

DAVID SAMRAY, KIRSTEN VOLLMER

## Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal zu Inklusion und Teilhabe – Befunde einer repräsentativen Betriebsbefragung in Deutschland

### Abstract

*Inclusion- and participation-oriented training for vocational education staff supports successful training pathways, prepares apprentices with disabilities for the labor market, and promotes equal opportunities. Despite its importance, such training remains underutilized, even though it has the potential to strengthen both inclusion in vocational education and securing skilled labor. Against this background, this study draws on a representative survey of German companies to examine which firms offer such training to their trainers and how organizational characteristics shape these activities.*

### Key words

*Inclusive vocational education and training (VET), professional development of training personnel, disability inclusion and participation*

### Einleitung

Inklusions- und teilhabeorientierte Qualifizierung sowie Weiterbildung des Berufsbildungspersonals leisten einen wesentlichen Beitrag dazu, behinderte Auszubildende auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten, ihre Ausbildungsverläufe erfolgreich zu unterstützen und Chancengerechtigkeit zu fördern (Vollmer, 2020). Ausbilderinnen und Ausbilder werden hierbei didaktisch und berufspädagogisch befähigt, Qualifizierungsprozesse flexibel zu gestalten und inklusive, barrierefreie Lernumgebungen zu schaffen. Eine entsprechende Professionalisierung ist nicht zuletzt auch über das Kriterium Behinderung hinaus im Kontext gestiegener Anforderungen im Umgang mit Heterogenität und Diversität in der beruflichen Bildung von Bedeutung (BIBB, 2021; BIBB-Arbeitsgruppe 9 + 1, 2022). Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und zunehmend heterogener Lerngruppen steigen die Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal kontinuierlich. Dementsprechend wird dem

Ausbildungspersonal eine zentrale Rolle für die Sicherung der Qualität beruflicher Bildung zugeschrieben (Müller, Dreßen, Pascoe, Gerhardus & Frenz, 2026).

Wenngleich die diesbezügliche Datenlage äußerst begrenzt ist, weisen bisher vorliegende Untersuchungen darauf hin, dass Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für das Ausbildungspersonal zu beruflicher Inklusion und Teilhabe nicht in ausreichendem Maße wahrgenommen werden (Miesera, Kimmelman, Pool Maag & Moser, 2022; Vollmer & Frohnenberg, 2022). Dies ist insofern bemerkenswert, als dass hierdurch sowohl ein wichtiger Beitrag zu Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen im Berufsbildungssystem als auch zur Sicherung des Fachkräftebedarfs geleistet werden kann.

Der vorliegende Beitrag zielt vor diesem Hintergrund darauf ab, die betriebliche Förderung inklusionspädagogischen Kompetenzerwerbs durch Weiterbildung für Ausbildungspersonal näher zu untersuchen. Im Speziellen wird der Frage nachgegangen, welche Betriebe ihre Ausbilderinnen und Ausbilder zu beruflicher Inklusion und Teilhabe von behinderten Menschen weiterbilden. Dabei werden theoriegeleitet potentielle Zusammenhänge mit betrieblichen Merkmalen und institutionellen Einflussfaktoren in den Blick genommen. Zur Untersuchung der Fragestellung werden Items aus einer repräsentativen Betriebsbefragung in Deutschland ausgewertet: Im Rahmen der Erhebung des BIBB-Qualifizierungspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung wurden 2024 rund 3.600 Betriebe repräsentativ zu betrieblicher Aus- und Weiterbildung befragt.

Im Folgenden werden zunächst die wesentlichen begrifflichen und theoretischen Grundlagen dargestellt. Anschließend werden Datengrundlage und Operationalisierungen beschrieben, die den empirischen Analysen zugrunde liegen, bevor die Ergebnisse der Auswertungen dargelegt werden. Abschließend erfolgt eine zusammenfassende Betrachtung der Befunde sowie ein Ausblick auf offene Fragen und weitere geplante Untersuchungen im Rahmen des BIBB-Projekts „*Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal zu beruflicher Rehabilitation und Inklusion – Angebote, Nutzung, Perspektiven*“ (BIBB, 2025), in dessen Rahmen der vorliegende Beitrag entstanden ist.

## **Begriffe und Konzepte**

### ***Inklusion und Teilhabe***

In der vorliegenden Arbeit wird ein auf behinderte Menschen bezogenes Begriffsverständnis von *Inklusion* im Sinne des Übereinkommens der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-Konvention 2006) verwendet. Inklusion in berufliche Bildung und Beschäftigung bezeichnet diesem Verständnis folgend die gleichberechtigte, wirksame und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an allen Phasen beruflicher Bildung sowie am

Arbeitsleben (Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ VN-Konvention). Sie basiert auf einem relationalen Verständnis von Behinderung: Teilhabeeinschränkungen entstehen demnach in der Wechselwirkung zwischen individuellen Beeinträchtigungen sowie einstellungs- und umweltbedingten Barrieren (Präambel VN-Konvention, Euler & Severing, 2014; Vollmer, 2013). Inklusion in berufliche Bildung und in Arbeit bedeutet in diesem Kontext, dass Menschen mit unterschiedlichen langfristigen körperlichen, geistigen, seelischen Beeinträchtigungen oder Sinnesbeeinträchtigungen Zugang zu allen Formen beruflicher Bildung erhalten und dass Bildungssysteme, Bildungsangebote und Arbeitsumgebungen so gestaltet werden, dass Barrieren abgebaut und individuelle Förderungen ermöglicht werden.

*Teilhabe* bezeichnet in diesem Fachbeitrag den Zustand, in dem Menschen in gesellschaftliche Lebensbereiche und soziale Zusammenhänge eingebunden sind. Dabei geht es nicht nur um bloße Anwesenheit, sondern um die selbstbestimmte Mitwirkung bzw. Mitwirkungsoptionen an sozialen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Prozessen. Im deutschen Diskurs ist der Begriff der Teilhabe eng mit dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) verknüpft, das die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am gesellschaftlichen Leben gesetzlich fest schreibt (Franke, Groth, Kohl, Niehaus, Sprenger, Thiems & Ulutas, 2016).

Für die Umsetzung beruflicher Inklusion und gleichberechtigter Teilhabe behinderter Menschen im Ausbildungskontext sind neben der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals (vgl. Vollmer, 2020) insbesondere auch die konstruktive Anwendung berufsbildungsgesetzlicher Instrumente von Bedeutung, darunter vor allem der Nachteilsausgleich (Vollmer, 2024) sowie die Fachpraktiker/innenausbildung.

