
Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management Heft 1/2022

Inhalt

Schwerpunktthema: Digitalisierung der Arbeitswelt

*Angela Kornau, Vanessa S. Bernauer, Anna Mucha, Daniela Rastetter,
Stephan Schmucker und Barbara Sieben*

Digitalisierung der Arbeitswelt: Hindernisse und Chancen
mit Blick auf Chancengleichheit, Diversität und Inklusion 3

Wissenschaftliche Langbeiträge

Katja Dill, Helena Mihaljević, Ivana Müller und Aysel Yollu-Tok

Geschlechterstereotype decodieren?
Technologien für geschlechtergerechte Stellenanzeigen 8

Astrid Gieselmann und Irma Rybnikova

Karrierperspektiven für Frauen im Kontext der digitalen Transformation 22

Caroline Richter, Torsten Klein und Klara Groß-Elixmann

Digitalisierung in Sozialen Diensten und Chancengleichheit
am Beispiel des GERD-Modells 34

Nele Sonnenschein

Berufliche Inklusion durch digitale Medien.
Eine medienpädagogische Perspektive 47

Forschungsskizzen

Andrea Jochmann-Döll und Alexandra Scheele

Digitalisierung: Chance oder Risiko für die Entgeltgleichheit der Geschlechter? 58

Dominik Klaus und Johanna Hofbauer

Virtuelle Assistent*innen: Ambivalente Erwerbs- und Anerkennungschancen 63

*Renate Ortlieb, Antonia Kranzelbinder, Aurelia Pendl, Vanessa Schügerl,
Anna Schwarzl und Korinna Steiner*

Videokonferenzen im Arbeitskontext:
Stellen sie die traditionelle Geschlechterordnung auf den Kopf? 68

Jana York

App-basierter Arbeits- und Gesundheitsschutz
in Werkstätten für Menschen mit Behinderung 73

Praxisbeiträge*Ines Iwen, Katrin Fritsche und Emma Schroth*

Digitale Hochschullehre und soziale Ungleichheit 77

Ute Kalender und Karin Reichel

Wer hat, dem wird gegeben? Wie digitale Weiterbildung Diversität stärken kann 82

Tanja Reimer und Tijen Onaran

Digitale Sichtbarkeit: Eine Umfrage in der Global Digital Women-Community 87

Lena Sube und Nele Sonnenschein

Media@Work: Berufliche Teilhabe durch digitale Medien stärken 92

Offener Themenbereich

Daniela Rastetter und Barbara Sieben

Editorial 97

Forschungsskizzen*Salome Fleur Becker und Simone Huck-Sandhu*

Interne Kommunikation in inklusiven Organisationskulturen:

Diversity Promotion, Gatekeeping, Agenda Setting 98

Petia Genkova und Elise Bonacina

Interkulturelle Persönlichkeitsmerkmale und Fremdenfeindlichkeit 103

Praxisbeitrag*Miriam Laura Tobisch*

Diversität sichtbar machen: Trans*personen im System der Wohnungslosenhilfe 108

Position*Meike Bukowski, Katharina Kreissl und Ulrike Payerhofer*

Science meets art: Kollaborationen für eine sozial-ökologische Transformation 112

Aktuelles*Mechtild Gomolla, Aysun Dođmuş, Ellen Kollender, Lisa M. Rosen, Alina Dötsch und Jan-Philipp Riesenbeck*

Ringvorlesung zu Rassismus in der Mitte der Gesellschaft 117

Lisa M. Rosen

Rezension zu Andrea D. Bührmann (2020): Reflexive Diversitätsforschung 120

Andrea D. Bührmann, Laura Dobusch, Ilona Ebbers, Brigitte Halbfas, Thomas Köllen, Daniela Rastetter, Barbara Sieben und Erol Yıldız

Call for Papers für das Jahresheft 2023 der ZDfm: Sagst Du mir, wer ich bin?

