Digitale Barrierefreiheit: Eine Frage des Alters, weniger der Behinderung

Warum der Abbau digitaler Barrieren Unternehmen und Arbeitnehmenden nutzt

Hannah Milena Seichter / Philipp Johann Trögeler / Dominik Evcimen

Köln, 21.11.2025

IW-Report 60/2025

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42
50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

X
@iw_koeln

LinkedIn
@Institut der deutschen Wirtschaft

Facebook
@IWKoeln

Instagram
@IW_Koeln

Autoren

Hannah Milena Seichter
Referentin für Berufliche Teilhabe und Inklusion
seichter@iwkoeln.de
0221 – 4981-514

Philipp Johann Trögeler
Referent für Berufliche Teilhabe und Inklusion
troegeler@iwkoeln.de
0221 – 4981-835

Dominik Evcimen
Studentischer Mitarbeiter für Berufliche Teilhabe und Inklusion
evcimen@iwkoeln.de

Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatikalische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:
November 2025

Inhaltsverzeichnis

JEL-Klassifizierung **2**

Zusammenfassung **3**

1 Einleitung **4**

1.1 Der Weg zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz 4

1.2 Einschätzungen, Vorbehalte und wahrgenommene Handlungsbedarfe der deutschen Wirtschaft zum BFSG 6

2 Fragestellung und Methodik **9**

3 Digitale Barrierefreiheit in Unternehmen aus Perspektive der Beschäftigten: Ergebnisse der Befragung **11**

3.1 Allgemeines zum Datensatz 11

3.2 Die Nutzung digitaler Medien ist Alltag 11

3.3 Digitale Barrieren sind weit verbreitet 12

3.4 Breite Zustimmung zur Relevanz digitaler Barrierefreiheit 14

4 Digitale Barrierefreiheit im Kontext der digitalen Transformation **16**

4.1 Der Transformationsprozess Digitalisierung und seine Bedeutung für Wirtschaft und Beschäftigte 16

4.2 Der Transformationsprozess Digitalisierung und seine Bedeutung für Wirtschaft und Beschäftigte 17

4.3 Zwischen Effizienz und Überlastung: Risiken eines Mangels digitaler Kompetenzen und digitaler Barrierefreiheit am Beispiel von Technostress 18

4.4 Digitale Barrierefreiheit und digitale Kompetenz(en): Zusammengedacht ein Mittel gegen Herausforderungen der Digitalisierung 20

5 Digitale Barrierefreiheit als Vorteil für die Arbeitswelt **23**

5.1 Vorteile einer digitalen Barrierefreiheit im Rahmen des BFSG 23

5.2 Digitale Barrierefreiheit weitergedacht: Inklusivität als Imagevorteil 24

5.3 Hürden abbauen, Fähigkeiten (weiter-)entwickeln: Handlungsempfehlungen für ein Zusammendenken digitaler Barrierefreiheit und den Ausbau digitaler Kompetenz(en) 28

6 Fazit **33**

Abstract **35**

Abbildungsverzeichnis **36**

Literaturverzeichnis **36**

JEL-Klassifizierung

I21 – Bildung
J14 – Ökonomik älterer Menschen und von Menschen mit Behinderung
J24 – Arbeitsmarkt
L86 – Informations- und Internetdienste - Computersoftware
M14 – Unternehmenskultur – gesellschaftliche Verantwortung
O33 – Technologischer Wandel: Entscheidungen und Folgen - Diffusionsprozesse

Zusammenfassung

Mit dem Inkrafttreten des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes (BFSG) zum 28. Juni 2025 sind nicht mehr nur öffentliche Einrichtungen zu einer digitalen Barrierefreiheit verpflichtet, sondern auch privatwirtschaftliche Akteure. Letztere nämlich müssen seit diesem Stichtag bestimmte Waren und Dienstleistungen gegenüber ihren Kundinnen und Kunden digital barrierefrei anbieten. Primäre Zielsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben ist es, Barrieren im digitalen Raum abzubauen und so die digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Vor dem Hintergrund des BFSG und der diesem zugrundeliegenden gesetzlichen Verpflichtung an die Privatwirtschaft nimmt diese Studie das Thema der digitalen Barrierefreiheit in den Fokus, indem zunächst (1) die Perspektive der Beschäftigten auf digitale Barrierefreiheit untersucht, darauf aufbauend (2) skizziert wird, welche möglichen organisationspolitischen Handlungsbedarfe und Vorteile sich daraus für Unternehmen als Leistende einer digitalen Barrierefreiheit ergeben und (3) worin im Kontext dieser Handlungsbedarfe mögliche Maßnahmen für Unternehmen als Arbeitgebende bestehen könnten.