### ***Betriebliches Ausbildungspersonal***

In Deutschland liegt die Verantwortung für die Vermittlung der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte gemäß § 28 BBiG bei fachlich und persönlich geeigneten Ausbilderinnen und Ausbildern, die vom Ausbildungsbetrieb bestellt und bei den zuständigen Stellen registriert sind. 2023 waren dies rund 626.000 Personen (Neuhaus & Härtel, 2025, S. 191). Daneben umfasst das betriebliche Ausbildungspersonal auch Ausbildungsleitungen und Fachkräfte, die Ausbildungsaufgaben wahrnehmen. Die verschiedenen Teilgruppen des betrieblichen Ausbildungspersonals lassen sich wie folgt voneinander abgrenzen (vgl. Bahl & Schneider, 2022):

- *Ausbildungsleiter/innen* organisieren die Ausbildung für bestimmte Berufe innerhalb eines Betriebs. Diese Funktion ist intern geregelt und nicht zwingend mit einer gesetzlichen Verantwortung verbunden.

- *Hauptberufliche Ausbilder/innen* arbeiten meist in größeren Betrieben und verfügen häufig über Fortbildungsabschlüsse.
- *Nebenberufliche Ausbilder/innen* vermitteln Inhalte direkt am Arbeitsplatz; in kleineren Betrieben übernehmen sie oft auch Leitungsaufgaben.
- *Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben* gelten im Sinne des BBiG nicht formal als Ausbilderinnen und Ausbilder, übernehmen mitunter jedoch umfängliche Ausbildungsanteile.

### ***Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal zu Inklusion und Teilhabe***

Eine besondere Herausforderung für das betriebliche Ausbildungspersonal stellt die Inklusion von behinderten Auszubildenden dar. Hierfür stehen Weiterbildungsangebote zur Verfügung, die darauf abzielen, betriebliches Ausbildungspersonal mit den für die erfolgreiche Umsetzung inklusiver Ausbildungsprozesse erforderlichen Kenntnissen, Kompetenzen und Methoden auszustatten. Didaktisch bedeutet dies, dass das Ausbildungspersonal befähigt wird, Qualifizierungsprozesse flexibel und auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden abzustimmen, verschiedene Lernwege und -arten zu berücksichtigen und inklusive, barrierefreie Lernumgebungen zu schaffen. Entsprechende Weiterbildungen können dabei sowohl im Rahmen abschlussbezogener Fortbildungsgänge umgesetzt werden, wie etwa für das Qualifikationsprofil *Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung* (Vollmer, 2017), als auch im Rahmen non-formaler Weiterbildungsangebote, die zwar nicht zu einem staatlich anerkannten Abschluss führen, jedoch von den jeweiligen Anbietern mitunter zertifiziert werden. Hierzu zählt die *Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder* (ReZA).

Vor dem Hintergrund der konstatierten Bedeutung inklusions- und teilhabeorientierter Qualifizierung für die Ausbildungspraxis wird im Folgenden untersucht, welche betrieblichen Merkmale mit Weiterbildungsaktivitäten in diesem Bereich korrelieren. Dazu wird zunächst der theoretische Rahmen für die empirischen Analysen skizziert und der aktuelle Forschungsstand dargestellt.

### **Theoretische Vorüberlegungen und aktueller Forschungsstand**

#### ***Integrativer theoretischer Rahmen: Resource-Based View & Neo-Institutionalismus***

Zur theoretischen Rahmung der Analyse wird ein integrativer Ansatz gewählt, der den ressourcenorientierten Ansatz der Organisationstheorie mit dem soziologischen Neo-Institutionalismus verbindet. Während der Resource-Based View (Barney, 1991) organisatorisches Handeln vor allem als Ergebnis verfügbarer finanzieller, organisatorischer und personeller Ressourcen erklärt und damit die Fähigkeit von Betrieben zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen in den Fokus rückt, betont der Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983) die Bedeutung

institutioneller Erwartungen, normativer Vorgaben und regulativer Anforderungen. In der Verbindung beider Perspektiven lässt sich betriebliches Weiterbildungsverhalten nicht als ausschließlich ökonomisch oder normativ begründet verstehen, sondern als Ergebnis eines Spannungsfeldes zwischen Ressourcenverfügbarkeit und institutionellem Erwartungsdruck.

### **Betriebliche Ressourcen**

An den ressourcenorientierten Ansatz (Barney, 1991) anknüpfend kann davon ausgegangen werden, dass das Handeln und somit auch das Weiterbildungsverhalten von Betrieben maßgeblich von verfügbaren Ressourcen (mit-)bestimmt wird. Diese sind als materielle und immaterielle Vermögenswerte definiert, die genutzt werden können, um betriebliche Strategien, wie etwa Weiterbildung im Inklusionsbereich, auszuwählen und umzusetzen (Reuter, 2011, S. 7). So kann der Umfang angebotener Weiterbildung variieren, je nachdem, wie viele finanzielle Mittel im Betrieb vorhanden sind. Auch eine professionelle Personalentwicklung, in deren Rahmen Kompetenzen systematisch erfasst und Weiterbildungen geplant werden, kann als organisatorische Ressource einen positiven Einfluss haben (Haggerty, 2011). Demnach lässt sich annehmen:

Hypothese 1: Je größer die (finanziellen und organisatorischen) Ressourcen eines Betriebs sind, desto eher wird das betriebliche Ausbildungspersonal zu Themen der beruflichen Inklusion und Teilhabe weitergebildet.

Hinsichtlich der personellen Ressourcen lassen sich unterschiedliche Argumentationsrichtungen aus der Theorie ableiten, insbesondere mit Blick auf personelle Engpässe. Einerseits kann Fachkräftemangel die Weiterbildung des Ausbildungspersonals im Bereich Inklusion steigern, wenn behinderte Menschen von Betrieben erstmals als relevante Zielgruppe fokussiert und als Auszubildende gewonnen werden sollen (Metzler, Pierenkemper, Placke, Seyda & Werner, 2016). Andererseits könnten personelle Engpässe auch dazu führen, dass Ausbildungspersonal nicht zu Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt wird, da es anderweitig gebunden wird. Verfügen Ausbilderinnen und Ausbilder in einem Betrieb bereits über umfängliche inklusionspädagogische Kompetenzen, könnte dies ebenfalls bedingen, dass weniger Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bereich umgesetzt werden.

Studien, die im Speziellen die Auswirkungen betrieblicher Ressourcen auf die Weiterbildung des Ausbildungspersonals zu beruflicher Rehabilitation und Inklusion untersuchen, liegen bislang nicht vor. Andere Untersuchungen zeigen jedoch, dass größere Betriebe generell häufiger betriebliche Weiterbildung fördern als kleinere Betriebe (BIBB, 2022, 2024). Ebenso zeigt sich, dass große Betriebe häufiger behinderte Menschen beschäftigen als kleine und mittlere Betriebe (Metzler, Jansen & Kurtenacker, 2020). Die Betriebsgröße kann insofern als Indikator für vorhandene Ressourcen und organisatorische Kapazitäten verstanden werden (Kieser, 2019, S.