Praxen der Selbst- und Fremd-Identitätsierung und ihre Folgen 123

Wissenschaftliche Langbeiträge

Geschlechterstereotype decodieren? Technologien für geschlechtergerechte Stellenanzeigen

Katja Dill, Helena Mihaljević, Ivana Müller und Aysel Yollu-Tok

Zusammenfassung

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt werden zunehmend Technologien eingeführt, die eine geschlechtergerechte Personalgewinnung fördern sollen, darunter Tools zur Optimierung von Stellenausschreibungen. Wir untersuchen drei dieser Tools anhand ihrer theoretischen Grundlagen und ihrer Funktionsweise aus einer Geschlechterperspektive, um die Möglichkeiten und Grenzen technologischer Übersetzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie deren (Aus)Wirkungen zu diskutieren. Hierfür wurde ein Korpus von mehr als 160.000 Stellenanzeigen auf drei Jobplattformen verglichen. Trotz gemeinsamer theoretischer Bezugspunkte zeigt sich, dass sich die Tools in ihrer Funktionsweise und den Ergebnissen grundlegend unterscheiden.

Schlüsselwörter: Digitalisierung, Geschlechtersegregation, Personalgewinnung, Stellenausschreibungen, Geschlechterstereotype

Decoding gender stereotypes? Technologies for gender-inclusive job postings

Abstract

With the digitalization of the world of work, technologies are increasingly being introduced to promote gender-equitable recruitment – such as tools for optimizing job postings. We examine three of these tools based on their theoretical foundations and their functioning from a gender perspective in order to discuss the possibilities and limitations of technological translation of scientific findings as well as their impact. For this purpose, a corpus of more than 160,000 job postings on three job platforms was compared. Despite common theoretical points of reference, it becomes apparent that the tools differ fundamentally in their mode of operation and results.

Keywords: digitalization, occupational sex segregation, recruitment, job advertisement, gender stereotypes

1. Einleitung

Mit der digitalen Transformation der Arbeitswelt bekommt die Verlagerung einzelner Prozesse im Personaleinstellungsverfahren auf digitale Technologien eine neue Qualität. Im vorliegenden Beitrag betrachten wir die Methodik digitaler Technologien zur Erkennung und Korrektur geschlechtsbezogener Zuschreibungen in Stellenausschreibungen. Stellenanzeigen fungieren als erste Informationsquelle über die ausgeschriebene Stelle bzw. die Organisation und beeinflussen so die wahrgenommene Attraktivität des Unternehmens (Avery 2003), das Image (Highhouse et al. 1998), die Glaubwürdigkeit (Walker et al. 2009) und nicht zuletzt auch die Bewerbungsanzahl (Reeve/Shultz 2004).

Stellenanzeigen gehen mit einer Selbstbewertung einher: Arbeitssuchende schätzen ihre Eignung für eine Stelle ein, indem sie die formulierten Anforderungen mit der Wahrnehmung ihrer Eigenschaften und Kompetenzen vergleichen (Walker/Hinojosa 2013), ein Zusammenhang, den Heilman (1983) im Lack-of-Fit-Modell beschreibt. Insofern kommt der sprachlichen Gestaltung von Stellenanzeigen eine wichtige Bedeutung zu: Je höher die wahrgenommene Übereinstimmung zwischen den formulierten Stellenanforderungen und den persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften ausfällt, desto wahrscheinlicher ist es, dass sich die arbeitssuchende Person bewirbt (Hentschel/Horvath 2015). Jede fünfte Stellenausschreibung birgt Diskriminierungsrisiken, da sprachliche Formulierungen und implizite Bilder so gewählt werden, dass sich unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen nicht bzw. weniger angesprochen fühlen (ADS 2018). Weitere Studien im deutschsprachigen Raum zeigen, dass Stellenanzeigen insb. geschlechtsspezifische Diskriminierungsrisiken aufweisen (Bauhoff/Schneider 2013; Koch 2012).

So bestimmen auch 15 Jahre nach Einführung des AGG noch sehr häufig weiblich bzw. männlich konnotierte Zu- und Einschreibungen die Ausrichtung von Stellenanzeigen, wodurch sich die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt verstetigt. Haben Frauen eine geringere Identifikation bzw. Passung mit einer männlich konnotierten Stellenausschreibung, schätzen sie die Stelle für sich selbst als weniger attraktiv ein (Damelang/Rückel 2021).

Vor diesem Hintergrund bietet eine Reihe von Technologien ein automatisiertes Screening von Texten auf mögliche geschlechtsspezifische Ausschlüsse an. Einige davon machen explizit Vorschläge zur Ersetzung entsprechender Begriffe. Die Angebote reichen vom Durchsuchen der Texte nach Wörtern in manuell erstellten Wortlisten bis hin zum Einsatz komplexer Algorithmen.