Als methodische Basis dient eine Beschäftigtenbefragung mit über 5.000 sozialversicherungspflichtigen Personen aus dem Jahre 2025. In Anlehnung an die Ergebnisse der Befragung zeigt diese Studie mehrere Synergieeffekte auf, indem sie veranschaulicht, dass Unternehmen (1) neben der Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflicht einer digitalen Barrierefreiheit **nach außen** gegenüber ihren potenziellen Kundinnen und Kunden zahlreiche wirtschaftliche Vorteile entstehen können und sie (2) gut beraten sind, die Vorgaben einer digitalen Barrierefreiheit einen Schritt weiter zu denken, indem sie diese auch **nach innen** innerhalb der eigenen Organisation und gegenüber ihren (potenziellen) Beschäftigten umsetzen. Menschen mit Behinderungen berichteten nicht deutlich häufiger als nichtbehinderte Menschen, dass sie im Berufsalltag digitalen Barrieren begegnen. Mit Blick darauf, dass die eingeschätzte Wichtigkeit einer digitalen Barrierefreiheit mit abnehmendem Alter steigt und jüngere Generationen mehr digitale Barrieren wahrnehmen, zeigt sich ausgehend von den Ergebnissen dieser Studie vor allem eines: Auch wenn die rechtlichen Vorgaben innerhalb des BFSGs in erster Linie zum Ziel haben, die digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, sind digitale Barrieren und das mit ihnen verbundene Thema der digitalen Barrierefreiheit mehr eine Frage des Alters als der Behinderung.

Das Vorantreiben einer digitaler Barrierefreiheit nach innen und außen wiederum lässt sich als unternehmerischer Wettbewerbsfaktor für die Förderung zukunftsträchtiger digitaler Kompetenzen sowie mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels, bestehend vor allem in einer alternden Belegschaft sowie einem zunehmend knappen Fachkräftemarkt, nutzen.

1 Einleitung

1.1 Der Weg zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz

Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist nicht nur ein gesellschaftspolitisches Ziel, sondern auch eine rechtlich verankerte Verpflichtung. Sie beruht auf einem mehrschichtigen Normengefüge aus internationalen Übereinkommen, europäischen Richtlinien und nationalen Gesetzen. Bereits am 15. November 1994 wurde in das Grundgesetz eingefügt: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden." (Artikel 3, Abs. 3 Grundgesetz). Dieser verfassungsrechtliche Auftrag machte eine einfachgesetzliche Umsetzung erforderlich, um Diskriminierung wirksam zu verhindern und Barrieren systematisch abzubauen.

Vor diesem Hintergrund verabschiedete die rot-grüne Bundesregierung kurz nach der Jahrtausendwende ein Gesetzespaket zur Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderungen. Mit dem Sozialgesetzbuch IX, das am 1. Juli 2001 in Kraft trat, wurden die Leistungen zur Teilhabe und Rehabilitation geregelt. Am 1. Mai 2002 folgte das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) mit dem Ziel, Benachteiligungen zu beseitigen und gleichberechtigte Teilhabe zu gewährleisten. Zentraler Begriff ist die in § 4 BGG definierte Barrierefreiheit. Danach sind „bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche [barrierefrei], wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind." Diese Verpflichtung galt zunächst für öffentliche Stellen des Bundes. Ergänzend trat am 18. August 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, welches die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien umsetzt. Es verbietet Benachteiligungen wegen einer Behinderung und schützt insbesondere bei arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnissen. Zwar legt es keine Barrierefreiheitsstandards fest, ergänzt aber das SGB IX und das BGG im Hinblick auf den Diskriminierungsschutz.