176–177).<sup>1</sup> Böhm, Baumgärtner und Dwertmann (2013) zeigen anhand praxisbasierter Analysen, dass strategisch verankertes Personalmanagement, einschließlich Personalentwicklung, für die berufliche Inklusion behinderter Menschen förderlich sein kann. Ferner steigen in Betrieben mit einer etablierten Personalentwicklung die betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen (Stöger & Peterbauer, 2021)<sup>2</sup>. Hinsichtlich der Umsatzentwicklung zeigt sich, dass Unternehmen mit einer positiven Umsatzprognose seltener behinderte Menschen ausbilden (Metzler, Pierenkemper & Seyda, 2015). Dies steht der Annahme eines positiven Einflusses finanzieller Ressourcen tendenziell eher entgegen. Metzler et al. vermuten, dass Unternehmen in dieser Situation kurzfristig auf zusätzliche personelle Ressourcen angewiesen sind und daher eine stärkere Rekrutierung bereits qualifizierter Fachkräfte anstreben (Metzler et al., 2015, S. 46).

### ***Gesellschaftliche Normen, Institutionen und Legitimität***

Angelehnt an den soziologischen Neo-Institutionalismus (DiMaggio & Powell, 1983) kann argumentiert werden, dass sich Organisationen an gesellschaftlichen Normen und institutionellen Erwartungen ihres Umfelds orientieren. Das bedeutet, dass Betriebe nicht (nur) aus ökonomischer Opportunität oder Notwendigkeit heraus handeln, sondern dabei gesellschaftliche oder politische Werte und Anforderungen, wie die inklusive Gestaltung betrieblicher Ausbildung, berücksichtigen, um organisationale Legitimität zu erlangen (Schemmann, 2006, S. 11). Demzufolge lässt sich annehmen:

Hypothese 2: Je stärker Betriebe mit gesellschaftlich-institutionellen Erwartungen zur beruflichen Inklusion und Teilhabe konfrontiert werden, desto eher wird das betriebliche Ausbildungspersonal in diesen Themen weitergebildet.

In diesem Zusammenhang ist die institutionelle Nähe eines Betriebs zum Bildungssystem von Relevanz. An Betriebe, die eine institutionelle Nähe zum Berufsbildungssystem aufweisen, werden gesellschafts- und bildungspolitische Ziele und Normen wie Inklusion oder Weiterbildung eher herangetragen werden als an andere Betriebe. Auch Betriebsräte können hieran anschließend inklusive Weiterbildungsangebote für das Ausbildungspersonal fördern, da sie gesellschaftliche und rechtliche Standards wie Antidiskriminierung und Barrierefreiheit kennen sowie einfordern (Niewerth & Rom, 2025, S. 5). Zudem könnten Betriebe, die seit Einführung der neuen Standardberufsbildpositionen (einschließlich der darin enthaltenen Thematisierung gesellschaftlicher Vielfalt;

---

<sup>1</sup> Anzumerken ist, dass Effekte der Betriebsgröße mitunter auch institutionelle Einflüsse widerspiegeln können (vgl. nächstes Teilkapitel).

<sup>2</sup> Der Befund ist deskriptiver Natur (Stöger & Peterbauer, 2021, S. 31); im multivariaten Modell zeigt sich hingegen kein signifikanter Einfluss einer Personalentwicklungseinheit (ebd., S. 38).

BIBB, 2021) in neu geordneten Berufen ausbilden, für Inklusion und Teilhabe zusätzlich sensibilisiert sein.

Auch die Branchenzugehörigkeit kann neoinstitutionalistisch als Indikator für normative Erwartungen und institutionelle Vorgaben betrachtet werden, da bestimmte Branchen stärker an gesellschaftlich anerkannte Aufgaben und Verantwortlichkeiten gebunden sind. Die Betriebsgröße ist zudem nicht nur im Kontext betrieblicher Ressourcen von Relevanz, sondern auch mit Blick auf institutionelle Anforderungen: Ab einer Größe von 20 Beschäftigten sind Betriebe in Deutschland gesetzlich verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (sog. Pflichtquote; Bundesgesetzblatt, 2023; vgl. Weller, 2017, S. 29–32).

Das *Inklusionsbarometer Arbeit* der Aktion Mensch (2025) dokumentiert, dass viele Betriebe gesetzliche Beschäftigungsquoten nicht erfüllen, was darauf hindeutet, dass gesellschaftliche Normen und rechtlicher Druck allein noch keine durchgängige Inklusionspraxis bewirken. In der Vergangenheit zeigte sich jedoch, dass Betriebe mit Betriebs- oder Personalräten mit einer größeren Wahrscheinlichkeit behinderte Auszubildende beschäftigen als andere Ausbildungsbetriebe (Metzler et al., 2020). Zudem sind Betriebe mit Betriebs- oder Personalräten generell weiterbildungsaktiver (Lammers, Lukowski & Weis, 2023; Samray & Lukowski, 2025). Dies könnte sich entsprechend auch auf die Weiterbildung des Ausbildungspersonals zu Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen auswirken. Analysen, die diesen speziellen Aspekt beleuchten, liegen jedoch bislang nicht vor.

### **Weitere mögliche Einflussfaktoren**

Weitere Einflussfaktoren auf die Teilhabe behinderter Menschen an betrieblicher Ausbildung sind, neben der inklusionsspezifischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals und der Anwendung berufsbildungsgesetzlicher Instrumente, externe Unterstützungsangebote, eine auf soziale Vielfalt ausgerichtete Unternehmenskultur, die Ausbildungserfahrung von Unternehmen mit dieser Zielgruppe sowie die Anzahl der Bewerbungen behinderter Menschen (Metzler et al., 2016; Vollmer 2024). Zudem zeigt sich, dass ein höherer Grad der betrieblichen Digitalisierung mit einer stärkeren Teilhabe behinderter Menschen an Ausbildung einhergeht, wobei dieser Zusammenhang von der Art der Behinderung abhängt (Samray & Weller, 2022).

Hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung können neben externen Rahmenbedingungen, wie der allgemeinen Arbeitsmarktlage und Förderangeboten (Döring & Gottwald, 2012), weitere betriebsinterne Faktoren von Bedeutung sein. Dazu zählen die Einstellungen und Entscheidungen von Führungskräften (Warnhoff & Krzywdzinski, 2018), die Informationsweitergabe innerhalb des Kollegiums (Anger, Heß, Janssen, Leber & Miano, 2025), etablierte betriebliche Weiterbildungskulturen

(Gerhards & Krause, 2021; Kauffeld & Frerichs, 2018), sowie das Digitalisierungsgeschehen in Betrieben (Lukowski, 2017; Samray & Lukowski, 2025). Auf Beschäftigtenebene hängen Faktoren wie Qualifikationsniveau, Geschlecht, Alter und beruflicher Status mit der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zusammen (Döring & Gottwald, 2012).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass bisherige Forschungsarbeiten bereits Hinweise auf eine Reihe von relevanten betrieblichen Merkmalen bieten, die Korrelationen zu betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung und/oder betrieblicher Inklusion zeigen. Spezielle Untersuchungen zu den Einflüssen auf die Weiterbildung des Ausbildungspersonals zu beruflicher Inklusion und Teilhabe liegen bislang jedoch nicht vor.