Wir gehen hier der Frage nach, welchen Beitrag solche Technologien zur Reduktion geschlechtsspezifischer Ausschlüsse in Stellenausschreibungen leisten können. Im Rahmen des vom IFAF Berlin geförderten interdisziplinären Forschungsprojekts „Divers-AITechHR“, das sich mit den Auswirkungen intelligenter Technologien auf die betriebliche Auswahl beschäftigt, haben wir drei technologische Lösungen auf dem deutschsprachigen Markt anhand von 160.000 Stellenanzeigen untersucht (Mihaljević et al. i.E.). Es zeigt sich, dass die Technologien zu teils sehr unterschiedlichen Einschätzungen gelangen, trotz Gemeinsamkeiten in ihren wissenschaftlichen Bezügen. Aufbauend auf den Ergebnissen der empirischen Analyse beleuchten wir den Weg von sozialpsychologischer Forschung zur Implementierung technologischer Lösungen und diskutieren die praktischen Schwierigkeiten bei der Übersetzung wissenschaftlicher Befunde in Technologie. Daran anschließend geben wir Impulse für die Nutzung technologischer Lösungen in der HR-Praxis sowie zum Forschungsdiskurs zu Gender, Diversity und Technologie.

Karrierperspektiven für Frauen im Kontext der digitalen Transformation

Astrid Gieselmann und Irma Rybnikova

Zusammenfassung

In diesem Beitrag wird untersucht, inwiefern sich der mit der digitalen Transformation von Unternehmen einhergehende Wandel von Organisations- und Führungsmodellen auf die Karrieremöglichkeiten von Frauen auswirkt. Der Fokus liegt auf Formen der Selbstorganisation, agilen Arbeitsmethoden und partizipativen sowie pluralen Führungskonzepten. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass sich im Kontext der digitalen Transformation veränderte Karriereperspektiven für Frauen ergeben, z.B. durch neue Führungsrollen sowie zunehmend fluide Führungsaufgaben und -verantwortlichkeiten.

Schlagwörter: Karriere, Führungspositionen, Agilität, digitale Transformation

Career prospects for women in the context of digital transformation

Abstract

This article examines the extent to which the digital transformation of organisations and the associated organisation and leadership models affect career opportunities for women. In particular, we address self-organisation, agile working methods as well as participative and plural leadership concepts. The results of the analysis show that career prospects for women change in the context of digital transformation, e.g. through emerging new leadership roles as well as increasingly fluid leadership tasks and responsibilities.

Keywords: career, leadership positions, agility, digital transformation

1. Einführung: Digitalisierung, Führungspositionen und Frauen

Schlagworte wie Digitalisierung und digitale Transformation stehen seit einigen Jahren in einer Vielzahl deutscher Unternehmen auf der Agenda. Die Bandbreite dessen, was unter diesen Begriffen verstanden wird und welche Implikationen sich daraus für einzelne Unternehmen ergeben, ist jedoch sehr groß. Der Begriff der Digitalisierung wird häufig schon für die Automatisierung einzelner Prozesse mittels digitaler Technologien verwendet. Das Konzept der digitalen Transformation bezieht sich hingegen auf den strategischen Wandel des gesamten Unternehmens, um die Potenziale von digitalen Technologien zu nutzen, und wirkt sich auf das Geschäftsmodell bzw. die Strategie und den Zweck der Organisation aus (Strohmeier 2020). Entsprechend vielfältig sind die thematisierten Auswirkungen auf die Beschäftigten. So wird z.B. untersucht, welche Beschäftigungswirkungen mit der Digitalisierung verbunden sind, generell (z.B. Effenberger et al. 2018) oder auch mit explizitem Fokus auf erwerbstätige Frauen (z.B. Dengler/Matthes 2020), welche Auswirkungen digitale HR-Instrumente auf Personalauswahl und -einsatz haben (z.B. Jaume-Palasi et al. 2020)

oder welche Chancen und Risiken das mobile Arbeiten mit sich bringt (z.B. Carstensen 2020).