Während SGB IX, BGG und AGG zunächst den nationalen Rahmen für Gleichstellung und Teilhabe vorgaben, erweiterte die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) diesen Rahmen um völkerrechtlich verbindliche Verpflichtungen. Deutschland ratifizierte die UN-BRK am 24. Februar 2009, sie trat am 26. März 2009 in Kraft. Der Artikel 27 der UN-BRK konkretisiert das Recht auf Arbeit in einem offenen, integrativen und barrierefreien Arbeitsmarkt. Diese Verpflichtung umfasst nicht nur diskriminierungsfreien Zugang, sondern auch die aktive Beseitigung von Barrieren. Damit kommt der Barrierefreiheit eine zentrale Rolle für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu. Im Rahmen der UN-BRK wird ein Begriff von Behinderung verwendet, der dem **Sozialen Modell von Behinderung** (Koutsoklenis/Adam, 2024) entspricht und sich an der International Classification of Function, Disability and Health (ICF) orientiert. Behinderung wird demnach nicht als individuelles Defizit, sondern als Ergebnis der Wechselwirkung zwischen Beeinträchtigungen und umweltbedingten Barrieren verstanden. Dieses Verständnis findet sich auch in § 2 SGB IX, wonach Menschen mit Behinderung solche sind, „die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen 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 können". Damit markiert der Wechsel vom defizitorientierten zum sozialen Modell von Behinderung eine Paradigmenverschiebung:

Politische und gesellschaftliche Akteure sind gefordert, Umweltfaktoren und Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht wird (Metzler, 2025).

Die Umsetzung dieser Vorgaben führte zu mehreren Novellen des BGG, etwa am 27. Juli 2016, mit einer Stärkung der Regelungen zu Leichter Sprache und Gebärdensprache, sowie erweiterten Barrierefreiheitsvorgaben für die Bundesverwaltung. Eine weitere Reform, das Bundesteilhabegesetz, trat am 01. Januar 2018 in Kraft und brachte eine Neufassung des SGB IX mit sich, unter anderem durch die Integration der Eingliederungshilfe aus dem SGB XII. Bereits zuvor hatte Deutschland die EU-Richtlinie 2016/2102 mit der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV, Novelle 2019) umgesetzt und damit verbindliche Standards für digitale Angebote öffentlicher Stellen eingeführt. Mit der Richtlinie (EU) 2019/882, dem European Accessibility Act, wurde schließlich ein europäischer Rechtsrahmen für Barrierefreiheitsanforderungen an Produkte und Dienstleistungen geschaffen. Deutschland setzte diese Vorgaben mit dem BFSG vom 16. Juli 2021 in nationales Recht um. Eine zentrale Neuerung des BFSG liegt in der Ausweitung der Barrierefreiheitsverpflichtungen auf private Wirtschaftsakteure. Während die Vorgaben bislang überwiegend für die öffentliche Hand galten, erstreckt sich der Anwendungsbereich nun auch auf Unternehmen des privaten Sektors, soweit sie bestimmte, gesellschaftlich relevante Produkte und Dienstleistungen bereitstellen. Dazu gehören unter anderem:

- Computer und Betriebssysteme,
- Smartphones und Telekommunikationsdienste,
- Bankautomaten und Bankdienstleistungen für Verbraucher,
- E-Commerce-Plattformen,
- E-Book-Reader und Fahrkartenautomaten und
- bestimmte Verkehrsdienstleistungen.

Kleinstunternehmen (KMU)[1], mit weniger als zehn Beschäftigten und einem Jahresumsatz von höchstens 2 Millionen Euro sind bei den Dienstleistungen von den Anforderungen ausgenommen. Für Produkte gelten jedoch auch für diese Unternehmen Barrierefreiheitsvorgaben. Die Anforderungen orientieren sich an der Definition von Barrierefreiheit im BGG und betreffen Wahrnehmbarkeit, Verständlichkeit, Bedienbarkeit und Kompatibilität mit unterstützenden Technologien. Die technischen Standards werden in der Verordnung zum BFSG (BFSGV) konkretisiert, die auf die europäische Norm EN 301 549 verweist. Diese integriert unter anderem die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.1, Level AA). Die Verpflichtungen des Gesetzes traten überwiegend zum 28. Juni 2025 in Kraft. Für Bestandsprodukte und -dienstleistungen gelten Übergangsregelungen bis 2030, für bestehende Selbstbedienungsgeräte sogar bis 2040. Die Marktüberwachung liegt bei den Landesbehörden. Diese können Bußgelder von bis zu 100.000 Euro verhängen, die Bereitstellung untersagen oder den Rückruf anordnen. Verbraucher sowie anerkannte Verbände nach § 3 BGG, zum Beispiel der

