder analog? (in Prozent) |

| | | |
|---------------------|-------|--|
| Abbildung 19 | S. 54 | Zweck des Einsatzes digitaler Technik zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung in Prozent |
| Abbildung 20 | S. 55 | Einführungen und Schulungen in Prozent |
| Abbildung 21 | S. 55 | Nutzen von Schulungen in Prozent |
| Abbildung 22 | S. 56 | Macht die Digitalisierung das Arbeiten leichter? Berufstätige Schwerbehinderte, Kolleginnen und Kollegen im Vergleich in Prozent |
| Abbildung 23 | S. 58 | Überforderung – Analyse nach Alter in Prozent |
| Abbildung 24 | S. 59 | Überforderung – Analyse nach Art des Betriebs in Prozent |
| Abbildung 25 | S. 60 | Persönliche Vorteile durch Digitalisierung – Innen- und Außen-sicht in Prozent |
| Abbildung 26 | S. 60 | Persönliche Vorteile durch Digitalisierung – Analyse nach Art des Betriebs in Prozent |
| Abbildung 27 | S. 61 | Digitalisierung – eine große Hilfe zur Integration? (in Prozent) |
| Abbildung 28 | S. 63 | Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen in Prozent |
| Abbildung 29 | S. 64 | Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen – Analyse nach Alter in Prozent |
| Abbildung 30 | S. 79 | Fragebogen berufstätige Schwerbehinderte |
| Abbildung 31 | S. 85 | Fragebogen Betreuerinnen und Betreuer, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, die mit berufstätigen Schwerbehinderten zusammenarbeiten |
| Tabelle 1 | S. 57 | Macht die Digitalisierung das Arbeiten leichter? (in Prozent) |
| Tabelle 2 | S. 62 | Digitalisierung – eine große Hilfe zur Integration? Analyse nach Art der Tätigkeit (in Prozent) |
| Tabelle 3 | S. 73 | Leitfaden für Akteurinnen und Akteure in WfbM und Inklusionsbetrieben |
| Tabelle 4 | S. 75 | Leitfaden in Leichter Sprache für Akteurinnen und Akteure in WfbM und Inklusionsbetrieben |
| Tabelle 5 | S. 76 | Leitfaden für Führungskräfte in WfbM und Inklusionsbetrieben |
| Tabelle 6 | S. 78 | Untersuchungsdaten zur Befragung von berufstätigen Schwerbehinderten und nichtbehinderten Personen, die mit Schwerbehinderten zusammenarbeiten |

Kontakt – Ihre BGW-Standorte und Kundenzentren

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Hauptverwaltung
Pappelallee 33/35/37 · 22089 Hamburg
Tel.: (040) 202 07 - 0
Fax: (040) 202 07 - 24 95
www.bgw-online.de

Diese Übersicht wird bei jedem Nachdruck aktualisiert.
Sollte es kurzfristige Änderungen geben, finden Sie
diese hier:



www.bgw-online.de/kontakt

Berlin · Spichernstraße 2–3 · 10777 Berlin

Bezirksstelle Tel.: (030) 896 85 - 37 01 Fax: - 37 99
Bezirksverwaltung Tel.: (030) 896 85 - 0 Fax: - 36 25
schu.ber.z* Tel.: (030) 896 85 - 36 96 Fax: - 36 24

Bochum · Universitätsstraße 78 · 44789 Bochum

Bezirksstelle Tel.: (0234) 30 78 - 64 01 Fax: - 64 19
Bezirksverwaltung Tel.: (0234) 30 78 - 0 Fax: - 62 49
schu.ber.z* Tel.: (0234) 30 78 - 0 Fax: - 63 79
studio78 Tel.: (0234) 30 78 - 64 78 Fax: - 63 99

Bochum · Gesundheitscampus-Süd 29 · 44789 Bochum

campus29 Tel.: (0234) 30 78 - 64 78 Fax: - 63 99

Delmenhorst · Fischstraße 31 · 27749 Delmenhorst

Bezirksstelle Tel.: (04221) 913 - 42 41 Fax: - 42 39
Bezirksverwaltung Tel.: (04221) 913 - 0 Fax: - 42 25
schu.ber.z* Tel.: (04221) 913 - 41 60 Fax: - 42 33