Die jeweiligen Fragestellungen befassen sich häufig eher mit der Digitalisierung von einzelnen Prozessen und Praktiken als mit der weitergehenden digitalen Transformation von Unternehmen. Insbesondere Auswirkungen der digitalen Transformation auf das betriebliche Hierarchiegefüge und die damit verbundenen gendergerechten Karrierechancen sind bisher weitgehend unerforscht geblieben, sieht man von den wenigen Ausnahmen ab. So konstatieren Pimminger und Bergmann (2020: 21) in ihrer Expertise zum dritten Gleichstellungsbericht, dass „eine grundlegende Analyse von Karrieremechanismen aus einer Gleichstellungsperspektive und Evaluierung von bestehenden Maßnahmenansätzen vor dem Hintergrund einer sich ändernden Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung noch aus[steht] und damit die Formulierung möglicherweise neuer Strategien zum Abbau der vertikalen Segregation.“ Dies mag u.a. daran liegen, dass Digitalisierung in diesem Zusammenhang nicht nur unmittelbar wirkt (wie durch Digitalisierung der Personalauswahl oder die Zunahme des mobilen Arbeitens), sondern sich im Fall der digitalen Transformation von Organisationen über ein möglicherweise verändertes Organisations- und Führungsverständnis auch mittelbare Auswirkungen zeigen, deren Ausmaß aufgrund der zeitversetzten Wirkung erst langsam sichtbar wird.

Um diese Forschungsbedarfe zu erwidern, gehen wir der Frage nach, welche Organisations- und Führungsmodelle im Zuge der digitalen Transformation Eingang in Unternehmen finden und welche Konsequenzen daraus für die Karrieremöglichkeiten weiblicher Beschäftigter resultieren. Den Anlass dafür gab uns nicht zuletzt die Beobachtung, dass Erklärungsversuche für eine genderbezogene Unausgeglichenheit in den leitenden Positionen sich größtenteils auf Industrien vor dem digitalen Zeitalter beziehen (vgl. dazu Rybnikova/Menzel 2021). Dahingegen suggeriert die von den Digitalisierungsapologet_innen geführte Debatte oftmals eine betriebliche Hierarchielosigkeit als Ergebnis der digitalen Transformation, ohne sich kritisch mit den möglichen Karrierefolgen auseinanderzusetzen.

Wie sich Organisationsstrukturen im Kontext der digitalen Transformation verändern und welche Konsequenzen sich daraus für die Entstehung von Karriereperspektiven ergeben, wird im folgenden Abschnitt analysiert. Neben der Abkehr von festen Organisationsstrukturen (Hirsch-Kreinsen 2020) stehen hier v.a. die im Zusammenhang mit der digitalen Transformation herangezogenen Organisations- und Führungskonzepte im Fokus. Hierzu zählen bspw. die agile Führung (Hofert 2018), das holakratische Organisations- und Führungsmodell (Laloux 2015) sowie die Ansätze der geteilten und pluralen Führung, die als sinnvoll für die digitalen Projekte und Innovationen postuliert werden (z.B. Maniscalco 2020). Diese Modelle bieten eine ideologische Folie für die im Kontext der digitalen Transformation stark diskutierten agilen Methoden der Arbeitsorganisation, seien es Scrum oder Kanban, in denen explizit auf die (scheinbar) gleichberechtigte Partizipation aller Beteiligten abgestellt wird. Nimmt man diese Überlegungen ernst, scheint ein baldiges Ende für herkömmliche Führungspositionen und Aufstiegsmöglichkeiten in der unternehmerischen Hierarchie bevorzustehen. Ob dies tatsächlich zu erwarten ist, was an deren Stelle treten könnte und welche Auswirkungen sich auf die Karrierechancen von Frauen ergeben, wird schließlich im dritten Abschnitt untersucht.

Digitalisierung in Sozialen Diensten und Chancengleichheit am Beispiel des GERD-Modells

Caroline Richter, Torsten Klein und Klara Groß-Elixmann

Zusammenfassung

Soziale Dienste zielen vorrangig auf Teilhabe ab und entwickeln sich durch den Austausch mit Menschen (Arbeit am/für Menschen) selbst weiter. Für dieses besondere Setting sondieren wir in diesem konzeptionell angelegten Beitrag, wie IT- und Digitalisierungsprozesse chancengleich und inklusiv, also auch möglichst diskriminierungsfrei gestaltet werden können. Hierzu diskutieren wir das „Gender Extended Research and Development“ (GERD)-Modell als Beispiel einer systematischen soziotechnischen Perspektive für die diversitätssensible Gestaltung und Nutzung von IT-Prozessen.