[1] Der Begriff KMU umfasst Kleinstunternehmen (weniger als zehn Beschäftigte und ein Jahresumsatz von unter 2 Millionen Euro) sowie kleine und mittlere Unternehmen (zehn bis 249 Beschäftigte und ein Jahresumsatz von bis zu 50 Millionen. Euro) (Statistisches Bundesamt, o. Jg.). Im Berichtsjahr 2022 waren 83,3 Prozent (2,6 Millionen) aller Betriebe in Deutschland Kleinstunternehmen, 16 Prozent kleine und mittlere Unternehmen und 0,66 Prozent (20.700) Großunternehmen. In Kleinstunternehmen waren rund 19 Prozent der tätigen Personen beschäftigt, in kleinen und mittleren Unternehmen insgesamt 35 Prozent und in Großunternehmen rund 45 Prozent (ebd.).

Sozialverband Deutschland (SoVD) oder der Deutsche Behindertenrat (DBR) können Verstöße melden, Schlichtungsverfahren anregen oder gerichtlich gegen Untätigkeit der Behörden vorgehen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass sich der rechtliche Rahmen in den vergangenen zwei Jahrzehnten von einem vorwiegenden medizinisch- und defizitorientierten Verständnis von Behinderung hin zu einem inklusiven, sozialmodellbasierten Ansatz der Barrierefreiheit entwickelt hat. Mit dem Inkrafttreten des BFSG wird Barrierefreiheit erstmals auch zur verbindlichen Verpflichtung der Privatwirtschaft und damit zu einem wirtschaftlichen und organisatorischen Gestaltungsfaktor.

Zugleich verdeutlichen aktuelle Analysen, dass die praktische Umsetzung digitaler Barrierefreiheit in Unternehmen bislang noch in den Anfängen steckt. So zeigt eine Untersuchung von DataPulse Research und Buzzmatic (2024), dass rund 99 Prozent der analysierten deutschen Onlineshops nicht barrierefrei sind und somit den gesetzlichen Anforderungen derzeit nicht entsprechen. In einer weiteren Untersuchung der Stiftung Pfennigparade und Aktion Mensch in Zusammenarbeit mit Google Germany und BITV-Consult (2025) wurden 65 der meistbesuchten Online-Shops in Deutschland auf ihre Zugänglichkeit in mehreren zentralen Kategorien, darunter Tastaturbedienbarkeit, Strukturierung der Inhalte, Kontraste, Alternativtexte und Formulargestaltung, getestet. Die Ergebnisse zeigen, dass nur etwa ein Drittel der geprüften Shops als barrierefrei eingestuft werden kann. Diese Studie verdeutlicht, dass selbst große und technisch gut ausgestattete Anbieter in Deutschland weiterhin erhebliche Defizite bei der Umsetzung digitaler Barrierefreiheit aufweisen. Damit rückt die betriebliche Perspektive in den Mittelpunkt der Betrachtung, insbesondere im Hinblick auf die Frage, welche Gestaltungsmöglichkeiten sich aus dem neuen Rechtsrahmen ergeben. Entsprechend groß ist das Interesse von Unternehmen und Verbänden an den praktischen Konsequenzen des Gesetzes – etwa hinsichtlich Umsetzbarkeit, Kosten und Chancen für Innovation und Inklusion. Ihre Einschätzungen geben Aufschluss darüber, wie die neue Gesetzgebung in der Praxis aufgenommen und welche Herausforderungen und Potenziale darin gesehen werden.