## Empirie

### *Datengrundlage*

Die Datenbasis für die folgenden empirischen Analysen bildet das BIBB-Qualifizierungspanel (Mohr, Gerhards & Weis, o. J.). Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine jährliche Betriebsbefragung zur beruflichen Qualifizierung in Deutschland. Die Grundgesamtheit umfasst alle Betriebe, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person arbeitet.

Das Stichprobendesign ist disproportional geschichtet, wobei die Schichtung nach Betriebsgröße, Branche und Ausbildungsbetriebsstatus erfolgt. Ziel ist es dabei, auch weniger häufig vertretene Betriebsgruppen ausreichend in der Analyse abzubilden. Zur Korrektur der disproportionalen Stichprobenziehung wird in den Auswertungen eine Gewichtungvariable verwendet, mit der die Stichprobe an die Struktur der Grundgesamtheit angepasst wird und repräsentative Auswertungsergebnisse erzielt werden.

Die Datenerhebung erfolgte überwiegend mittels persönlicher Interviews (Computer Assisted Personal Interviews, CAPI); alternativ hatten die Betriebe die Möglichkeit, an einer Online-Befragung (Computer Assisted Web Interviews, CAWI) teilzunehmen. Die realisierte Stichprobe der herangezogenen Erhebungswelle des Jahres 2024 umfasst rund 3.600 Betriebe, darunter etwa 2.100 Ausbildungsbetriebe, die die analytische Grundlage der nachfolgenden Auswertungen bilden.

### *Operationalisierungen*

Die abhängige Variable *Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals zur beruflichen Inklusion und Teilhabe* wird anhand zweier Indikatoren operationalisiert: Erfasst wird zum einen, ob in den Ausbildungsbetrieben im Jahr 2023 Weiterbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder zur Teilhabe und Inklusion von behinderten

Menschen und/oder Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen durchgeführt wurde; zum anderen, ob entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen in den kommenden zwei Jahren geplant sind. Es wird dabei nicht zwischen haupt- und nebenberuflichen Ausbilderinnen und Ausbildern unterschieden. Weiterbildungsangebote für Ausbildungsleitungen werden nicht gesondert erhoben; ebenso bleiben Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben unberücksichtigt.

Als unabhängige Variablen werden verschiedene betriebliche Merkmale in die Analyse einbezogen. Betriebliche Ressourcen werden durch die Betriebsgröße (gemessen anhand der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter), die Entwicklung des Geschäftsvolumens im Jahresvergleich (2022/2023) sowie das Vorhandensein einer systematischen Personalentwicklung abgebildet. Das Auftreten von Besetzungsproblemen bei Ausbildungsplätzen fungiert als Indikator für Schwierigkeiten in der personellen Ressourcenausstattung.

Als Indikatoren für institutionellen Erwartungsdruck werden das Vorhandensein eines Betriebsrats sowie die Nähe der Betriebe zum Berufsbildungssystem (gemessen über die Kenntnis des Deutschen Qualifikationsrahmens, kurz: DQR) berücksichtigt.<sup>3</sup> Zudem wird die Branchenzugehörigkeit der Betriebe einbezogen, um branchenspezifische normative und regulative Erwartungen abzubilden. Die Betriebsgröße ist im Kontext der Pflichtquote, geltend ab einer Größe von 20 Beschäftigten, ebenfalls von Relevanz (s. o.).

## **Ergebnisse**

In Abbildung 1 werden die deskriptiven Befunde der Untersuchung dargestellt. Es zeigt sich, dass 2023 lediglich 9 Prozent der Ausbildungsbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbilderinnen und Ausbilder zu Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und/oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen durchgeführt haben.<sup>4</sup> Für die kommenden zwei Jahre planen 15 Prozent der Betriebe, entsprechende Weiterbildungen umzusetzen.

---

<sup>3</sup> Es ist hervorzuheben, dass der Indikator nur annähernd die Nähe eines Betriebs zum Berufsbildungssystem abbilden kann und dass die Kenntnis des DQR zudem von den jeweiligen Funktionen der Befragungspersonen mitabhängt (u. a. Gesellschafter/innen, Geschäftsführer/innen sowie Personal- und Ausbildungsleitungen).

<sup>4</sup> Im Folgenden wird aus Gründen einer anschaulicheren Ergebnisdarstellung von *Inklusion* gesprochen. Gemeint ist immer *Inklusion und Teilhabe von behinderten Menschen und/oder Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen*.