Schlagwörter: Soziale Dienste, soziotechnische Perspektive, GERD-Modell, IT-Prozesse, Chancengleichheit

Digitalization in social services and equal opportunities using the example of the GERD model

Abstract

Social services primarily aim at participation and develop themselves through the exchange with people (work on/for people). For this particular setting, we explore conceptually how IT and digitalization processes can be designed considering equal opportunities and inclusion, and as non-discriminatory as possible. To this end, we discuss the “Gender Extended Research and Development” (GERD) model as an example of a systematic, socio-technical perspective for the diversity-sensitive design and use of IT processes.

Keywords: social services, socio-technical perspective, GERD model, IT processes, equal opportunities

1. Einleitung

Dieser konzeptionell angelegte Beitrag ist geleitet von der These, dass sich Soziale Dienste als Organisationen mit teilhabezentriertem Mandat aufgrund ihres Auftrags über die Verwirklichung von Chancengleichheit und Inklusion definieren (sollten). Soziale Dienste entwickeln sich durch den Austausch mit Menschen („Arbeit am/für Menschen“) weiter. Da Digitalisierung die Gesellschaft und ihre Arbeitswelten verändert, betrifft dies auch Soziale Dienste. So entstehen neue Bedarfe an Technik und an Kompetenzen.

Als Autor*innen-Team aus Arbeitssoziologie, Betriebswirtschaftslehre und Kulturwissenschaften richten wir einen interdisziplinären Fokus auf diversitätssensible IT-Entwicklung und entsprechende (Weiter-)Bildung in Sozialen Diensten: Wir beleuchten Spezifika Sozialer Dienste, veränderte Anforderungen im Zuge von Digitalisierung sowie

Herausforderungen für Chancengleichheit und Inklusion in diesem Feld. Vor diesem Hintergrund werfen wir eine soziotechnische Perspektive auf und illustrieren sie am Beispiel des „Gender Extended Research and Development“ (GERD)-Modells (Draude et al. 2014, Draude 2020). Abschließend sondieren wir das Potenzial dieses mensch-zentrierten Entwicklungsansatzes für eine chancengleiche und inklusive Gestaltung von Digitalisierung in Sozialen Diensten und leiten Anknüpfungspunkte für zukünftige Forschungs- und Entwicklungsprojekte ab.

2. Anforderungen an Soziale Dienste durch Digitalisierung

Der Oberbegriff Soziale Dienste konfrontiert zunächst mit einer „unüberschaubaren Anzahl von Organisationsformen“ (Scherr 2001: 229). Grob umrissen arbeiten diese Organisationen personenbezogen mit solchen Klientelen, die aufgrund ihrer spezifischen Lebenssituation aus der Gesellschaft, aus Institutionen und anderen Organisationsformen exkludiert bzw. Teilhabersituationen ausgesetzt sind. Typische Beispiele sind die Familien- und Jugendhilfe, Wohn- und Noteinrichtungen für Pflegebedürftige oder für Opfer von Gewalt, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM), Sozialprojekte für Arbeit suchende Menschen oder ambulante Beratungs-, Pflege- und Assistenzdienste: Hinzu kommen Untereinheiten, die Funktionen sozialer Hilfe übernehmen, bspw. Schulsozialarbeit oder der Soziale Dienst im Krankenhaus. Im Vokabular all dieser Organisationen bzw. Einheiten und dem ihrer Bezugsumwelten ist vielfach auch von sozialen Dienstleistungen (Olk et al. 2003) die Rede. In diesem spezifischen Setting können Klient*innen sowohl Nutzende als auch Erbringende der Dienstleistungen sein, bspw. in WfbM. Charakteristische Professionsprofile der Fachkräfte in Sozialen Diensten, einer Branche mit hohem Frauenanteil, sind vorrangig pädagogischer und psychologischer Provenienz, in der Regel flankiert durch sozialrechtliche und sozialadministrative Kompetenzen. Bildungshintergründe und Fertigkeiten in Betriebswirtschaft oder Informatik sind eher nachrangig vertreten.