1.2 Einschätzungen, Vorbehalte und wahrgenommene Handlungsbedarfe der deutschen Wirtschaft zum BFSG

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens äußerten auch diverse Wirtschaftsverbände ihre Standpunkte und Einschätzungen zum neuen BFSG sowie Forderungen zur Ausgestaltung des Gesetzes. Dabei stellen sie sich in ihren Stellungnahmen geschlossen hinter das politische Ziel, die digitale Barrierefreiheit auszuweiten (BDA, 2021; BDI, 2021; bdo, 2021; Bitkom, 2021; Händlerbund e. V., 2021; ZVEI, 2021). Das Vorantreiben der Barrierefreiheit bei digitalen Produkten und Dienstleistungen begrüßen diese Verbände als erstrebenswertes Ziel. Folgende Punkte werden hierbei hervorgehoben:

- **Das BFSG ist im Sinne der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen**
  Die nationalen Umsetzungen der entsprechenden EU-Richtlinie führen nach Einschätzungen der Interessenverbände der deutschen Wirtschaft zu einer fortschreitenden Harmonisierung europäischer Gesetzgebung im Bereich digitaler Barrierefreiheit. Dies sei im Sinne der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen innerhalb Europas.

- **Das BFSG ist im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention**

Deutsche Wirtschaftsverbände sind der Ansicht, dass das BFSG die Standardisierung bei der Barrierefreiheit vorantreibe. Dies sei im Sinne der UN-BRK, mit deren Ratifizierung sich Deutschland verpflichtet hat, die Menschenrechte und Grundfreiheiten von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Damit bekennt sich die deutsche Wirtschaft im Kern dazu, dass die Teilhabe am digitalen Leben ein Recht aller Menschen ist;

- **Befreiungen von Pflichten schützen bestimmte Akteure vor wirtschaftlichen Risiken**

Die im BFSG verankerte Befreiung von Kleinstunternehmen und sonstige Befreiungsmöglichkeiten von der Erfüllungspflicht der Anforderungen (vgl. Kapitel 1.1) schützen nach Ansicht verschiedener Interessenverbände der deutschen Wirtschaft entsprechende Akteure vor wirtschaftlichen Schäden, die für sie entstehen könnten, wenn sie die Pflichten im BFSG befolgen müssten.

Interessenverbände der deutschen Wirtschaft benannten jedoch bereits vor Verabschiedung des Gesetzes einige Punkte, darunter Befürchtungen hoher Kosten und Umstellungsaufwände, kritisch. In diesem Zusammenhang wurden entsprechende Handlungsbedarfe benannt, die gegenwärtig noch immer relevant sind, da der Gesetzgeber bisher keine entsprechenden Anpassungen des BFSG vornahm:

- **Harmonierung des BFSG mit der EU-Richtlinie verbessern**

Für Verbände der deutschen Wirtschaft weicht das BFSG in einigen Kernpunkten vom EAA ab. Dies schaffe Rechtsunsicherheiten, erhöhe den Umstellungsaufwand für deutsche Unternehmen und schwäche das Potenzial des Gesetzes, die europäische Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen zu stärken (unter anderem BDA, 2021, 1). Dazu gehört das Verbot der Dienstleistungserbringung (§ 14 Abs. 1 BFSG), das praxisfern sei und einer Beweilastumkehr gleichkomme (VDV, 2021, 2; bdo, 2021, 2). Zudem werden die im Vergleich zum EAA strikteren Übergangsregelungen als wirtschaftlich wie nachhaltig nicht sinnvoll angesehen (ebd.).

- **Anforderungen an Produkte im Sinne der Innovationskraft flexibilisieren**

Verbände des produzierenden Gewerbes bewerten den Anforderungsrahmen an Produkte nach dem BFSG als zu streng (BDI, 2021, 149 f.; ZVEI, 2021, 107ff.). Dies hemme technische Innovationen, auch in der digitalen Barrierefreiheit. Gefordert werden unter anderem typische Beispiele für digital barrierefreie Produkte statt starrer Anforderungen. Bei der Wiederaufbereitung von Produkten, digitalen Angeboten und Webseiten seien konkrete Anforderungen für entsprechende Unternehmen im Sinne hoher Rechtssicherheit jedoch wichtig (BDI, 2021, 148; Händlerbund e. V., 2021, 2; VDV, 2021, 1). Solche Anforderungen sind mittlerweile in der Verordnung zum BFSG (BFSGV) konkretisiert.