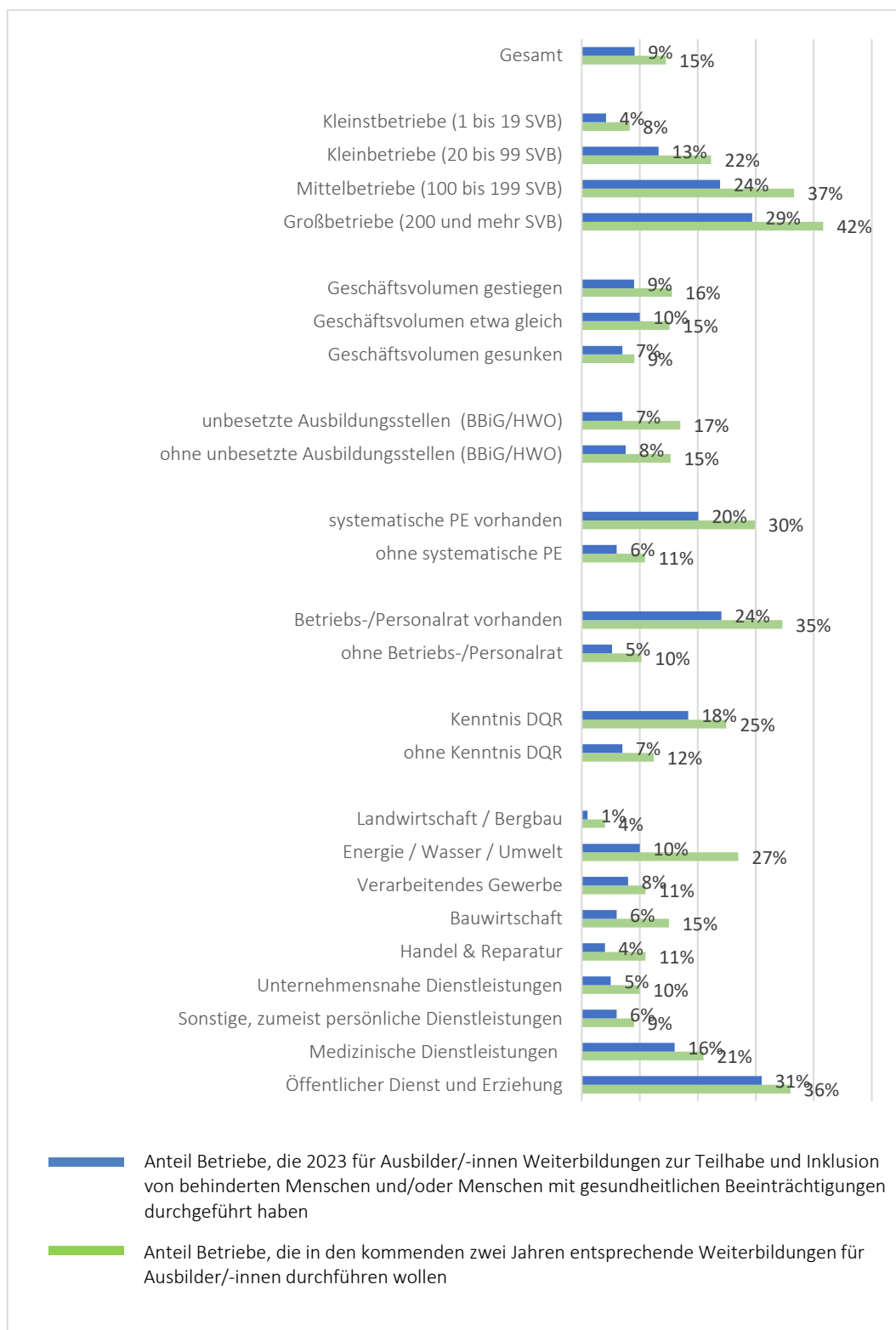


Abbildung 1: Betriebliche Weiterbildung von Ausbilder/-innen zu Inklusion und Teilhabe  
 (eigene Berechnung und Darstellung auf Basis des BIBB-Betriebspanels zur Qualifizierung und  
 Kompetenzentwicklung 2024; gewichtete Auswertungen, n=1.572 bis n=1.985)

Diese geringen Werte sprechen dafür, dass das Thema berufliche Inklusion bislang nur begrenzt systematisch in Personalentwicklungsstrategien verankert ist und/oder entsprechende Angebote teilweise noch nicht flächendeckend verfügbar oder bekannt sind.

Die deskriptiv-bivariaten Auswertungen werden in den folgenden beiden Teilkapiteln skizziert. Um mögliche Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Merkmalen zu berücksichtigen, wird ergänzend eine multivariate Analyse mittels logistischer Regression durchgeführt (siehe Tabelle 1). Im multivariaten Regressionsmodell werden die Effekte auf die Wahrscheinlichkeit untersucht, dass Ausbilderinnen und Ausbilder im Jahr 2023 zu beruflicher Inklusion weitergebildet wurden. Diese Ergebnisse werden ebenfalls in den folgenden Teilkapiteln dargestellt.

### ***Zusammenhang mit betrieblichen Ressourcen***

Deskriptiv zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße als Indikator der Ressourcenausstattung und dem Anteil der Betriebe, die inklusionspädagogische Weiterbildungen von Ausbilderinnen und Ausbildern durchgeführt haben oder dies planen (Abbildung 1). Im Jahr 2023 lag der Anteil bei 4 Prozent in Kleinstbetrieben und stieg mit zunehmender Größe bis hin zu 29 Prozent in Großbetrieben an. Auch die für die kommenden zwei Jahre geplanten Maßnahmen spiegeln diese Tendenz wider: Während in Kleinstbetrieben lediglich 8 Prozent der Betriebe entsprechende Weiterbildungen planen, steigt der Anteil mit zunehmender Betriebsgröße auf bis zu 42 Prozent in Großbetrieben. Die Befunde legen nahe, dass Unterschiede in der Ressourcenausstattung zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe mit einer unterschiedlichen Weiterbildungsaktivität zu Inklusionsthemen einhergehen.

Im Weiteren zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die ihre Ausbilderinnen und Ausbilder inklusionspädagogisch weiterbilden wollen, unter jenen Betrieben, deren Geschäftsvolumen im Jahresvergleich gesunken ist (9 %), geringer ist als unter Betrieben, deren Geschäftsvolumen angewachsen (16 %) oder in etwa konstant geblieben ist (15 %). Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Teilgruppen jedoch weniger ausgeprägt als bei der Betriebsgröße; mit Blick auf die aktuellen Weiterbildungsaktivitäten fallen die Differenzen noch geringer aus.

Hinsichtlich des Vorhandenseins einer systematischen Personalentwicklung deuten die deskriptiven Befunde ebenfalls auf einen Zusammenhang hin. Während lediglich 6 Prozent der Betriebe ohne Regelungen zur systematischen Personalentwicklung entsprechende Maßnahmen umgesetzt haben, lag der Anteil in Betrieben mit entsprechenden Regelungen deutlich höher (20 %). Selbige Tendenz zeigt sich, auf insgesamt höherem Niveau, auch bei den künftig geplanten Weiterbildungen in dem Bereich. Die Befunde sprechen dafür, dass im Rahmen einer systematischen

Personalentwicklungsstrategie gezielt Kompetenzen aufgebaut werden können, die die Umsetzung einer inklusiven Ausbildung im Betrieb fördern.

In Tabelle 1 zeigt sich, dass die zuvor deskriptiv angedeuteten Korrelationen im multivariaten Regressionsmodell weitgehend durch signifikante Effektgrößen bestätigt werden. Insbesondere das Vorhandensein einer systematischen Personalentwicklung und das Merkmal „Großbetrieb“ erhöhen die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, dass Ausbildungsbetriebe ihre Ausbilderinnen und Ausbilder im Bereich der beruflichen Inklusion weitergebildet haben. Auch ein steigendes Geschäftsvolumen erweist sich im Vergleich zu einem gleichbleibenden Geschäftsvolumen als signifikanter Faktor, der Zusammenhang ist jedoch schwächer ausgeprägt.