In Sozialen Diensten werden zunehmend digitalisierte Formen der Informationsverarbeitung genutzt, sodass digitale Prozesse und Artefakte Entscheidungsprozesse beeinflussen (Kutscher et al. 2015). Die Konfrontation des Sozialwesens mit den der Digitalisierung inhärenten Widersprüchen und Ambivalenzen resultiert in Innovationen (Burchardt/Uszkoreit 2018), Subversivität (Ley/Seelmeyer 2018) und kritischen Szenarien (Kutscher 2018). Soziale Netzwerke, mobile Medien/Dienste und technologische Assistenzformen (Biniok/Lettkemann 2017) prägen die Lebenswelten von Klient*innen und Professionellen. Sie alle benötigen Kenntnisse und Strategien für die (Mit-)Entwicklung und den Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln, Systemen der Entscheidungsunterstützung und assistiven Technologien. Daher gehört es zunehmend zum Auftrag von Sozialen Diensten, Zugang zu Hard- und Software zu ermöglichen und digitalisierungsbezogene Kompetenzen zu vermitteln.

Schneider (2018) nennt Durchdringungseffekte, Flexibilisierung, Autonomie und individuelle Entwicklungschancen als Vorteile der Digitalisierung. Zugleich weist er auf die basale Kompetenz der Selbstführung hin: „Die digitalisierte Welt, und dies gilt eben auch für die Arbeitswelt, [braucht] hochkompetente Individuen in Bezug auf ihre Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung, Motivationslage und Selbstregulierung“ (ebd.: 296). Wie kann unter diesen Vorzeichen der Digitalisierung Chancengleichheit und Inklusion aufrechterhalten und wie im spezifischen Kontext Sozialer Dienste die Teilhabe an der Gestaltung von Digitalisierung gewahrt werden? Diese Frage stellt sich aus bzw. für zwei Perspektiven: Erstens

Berufliche Inklusion durch digitale Medien. Eine medienpädagogische Perspektive

Nele Sonnenschein

Zusammenfassung

Bei der Umsetzung von Inklusion in der Arbeitswelt können digitale Medien eine Schlüsselfunktion einnehmen. In diesem Beitrag werden Chancen und Herausforderungen im Kontext von Arbeit, Inklusion und Digitalisierung aus einer medienpädagogischen Perspektive beleuchtet. Ansätze der Inklusiven Medienbildung werden schrittweise mit berufs- und wirtschaftspädagogischen Überlegungen in Verbindung gesetzt. Entlang der Dimensionen einer Teilhabe in, an und durch Medien werden Potenziale zur Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen aufgezeigt.

Schlagwörter: Berufliche Inklusion, Digitalisierung, Inklusive Medienbildung

Professional inclusion through digital media. A media educational perspective

Abstract

Digital media can play a key role in the implementation of inclusion in working environments. In this article, opportunities and challenges in the context of work, inclusion and digitization are examined from a media educational perspective. Approaches to inclusive media education are combined with vocational and business educational considerations. Along the dimensions of a participation in, at and through media, potentials of fostering the professional inclusion of people with disabilities are discussed.

Keywords: professional inclusion, digitization, inclusive media education

1. Einleitung

Fragen zu beruflicher Inklusion und Teilhabe werden in öffentlichen sowie wissenschaftlichen Diskursen kontrovers verhandelt. Hier wird ein breites Verständnis von Inklusion als „Entwicklungsaufgabe und -anspruch von Gesellschaft“ (Schluchter 2015: 11) zugrunde gelegt, dem gemäß Veränderungen in allen Gesellschaftsbereichen als notwendig gelten, um jedem Menschen eine gleichberechtigte und aktive Teilhabe zu ermöglichen. In der Arbeitswelt soll dabei neben einem inklusiven Berufsbildungssystem auch Chancengleichheit im Zugang zum Arbeitsmarkt geschaffen werden. Gesellschaftlich bislang marginalisierte Gruppen, wie Menschen mit Behinderungen, sollen die gleichen Aussichten auf eine qualifizierte Berufsausbildung sowie eine anerkannte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt erhalten und nicht benachteiligt werden (Bylinski 2016).