- **Rückrufpflicht von Produkten an Verhältnismäßigkeit anpassen**

Verbände des produzierenden Gewerbes kritisieren die strikte Rückrufklausel von nicht barrierefreien digitalen Produkten nach § 6 Abs. 4 BFSG als unverhältnismäßig bis rechtswidrig (BDI, 2021, 151; ZVEI, 2021, 108f.). Für einen Produktrückruf solle entscheidend sein, ob ein festgestellter Mangel an Barrierefreiheit eines digitalen Produkts ein tatsächliches Sicherheitsrisiko darstellt oder darstellen kann.

- **Marktüberwachung bündeln und alternative Streitbeteiligung ermöglichen**
  Laut Verbänden der deutschen Wirtschaft würde eine Marktüberwachung auf Bundes- statt auf Länderebene (§ 20 BFSG) die Transparenz für Verbraucherinnen und Verbraucher erhöhen und die Einheitlichkeit in der Durchsetzung der Barrierefreiheitsanforderungen erhöhen (Bitkom, 2021, 6; ZVEI, 2021, 111). Zudem wird die Schaffung alternativer Mechanismen zur Streitbeteiligung gefordert, damit die Schlichtungsstelle nicht stets in ein solches Verfahren eingebunden werden muss (§ 34 BFSG) und somit eine direkte Klärung zwischen Unternehmen und Konsumenten möglich wird (BDI, 2021, 150).

Zu beachten ist bei diesen Handlungsbedarfen, dass das BFSG ausschließlich eine externe Stoßrichtung verfolgt: Das Gesetz regelt die digitale Barrierefreiheit im Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen und Konsumierenden. Damit macht es keine Vorschriften für eine digitale Barrierefreiheit *innerhalb* der davon betroffenen Unternehmen und für das Arbeitsumfeld der dortigen Beschäftigten. Dabei führt die fortschreitende Digitalisierung bereits heute zu einem maßgeblichen Wandel der Arbeitswelt – in diesem Zuge gewinnt auch die digitale Barrierefreiheit im Unternehmen und der Arbeit zunehmend an Bedeutung (vgl. Kapitel 4).

Wie wichtig aber ist den Beschäftigten mit und ohne Behinderung bereits heute digitale Barrierefreiheit und was lässt sich daraus ableiten? Die vorliegende Studie greift diese Fragen auf und präsentiert zentrale Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 zu digitaler Barrierefreiheit am Arbeitsplatz. Ausgehend davon wird diskutiert, inwieweit es für Arbeitgebende sinnvoll sein kann, digitale Barrierefreiheit als einen zentralen Baustein der Digitalisierung auch im eigenen Unternehmen voranzutreiben. Anhand praxisnaher Handlungsempfehlungen wird aus einer Beschäftigungs- und organisationsbezogenen Perspektive gezeigt, wie das BFSG zu diesem Zwecke weitergedacht werden kann.

2 Fragestellung und Methodik

Vor dem Hintergrund des BFSGs und der diesem zugrundeliegenden gesetzlichen Verpflichtung an die Privatwirtschaft (vgl. Kapitel 1) besteht die Zielsetzung dieser Publikation darin, zunächst (1) die Perspektive der Beschäftigten im Themenfeld der digitalen Barrierefreiheit abzubilden, um darauf aufbauend (2) zu skizzieren, welche möglichen organisationspolitischen Handlungsbedarfe und Vorteile sich daraus für Unternehmen als Leistende einer digitalen Barrierefreiheit ergeben und (3) worin im Kontext dieser Handlungsbedarfe mögliche Maßnahmen bestehen könnten.

Die Perspektive der Beschäftigten wurde im Rahmen einer quantitativen Erhebung und deren Auswertung eingefangen. Die Auswertungen basieren auf der IW-Beschäftigtenbefragung, die im Zeitraum 20.5.2025 bis 02.6.2025 durchgeführt wurde.