| Variablen (Logit-Modell)                                                                                                                                                                                            | B        | SE    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|
| Betriebsgröße                                                                                                                                                                                                       |          |       |
| Kleinstbetriebe (1-19 SVB) (Ref.)                                                                                                                                                                                   |          |       |
| Kleinbetriebe (20-99 SVB)                                                                                                                                                                                           | 0,039    | 0,030 |
| Mittelbetriebe (100-199 SVB)                                                                                                                                                                                        | 0,093**  | 0,032 |
| Großbetriebe (200+ SVB)                                                                                                                                                                                             | 0,162*** | 0,033 |
| Entwicklung Geschäftsvolumen                                                                                                                                                                                        |          |       |
| gleich geblieben (Ref.)                                                                                                                                                                                             |          |       |
| gesunken                                                                                                                                                                                                            | -0,007   | 0,026 |
| gestiegen                                                                                                                                                                                                           | 0,047*   | 0,032 |
| Unbesetzte Ausbildungsstellen (BBiG/HwO)                                                                                                                                                                            |          |       |
| nein (Ref.)                                                                                                                                                                                                         |          |       |
| ja                                                                                                                                                                                                                  | -0,004   | 0,019 |
| Systematische Personalentwicklung                                                                                                                                                                                   |          |       |
| nein (Ref.)                                                                                                                                                                                                         |          |       |
| ja                                                                                                                                                                                                                  | 0,069*** | 0,020 |
| Betriebs- oder Personalrat                                                                                                                                                                                          |          |       |
| nein (Ref.)                                                                                                                                                                                                         |          |       |
| ja                                                                                                                                                                                                                  | 0,057*   | 0,022 |
| Kenntnis DQR                                                                                                                                                                                                        |          |       |
| nein (Ref.)                                                                                                                                                                                                         |          |       |
| ja                                                                                                                                                                                                                  | 0,016    | 0,020 |
| Pseudo-R <sup>2</sup>                                                                                                                                                                                               | 0,121    |       |
| N                                                                                                                                                                                                                   | 1.483    |       |
| Logistische Regressionsanalysen; kontrolliert nach Branche; B = durchschnittliche marginale Effekte; SE=Standardfehler; Ref. = Referenzgruppe; McFadden-Pseudo-R <sup>2</sup> ; ***p ≤ 0,001; **p ≤ 0,01; *p ≤ 0,05 |          |       |

Tabelle 1: Logistische Regressionsanalyse: Durchführung von Weiterbildung für Ausbilderinnen zu Inklusion und Teilhabe im Jahr 2023 (eigene Berechnung und Darstellung)

Hinsichtlich bestehender Besetzungsprobleme bei Ausbildungsplätzen deuten weder die multivariaten noch die deskriptiven Analysen auf einen Zusammenhang mit der Durchführung inklusionsbezogener Weiterbildungen für Ausbildungspersonal hin. Besetzungsprobleme stehen demnach nicht systematisch mit der betrieblichen Weiterbildung des Ausbildungspersonals im Bereich Inklusion und Teilhabe in Zusammenhang.

Insgesamt stützen die Ergebnisse die Annahme, dass Betriebe mit umfangreicheren organisatorischen und finanziellen Ressourcen ihr Ausbildungspersonal im Bereich beruflicher Inklusion häufiger weiterbilden als Betriebe mit begrenzteren Mitteln.

### ***Zusammenhang mit institutionellen Erwartungen***

Die deskriptiven Auswertungen (Abbildung 1) deuten ebenfalls auf Einflüsse institutioneller Erwartungen hin. So bilden Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat ihre Ausbilderinnen und Ausbilder im Bereich beruflicher Inklusion deutlich häufiger weiter (24 %) bzw. planen dies in den nächsten zwei Jahren (35 %) als Betriebe ohne entsprechendes Mitbestimmungsorgan (5 % bzw. 10 %).

Hinsichtlich der als Indikator für die institutionelle Nähe zum Berufsbildungssystem genutzten Frage nach der Kenntnis des DQR zeigen sich vergleichsweise moderate Unterschiede: Betriebe, die den DQR kennen, bilden Ausbilderinnen und Ausbilder etwas häufiger weiter als andere Betriebe und planen auch in den kommenden zwei Jahren häufiger entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen.

Betrachtet man die betriebliche Größenschwelle von 20 Mitarbeitenden, ab der Betriebe rechtlich verpflichtet sind, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, zeigt sich, dass Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten Ausbilderinnen und Ausbilder häufiger in Inklusionsthematik weiterbilden als kleinere Betriebe. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der weiterbildenden Betriebe jedoch deutlich an, was eher auf einen Ressourceneffekt hindeutet (vgl. vorheriges Teilkapitel).

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass insbesondere in den Bereichen *Öffentlicher Dienst und Erziehung* sowie *Medizinische Dienstleistungen* das Ausbildungspersonal verstärkt zu beruflicher Inklusion weitergebildet wird. Dies lässt sich neoinstitutionalistisch als Ausdruck erhöhter normativer Erwartungen und institutioneller Vorgaben deuten, von denen diese Bereiche aufgrund ihrer Nähe zu gesellschaftlich konsentierten sozialen Aufgaben und Verantwortlichkeiten besonders geprägt sind. Zudem werden in Wirtschaftszweigen, in denen es nach der Einführung der neuen Standardberufsbildpositionen vermehrt zu Neuordnungen von Ausbildungsberufen gekommen ist, künftig deutlich häufiger inklusionspädagogische Weiterbildungen für Ausbilderinnen und Ausbilder geplant als bisher umgesetzt wurden. Hierzu zählen die *Bauwirtschaft* sowie der Bereich *Energie, Wasser und Umwelt*. Dies könnte bedeuten, dass die in den

Standardberufsbildpositionen verankerte Thematisierung gesellschaftlicher Vielfalt (BIBB, 2020) in diesen Bereichen zu einer stärkeren Sensibilisierung für die Thematik beigetragen hat. Um gesicherte Aussagen treffen zu können, ist dieser Befund jedoch auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe weiter zu prüfen.

In der multivariaten Analyse zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats und der Durchführung entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen, während sich der in den deskriptiven Auswertungen angedeutete Zusammenhang mit der Kenntnis des DQR nicht als signifikant erweist (Tabelle 1).

Die Befunde sprechen insgesamt in Teilen für die Annahme, dass Betriebe ihr Ausbildungspersonal umso eher zu beruflicher Inklusion weiterbilden, je stärker sie gesellschaftlich-institutionellen Erwartungen in diesem Bereich unterliegen bzw. von diesen geprägt sind.