Bei der Umsetzung beruflicher Inklusion können digitale Medien eine Schlüsselfunktion einnehmen. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung in allen Gesellschaftsberei-

chen können sich für Menschen mit Behinderungen einerseits (neue) Barrieren und in der Folge Benachteiligungen ergeben. Andererseits werden digitalen Medien auch zahlreiche Chancen zur Förderung von Inklusion zugesprochen. Aufgrund ihrer flexiblen Bedien- und Nutzungsmöglichkeiten können sie zur Überwindung von Barrieren beitragen und neue Bildungs- und Teilhabemöglichkeiten eröffnen. So können sie Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Erwerbstätigkeit erleichtern oder überhaupt ermöglichen. Es ergeben sich z.B. neue Möglichkeiten der Unterstützung bei der Ausübung verschiedener beruflicher Tätigkeiten und neue Formen des arbeitsplatzintegrierten Lernens mit digitalen Medien (Kunzendorf 2019).

Angesichts dessen scheint es erforderlich, Fragen zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen mit Fokus auf digitale Medien zu erörtern. Es liegen erste Überlegungen zu Inklusion im Kontext von Arbeit und Beruf (z.B. Zoyke/Vollmer 2016) sowie zur Digitalisierung in der Arbeitswelt (z.B. Gerdenitsch/Korunka 2019) vor, die in unterschiedlichen Fachrichtungen verortet sind. Ferner finden sich bildungstheoretisch fundierte Ansätze zu Medien und Inklusion, die im Diskurs um eine inklusive Medienbildung verhandelt werden (z.B. Bosse et al. 2019b). Übergreifende Überlegungen zu einer Verschränkung aller drei Bereiche sind hingegen nicht zu finden. Wie Inklusion in Arbeitskontexten mit Hilfe digitaler Medien erfolgreich umgesetzt werden kann, ist somit bislang noch nicht systematisch beschrieben und kaum empirisch untersucht worden. Hierzu kann lediglich auf konzeptionelle Ansätze aus innovativen, praxisorientierten Projekten verwiesen werden (z.B. Sonnenschein/Kamin 2020).

Vor diesem Hintergrund wird hier der Frage nachgegangen, inwiefern die inklusiven Potenziale digitaler Medien in beruflichen Kontexten mit Blick auf Menschen mit Behinderungen aufgegriffen werden können. Dabei wird aus dem aktuellen Forschungsstand ein Vorschlag abgeleitet, wie sich Arbeit, Inklusion und Digitalisierung aus medienpädagogischer Perspektive zusammenführen lassen. Bisherige – v.a. berufs- und wirtschaftspädagogische – Überlegungen zu Inklusion und Digitalisierung in der Arbeitswelt werden hinsichtlich möglicher Anknüpfungspunkte zu medienpädagogischen Diskursen analysiert und schrittweise mit Ansätzen zur inklusiven Medienbildung in Verbindung gesetzt. In einem Überblick werden erste Ideen zur Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen aufgezeigt, die systematisch entlang der Dimensionen einer Teilhabe *in*, *an* und *durch* Medien entfaltet werden. Damit wird dem Anspruch von Medienpädagogik, die Bedeutung von (digitalen) Medien in verschiedenen gesellschaftlichen und pädagogischen Zusammenhängen zu analysieren (Bosse et al. 2019a), Rechnung getragen. Gleichzeitig wird eine Perspektive für weiterführende Forschung sowie konkrete Veränderungen in der Arbeitswelt entwickelt, die die wechselseitigen Bezüge zwischen Inklusion und Digitalisierung aufgreift. Der Beitrag ist als Plädoyer für eine (stärkere) Zusammenführung der an dieser Schnittstelle bislang weitgehend unabhängig voneinander geführten Diskussionen zu verstehen.

2. Inklusion und Digitalisierung in der Arbeitswelt

2.1 Grundsätzliche Zielvorstellungen von Inklusion

Um sich dem Ziel einer inklusiven Arbeitswelt anzunähern und die daraus erwachsenden Anforderungen in Bezug auf Digitalisierung weiterzudenken, wird hier ein auf mediale Kontexte anwendbares Verständnis von Inklusion zugrunde gelegt. Dazu wird auf den