Bei der Befragung handelt es sich um eine Online-Befragung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (SVB) und geringfügig Beschäftigter (sogenannter **Minijobber**) ab 18 Jahren in Deutschland. Sie wird seit 2023 jährlich vom IW durchgeführt. Im Rahmen der Erhebung wurden insgesamt über 5.000 Personen befragt. Dabei lieferten 4.977 der Befragten für eine Analyse verwertbare Antworten. Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit der Beschäftigten zu ermitteln, werden die Befragungsergebnisse mit Gewichten berechnet. Mit der Gewichtung nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden strukturelle Abweichungen der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht, Berufsabschluss (ohne Berufsabschluss, anerkannter Berufsabschluss, akademischer Berufsabschluss) sowie Altersklassen (18 bis unter 30 Jahre, 30 bis unter 55 Jahre, 55 Jahre und älter) ausgeglichen. Betrachtet werden alle Branchen mit Ausnahme der Land-, Forstwirtschaft und Fischerei. Mit einer Gewichtung anhand des Unternehmensregisters werden strukturelle Abweichungen gegenüber der Grundgesamtheit hinsichtlich der Anzahl der SVB nach vier Branchengruppen (1: Industrie, Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung; 2: Baugewerbe; 3: Handel, Verkehr, Logistik und Gastgewerbe, Finanzdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen und Informations- und Kommunikationstechnologie, sonstige unternehmensnahe oder persönliche Dienstleistungen; 4: öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen) und drei Unternehmensgrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeitende, 50 bis 249 Mitarbeitende und ab 250 Mitarbeitende) ausgeglichen. Um die strukturelle Angleichung an beide Grundgesamtheiten, also die Anzahl der Beschäftigten nach Beschäftigtenstatistik und nach dem Unternehmensregister, zugleich zu berücksichtigen, wurde die Gewichtungsmethode des **Iterative Proportional Fitting** (Ranking) gewählt.

Auf Basis der Auswertung des Datensatzes wurden aus Sicht der Beschäftigten insbesondere folgende Themen und Fragestellungen zur digitalen Barrierefreiheit betrachtet:

1. **Nutzung digitaler Medien**
    - Wie viele der Befragten nutzen digitale Medien innerhalb ihrer Arbeit?
    - Wie beeinflussen (Büro-)Arbeitsplatz und das (Nicht-)Vorliegen einer Behinderung die Nutzung digitaler Medien?

2. **Wahrnehmung digitaler Barrieren**
   - Welche digitalen Barrieren begegnen Beschäftigten am Arbeitsplatz?
   - Unterscheidet sich diese Wahrnehmung digitaler Barrieren bei Menschen mit und ohne Behinderung?
   - Wie beeinflussen (Büro-)Arbeitsplatz und das (Nicht-)Vorliegen einer Behinderung die Wahrnehmung digitaler Barrieren?

3. **Wichtigkeit digitaler Barrierefreiheit**
   - Wie wichtig ist den Beschäftigten digitale Barrierefreiheit im Arbeitskontext?

Im Kontext der Betrachtung der oben benannten Themen und Fragestellungen wurden den Beschäftigten sowohl allgemeine Fragen zur digitalen Barrierefreiheit gestellt als auch nach der Wahrnehmung spezifischer digitaler Barrieren gefragt, welche sich zuvor im Rahmen einer Desktoprecherche sowie mehreren Expertengesprächen als besonders wesentlich herausgestellt hatten.[2]

Die aus der Befragung hervorgehenden Ergebnisse wurden anschließend in den aktuellen Erkenntnisstand im Themenfeld **Digitalisierung der Arbeitswelt** eingeordnet und ausgehend von dieser Einordnung die oben benannten möglichen organisationspolitischen Handlungsbedarfe und -Maßnahmen abgeleitet.

[2] Dabei handelte es sich um die folgenden digitalen Barrieren: (a) unübersichtliche Strukturierung von Websites, (b) fehlende Alternativtexte für Bilder und Grafiken, (c) schwer verständliche Sprache, (d) unzureichende Farbkontraste sowie (e) Websites, die nicht über die Tastatur genutzt werden können.