## **Resümee und Ausblick**

### ***Zusammenfassung der Ergebnisse***

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass aktuell nur eine Minderheit der Betriebe ihre Ausbilderinnen und Ausbilder zur Inklusion und Teilhabe von behinderten Menschen weiterbildet oder entsprechende Maßnahmen in absehbarer Zeit plant. Dabei spielen sowohl betriebliche Ressourcen als auch institutionelle Einflüsse eine Rolle. Insbesondere das Vorhandensein einer systematischen Personalentwicklung und die Betriebsgröße korrelieren positiv mit der Weiterbildung des Ausbildungspersonals zu beruflicher Inklusion und Teilhabe. Größere Betriebe verfügen in der Regel über mehr finanzielle und organisatorische Ressourcen sowie fachliche Kompetenzen, die die Umsetzung themenspezifischer Weiterbildungsmaßnahmen erleichtern. Zudem sprechen die Ergebnisse dafür, dass im Rahmen einer langfristig ausgerichteten Personalstrategie gezielt Kompetenzen aufgebaut werden können, die die Umsetzung inklusiver Ausbildungs- und Beschäftigungsstrukturen fördern. Auch das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats begünstigt entsprechende Weiterbildungen des Ausbildungspersonals. Dies spricht dafür, dass auch über betriebliche Mitbestimmungsorgane inklusive Normen und Werte in die Betriebe eingebracht und als handlungsleitende Orientierung für Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen wirksam werden. Im Branchenvergleich findet insbesondere in den Bereichen *Öffentlicher Dienst und Erziehung* sowie *Medizinische Dienstleistungen* häufig inklusionspädagogische Weiterbildung des Ausbildungspersonals statt. In anderen Branchen fällt die betriebliche Beteiligung hingegen deutlich geringer aus.

### *Handlungsperspektiven und Forschungsdesiderate*

Die insgesamt eher geringe Aktivität von Betrieben bei der Qualifizierung und Weiterbildung ihres Ausbildungspersonals in den Bereichen Inklusion und Teilhabe legt nahe, dass entsprechende Weiterbildungen gezielt gefördert werden sollten, um die Teilhabechancen von behinderten Auszubildenden zu verbessern. Dabei sind Anreize sowie geeignete strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die Betriebe aller Größenordnungen bei der systematischen Qualifizierung ihres Ausbildungspersonals zu Inklusion und Teilhabe unterstützen. Insbesondere kleinere Betriebe mit begrenzten Ressourcen sollten durch passgenaue Beratungsangebote sowie durch eine gezielte Information über den Mehrwert inklusionspädagogischer Weiterbildungen erreicht werden. Zusätzlich erscheint eine verstärkte Sensibilisierung von Branchen mit bislang geringer Beteiligung an entsprechenden Weiterbildungsangeboten möglicherweise zielführend.

Auf organisationaler Ebene sollten Betriebe Inklusion systematisch in ihre Personalentwicklungsstrategien integrieren und verbindliche Qualifizierungsziele abstimmen, um die Weiterbildung des Ausbildungspersonals zu beruflicher Inklusion zu fördern. Die Analyse spricht dafür, dass es zielführend ist, Betriebs- und Personalräte proaktiv in Gestaltung und Planung der Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen. Eine intensivierte inklusionspädagogische Qualifizierung des Ausbildungspersonals kann bei systematisch angelegter Einbettung in betriebsinterne Prozessgestaltung die Verwirklichung von Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen in betriebliche Ausbildung und Arbeit wirksam unterstützen. Damit werden sowohl die Chancengleichheit gestärkt als auch die Fachkräftebasis der einzelnen Betriebe sowie der Gesamtwirtschaft erweitert (vgl. Hensen & Trögeler, 2023; Vollmer, 2020).

Künftig ist zu prüfen, inwieweit die festgestellten Befunde auch auf mangelnde Bekanntheit der Qualifizierungsangebote und ihres Nutzens zurückzuführen sind und ob eine systematische Steigerung der Bekanntheit vorhandener Weiterbildungsangebote zielführend sein könnte. Ebenso ist zu untersuchen, ob Anpassungen bzw. Diversifizierungen des Umfangs oder der inhaltlichen und didaktischen Ausgestaltung bestehender Weiterbildungsformate sinnvoll erscheinen. Der Einsatz und/oder die Ergänzung durch geeignete digitale Lernformate könnte dazu beitragen, Zugangsbarrieren zu reduzieren und die Reichweite der Maßnahmen zu erhöhen. Die genannten Aspekte bedürfen weiterführender Untersuchungen, die insbesondere auch Angebotsdaten berücksichtigen. Ferner sollten mit Blick auf das betriebliche Ausbildungspersonal vorhandene inklusionspädagogische Kompetenzen sowie der entsprechende Kompetenzerwerb durch Weiterbildungsmaßnahmen differenziert nach verschiedenen Teilgruppen des Ausbildungspersonals analysiert werden. Von

Interesse wären auch Untersuchungen, die die Qualität und Wirksamkeit entsprechender Weiterbildungsangebote in den Blick nehmen.

### **Projektausblick**

Die vorgestellten Ergebnisse stammen aus einer Teilstudie des Projekts *Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal zu beruflicher Rehabilitation und Inklusion – Angebote, Nutzung, Perspektiven* (BIBB, 2025). Der methodische Ansatz des Projekts kombiniert verschiedene quantitative Datenquellen und qualitative Perspektiven relevanter Akteursgruppen in einem Mixed-Methods-Ansatz, um die Validität und Tiefe der Ergebnisse zu erhöhen und Antworten auf offene Fragestellungen zu liefern.

Ergänzend zu den bisherigen Auswertungen werden künftig quantitative Analysen auf der Grundlage von Befragungen des Ausbildungspersonals sowie von Anbieterbefragungen durchgeführt. Dies geschieht im Rahmen der *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung* (Items der Nachbefragung *Beschäftigte mit Ausbildungsfunktionen im Betrieb*; vgl. Bahl & Kupfer, 2025) sowie des *BIBB-DIE-wbmonitors* (vgl. Koscheck & Ohly, o. J.). Darüber hinaus werden Fokusgruppendifkussionen mit Betriebsvertreterinnen und Betriebsvertretern, Weiterbildungsanbietenden und weiteren relevanten Stakeholdern durchgeführt, um vertiefte Einblicke in Perspektiven und Handlungslogiken zu gewinnen. Dabei soll der Austausch eine breitere fachliche Diskussion zum Themenfeld anstoßen, die Verbreitung der Ergebnisse und die Bekanntheit der Weiterbildungsangebote fördern sowie Bedarfe hinsichtlich der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten identifizieren.

### **Literaturverzeichnis**

- Aktion Mensch e. V. (2025). *Inklusionsbarometer Arbeit 2025: Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt* (13. Jahrgang). Bonn.
- Anger, S., Heß, P., Janssen, S., Leber, U. & Miano, A. (2025). Kolleg\*innen und Vorgesetzte sind für Beschäftigte wichtige Informationsquellen im Bereich der Weiterbildung. *IAB-Forum*, 01.09.2025.
- Bahl, A. & Kupfer, F. (2025). *Beschäftigte mit Ausbildungsfunktionen im Betrieb (BAB). Projektbeschreibung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: [https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at\\_12303.pdf](https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_12303.pdf) [31.01.2026].
- Bahl, A. & Schneider, V. (2022). Betriebliches Ausbildungspersonal in Zahlen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, 51 (4), 8–10.