Dresden · Gret-Palucca-Straße 1 a · 01069 Dresden

Bezirksverwaltung Tel.: (0351) 86 47 - 0 Fax: - 56 25
schu.ber.z* Tel.: (0351) 86 47 - 57 01 Fax: - 57 11
Bezirksstelle Tel.: (0351) 86 47 - 57 71 Fax: - 57 77
Königsbrücker Landstraße 2 b · Haus 2
01109 Dresden
BGW Akademie Tel.: (0351) 288 89 - 61 10 Fax: - 61 40
Königsbrücker Landstraße 4 b · Haus 8
01109 Dresden

Hamburg · Schäferkampsallee 24 · 20357 Hamburg

Bezirksstelle Tel.: (040) 41 25 - 29 01 Fax: - 29 97
Bezirksverwaltung Tel.: (040) 41 25 - 0 Fax: - 29 99
schu.ber.z* Tel.: (040) 73 06 - 34 61 Fax: - 34 03
Bergedorfer Straße 10 · 21033 Hamburg
BGW Akademie Tel.: (040) 202 07 - 28 90 Fax: - 28 95
Pappelallee 33/35/37 · 22089 Hamburg

Hannover · Anderter Straße 137 · 30559 Hannover

Außenstelle von Magdeburg
Bezirksstelle Tel.: (0391) 60 90 - 79 30 Fax: - 79 39

Karlsruhe · Philipp-Reis-Straße 3 · 76137 Karlsruhe

Bezirksstelle Tel.: (0721) 97 20 - 55 55 Fax: - 55 76
Bezirksverwaltung Tel.: (0721) 97 20 - 0 Fax: - 55 73
schu.ber.z* Tel.: (0721) 97 20 - 55 27 Fax: - 55 77

Köln · Bonner Straße 337 · 50968 Köln

Bezirksstelle Tel.: (0221) 37 72 - 53 56 Fax: - 53 59
Bezirksverwaltung Tel.: (0221) 37 72 - 0 Fax: - 51 01
schu.ber.z* Tel.: (0221) 37 72 - 53 00 Fax: - 51 15

Magdeburg · Keplerstraße 12 · 39104 Magdeburg

Bezirksstelle Tel.: (0391) 60 90 - 79 20 Fax: - 79 22
Bezirksverwaltung Tel.: (0391) 60 90 - 5 Fax: - 78 25

Mainz · Göttelmannstraße 3 · 55130 Mainz

Bezirksstelle Tel.: (06131) 808 - 39 02 Fax: - 39 97
Bezirksverwaltung Tel.: (06131) 808 - 0 Fax: - 39 98
schu.ber.z* Tel.: (06131) 808 - 39 77 Fax: - 39 92

München · Helmholtzstraße 2 · 80636 München

Bezirksstelle Tel.: (089) 350 96 - 46 00 Fax: - 46 28
Bezirksverwaltung Tel.: (089) 350 96 - 0 Fax: - 46 86
schu.ber.z* Tel.: (089) 350 96 - 45 01 Fax: - 45 07

Würzburg · Röntgenring 2 · 97070 Würzburg

Bezirksstelle Tel.: (0931) 35 75 - 59 51 Fax: - 59 24
Bezirksverwaltung Tel.: (0931) 35 75 - 0 Fax: - 58 25
schu.ber.z* Tel.: (0931) 35 75 - 58 55 Fax: - 59 94

*schu.ber.z = Schulungs- und Beratungszentrum

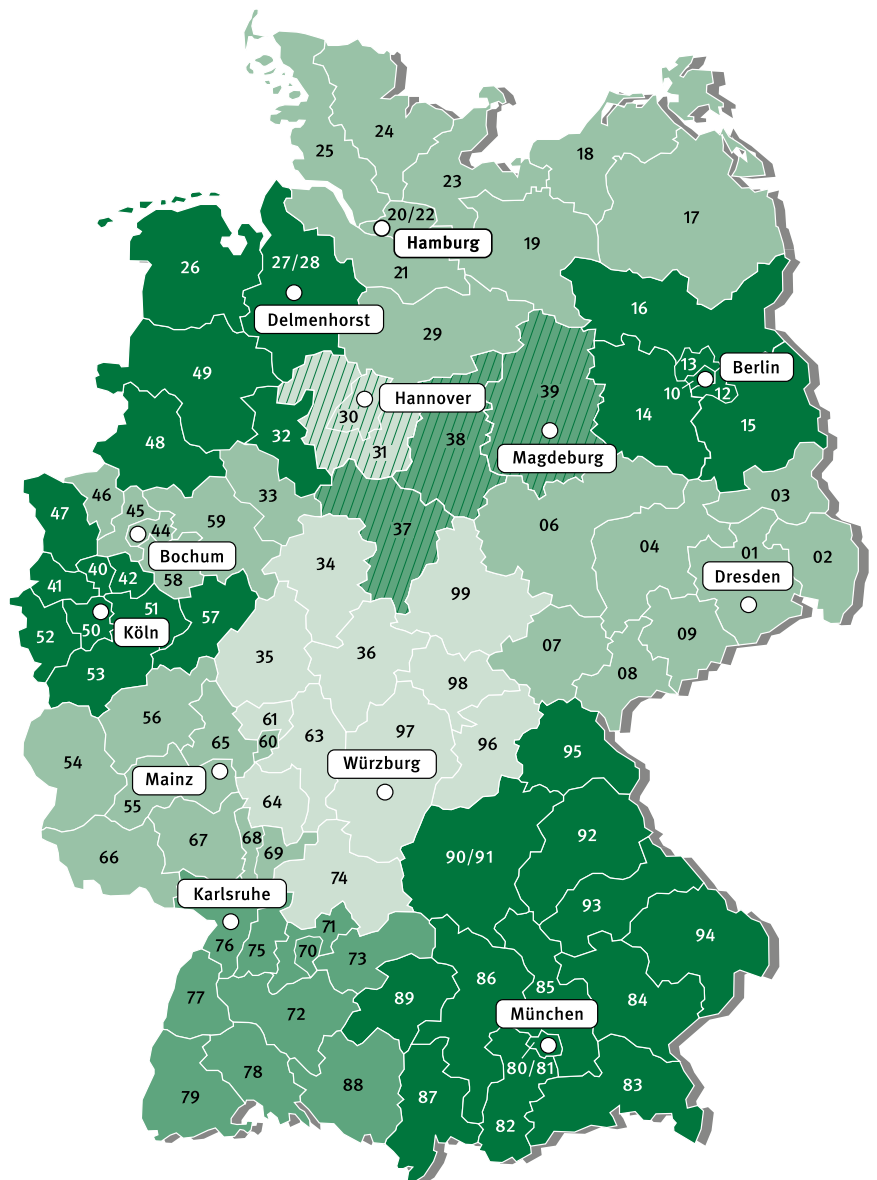
So finden Sie Ihr zuständiges Kundenzentrum

Auf der Karte sind die Städte verzeichnet, in denen die BGW mit einem Standort vertreten ist. Die farbliche Kennung zeigt, für welche Region ein Standort zuständig ist.

Jede Region ist in Bezirke unterteilt, deren Nummer den ersten beiden Ziffern der dazugehörigen Postleitzahl entspricht.

Ein Vergleich mit Ihrer eigenen Postleitzahl zeigt, welches Kundenzentrum der BGW für Sie zuständig ist.

Auskünfte zur Prävention erhalten Sie bei der Bezirksstelle, Fragen zu Rehabilitation und Entschädigung beantwortet die Bezirksverwaltung Ihres Kundenzentrums.



Beratung und Angebote

BGW-Beratungsangebote

Tel.: (040) 202 07 - 48 62

Fax: (040) 202 07 - 48 53

E-Mail: gesundheitsmanagement@bgw-online.de

Medienbestellungen

Tel.: (040) 202 07 - 48 46

Fax: (040) 202 07 - 48 12

E-Mail: medienangebote@bgw-online.de

Versicherungs- und Beitragsfragen

Tel.: (040) 202 07 - 11 90

E-Mail: beitraege-versicherungen@bgw-online.de

Sie erreichen uns:

Montag bis Donnerstag von 9 bis 12 Uhr

und von 13 bis 16 Uhr.

Am Freitag von 9 bis 12 Uhr und von 13 bis 14.30 Uhr.

Modellvorhaben und Kongresse

BGW campus29

Gesundheitscampus Süd 29

44801 Bochum

E-Mail: campus29@bgw-online.de

**Special
Olympics**
Deutschland



Neue Kooperation für Inklusion: BGW und Special Olympics Deutschland

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ein zentrales Anliegen – sie zu fördern gehört zu den Aufgaben der BGW. Daher intensivieren wir unser Engagement im Sport für Menschen mit geistiger Behinderung und kooperieren seit Anfang 2021 mit Special Olympics Deutschland (SOD). Im Zuge der Kooperation wird sich die BGW an diversen SOD-Veranstaltungen, wie etwa den nationalen Sommer- und Winterspielen, beteiligen sowie gemeinsame Inklusions- und Präventionsziele umsetzen.



www.bgw-online.de/sod