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17 (1), 99–120.
- Böhm, S., Baumgärtner, M. K. & Dwertmann, D. J. G. (2013). Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In S. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J. G. Dwertmann (Hrsg.), *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung* (S. 3–22). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bundesgesetzblatt Teil I (2023). Nr. 323: Sechste Verordnung zur Änderung der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung vom 24. November 2023. Bonn: Bundesministerium der Justiz.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2020). *Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis (HA-Empfehlung Nr. 172)*. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2021). *Erläuterungen zu den modernisierten Standardberufsbildpositionen*. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2022). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2025). *Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal zu beruflicher Rehabilitation und Inklusion – Angebote, Nutzung, Perspektiven. Projektbeschreibung*. Bonn. Verfügbar unter: [https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at\\_12305.pdf](https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_12305.pdf) [31.01.2026].
- Bundesinstitut für Berufsbildung – Arbeitsgruppe 9 + 1 (2022). *Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung*. Bonn.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147–160.
- Döring, O. & Gottwald, M. (2012). *Beteiligung von Beschäftigten in KMU an betrieblicher Weiterbildung*. Gutachten. Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).
- Euler, D. & Severing, E. (2014). *Inklusion in der beruflichen Bildung – Hintergründe kennen: Daten, Fakten, offene Fragen* (1. Aufl.). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

- Franke, A. L., Groth, S., Kohl, S., Niehaus, M., Sprenger, L., Thiems, W. & Ulutas, S. (2016). *Einblicke in die Diskurse zu den Begriffen Teilhabe, Rehabilitation, Partizipation, Inklusion und Integration*. Köln.
- Gerhards, C. & Krause, I. (2021). Betriebliche Weiterbildungskulturen in Zeiten der Digitalisierung. In M. Schemmann (Hrsg.), *Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung 2021* (S. 123–140). Bielefeld: wbv Media.
- Haggerty, J. J. (2011). *Strategic human resource management and firm performance: The moderating role of HR legitimacy*. Dissertation. Ithaca: Cornell University.
- Hensen, J. & Trögeler, P. J. (2023). *Inklusion am Arbeitsplatz stärken: Wie die Verhaltensökonomik helfen kann, Hürden in der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu überwinden* (IW-Report Nr. 49). Köln.
- Kauffeld, S. & Frerichs, F. (Hrsg.) (2018). *Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen: Eine Frage der Betriebskultur?* Wiesbaden: Springer.
- Kieser, A. (2019). Der situative Ansatz. In A. Kieser & M. Ebers (Hrsg.), *Organisationstheorien* (8., erw. u. akt. Aufl., S. 168–194). Stuttgart: Kohlhammer.
- Koscheck, S. & Ohly, H. (o. J.). *wbmonitor – Die Weiterbildungslandschaft aus Anbietersicht*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/12164.php> [31.01.2026].
- Lammers, A., Lukowski, F. & Weis, K. (2023). The relationship between works councils and firms' further training provision in times of technological change. *British Journal of Industrial Relations*, 61 (2), 392–424.
- Lukowski, F. (2017). Anspruchsvoller arbeiten, mehr lernen? Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung. *DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 3, 42–44.
- Metzler, C., Jansen, A. & Kurtenacker, A. (2020). *Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung* (IW-Report 7/2020). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Metzler, C., Pierenkemper, S. & Seyda, S. (2015). Menschen mit Behinderung in der dualen Ausbildung. *IW-Trends*, 42 (4), 37–54. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Metzler, C., Pierenkemper, S., Placke, B., Seyda, S. & Werner, D. (2016). *Menschen mit Behinderung in der dualen Berufsausbildung: Potenziale zur Stärkung der Inklusion* (KOFA-Studie 1/2016). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft / KOFA.
- Miesera, S., Kimmelman, N., Pool Maag, S. & Moser, D. (2022). Integration und Inklusion in der beruflichen Bildung. In K. Kögler, U. Weyland & H.-H. Kremer

- (Hrsg.), *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung* 2022 (S. 33–73). Opladen: Barbara Budrich.
- Mohr, S., Gerhards, C., & Weis, K. (o. J.). Projektbeschreibung des BIBB-Qualifizierungspanels. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/de/11593.php> [31.01.2026].
- Müller, M. L., Dreßen, J. M., Pascoe, C., Gerhardus, K., & Frenz, M. (2026). Lern- und Entwicklungsaufgaben des Ausbildungspersonals: Ergebnisse einer strukturierten Literaturanalyse nach PRISMA (Working Paper Forschungsförderung Nr. 401). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Neuhaus, T. & Härtel, M. (2025). Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung. In *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025* (S. 189–191). Bonn.
- Niewerth, C. & Rom, S. (2025). *Diversität, Mitbestimmungspraxis* (Nr. 65). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.).
- Reuter, U. (2011). *Der ressourcenbasierte Ansatz als theoretischer Bezugsrahmen* (Research Papers Nr. 3/2011). Stuttgart: Universität Stuttgart.
- Samray, D. & Lukowski, F. (2025). Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben im Kontext betrieblicher Digitalisierung. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Ausgabe 48.
- Samray, D. & Weller, S. I. (2022). Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben von Menschen mit Schwerbehinderung. *Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog*, 76 (194), 11–13.
- Schemmann, M. (2006). Weiterbildungsnetzwerke aus Sicht des Neo-Institutionalismus. In E. Nuissl, C. Schiersmann & H. Siebert (Hrsg.), *REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 29 (4), 9–16. Bonn.
- Stöger, E. & Peterbauer, J. (2021). *Der Zusammenhang zwischen Personalmangel und betrieblicher Weiterbildung*. Wien: Arbeiterkammer Wien / Statistik Austria.
- Vereinte Nationen (2006). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. New York.
- Vollmer, K. (2013). Unverändert aktuell: So normal wie möglich – so speziell wie nötig. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik*.
- Vollmer, K. (2017). Inklusion benötigt Region. *Berufliche Rehabilitation*, 31 (3), 199–205.
- Vollmer, K. (2020). Consider their importance. In K. Vollmer et al., *Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen* (S. 9–17).
- Vollmer, K. (2024). *Nachteilsausgleich in der Berufsbildung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

- Vollmer, K. & Frohnenberg, C. (2022). *Das Fortbildungsprofil „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“* (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 238). Bonn.
- Warnhoff, K. & Krzywdzinski, M. (2018). *Digitalisierung spaltet! Gering qualifizierte Beschäftigte haben weniger Zugang zu Weiterbildung*. WZB-Mitteilungen 162, S. 58–60.
- Weller, S. I. (2017). *Tätigkeiten Erwerbstätiger mit Behinderung* (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

### Samray, David

M.A., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn, Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“, Projekt „Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal zu beruflicher Rehabilitation und Inklusion – Angebote, Nutzung, Perspektiven“.

### Vollmer, Kirsten

M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn, Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“, Stabstelle „Berufliche Bildung behinderter Menschen“ und Projekt „Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal zu beruflicher Rehabilitation und Inklusion – Angebote, Nutzung, Perspektiven“.