3 Digitale Barrierefreiheit in Unternehmen aus Perspektive der Beschäftigten: Ergebnisse der Befragung

3.1 Allgemeines zum Datensatz

Um die Sichtweise der Beschäftigten auf das Themenfeld der digitalen Barrierefreiheit zu erfassen, wurden die Daten aus der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 (N = 4.977 gültige Fälle) evaluiert (vgl. Kapitel 2). Damit der politisch wie verbandlich geäußerten Relevanz des kürzlich in Kraft getretenen BFSG analytisch adäquat begegnet werden kann (vgl. Kapitel 1), basiert die Auswertung maßgeblich auf einer Unterscheidung der Beschäftigten nach (1) ihrem Alter sowie (2) danach, ob sie eine amtlich anerkannte Behinderung (GdB) haben. Dies ermöglicht es, Schlüsse hinsichtlich spezifischer Bedarfe dieser Gruppen zu ziehen, um darauf aufbauend Handlungsempfehlungen zur Umsetzung digitaler Barrierefreiheit in Unternehmen zu formulieren. Von den Befragten waren 2.395 (48,1 Prozent) zum Zeitpunkt der Erhebung weiblich und 2.582 (51,9 Prozent) männlich. Der Fragebogen deckt sowohl soziodemografische Merkmale als auch spezifische Fragen zur digitalen Mediennutzung und zur Barrierefreiheit im beruflichen Kontext ab.

Insgesamt gaben 616 (12,6 Prozent) der Befragten an, eine amtlich anerkannte Behinderung zu haben. Der GdB verteilt sich dabei wie folgt unter den Befragten: 77 Beschäftigte (12,6 Prozent) mit einem GdB von 20, 209 Beschäftigte (34 Prozent) mit einem GdB von 30 oder 40, 329 Beschäftigte (53,4 Prozent) mit einem GdB von 50 oder mehr. Auch wurden verschiedene Ursachen von Beeinträchtigungen erhoben, die Fallzahlen sind jedoch gering. Das Alter der Befragten wurde in vier Gruppen klassifiziert: 18 bis 29 Jahre, 30 bis 45 Jahre, 46 bis 60 Jahre und über 60 Jahre. Insgesamt sind 1.009 Beschäftigte (20,3 Prozent) 18 bis 29 Jahre alt, 1.665 Beschäftigte (33,5 Prozent) 30 bis 45 Jahre, 2.001 Beschäftigte (40,2 Prozent) 46 bis 60 Jahre und 301 (6,1 Prozent) über 60 Jahre. Mit steigendem Lebensalter geben mehr Personen einen Grad der Behinderung an. So liegt der Anteil von Beschäftigten mit anerkannter Behinderung bei den 18 bis 29-Jährigen (8,0 Prozent) und bei den 30 bis 45-Jährigen (7,7 Prozent) deutlich unter den Anteilen der 46 bis 60-Jährigen (16,6 Prozent) und den über 60-Jährigen (24,3 Prozent). Die Fallzahlen erlauben differenzierte Auswertungen nach Altersgruppe, Behinderungsstatus, Arbeitsplatztyp und Art der Beeinträchtigung. Bei sehr kleinen Teilgruppen, etwa seltenen Beeinträchtigungsarten oder bestimmten GdB-Stufen sind die Ergebnisse jedoch mit Vorsicht zu interpretieren.

3.2 Die Nutzung digitaler Medien ist Alltag

Die Ergebnisse der Befragung unterstreichen die hohe Verbreitung digitaler Medien im Arbeitskontext. So nutzten 84 Prozent der Befragten digitale Medien in ihrem Beruf, während 16 Prozent dies nicht tun. Dabei sind keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Altersgruppen erkennbar. Auch innerhalb der Gruppe mit anerkannten Behinderungen liegt die Nutzung digitaler Medien auf einem hohen Niveau: 81,8 Prozent dieser Befragten berichten eine berufliche Nutzung. Betrachtet man die Ausprägung nach GdB, zeigen sich leichte Schwankungen, insgesamt jedoch hohe Nutzungsanteile: 75,3 Prozent bei einem GdB von 20, 90,5 Prozent bei einem GdB von 30 bis 40 und 77,8 Prozent bei einem GdB von 50 und mehr. Diese Werte verdeutlichen, dass digitale Arbeitsmittel auch für Beschäftigte mit formell anerkannter Behinderung selbstverständlicher Bestandteil des Berufsalltags sind. Die Unterschiede zwischen den GdB-Gruppen sind jedoch aufgrund der begrenzten Stichprobengrößen mit Vorsicht zu interpretieren.

Auch nach Art der Beeinträchtigung variiert die berichtete digitale Nutzung auf insgesamt hohem Niveau: Bei inneren Erkrankungen nutzen 86,1 Prozent digitale Medien, bei körperlichen Beeinträchtigungen 81,8 Prozent. Bei Sinnesbeeinträchtigungen und zerebralen Störungen liegt der Anteil in den vorliegenden Daten bei 100 Prozent, während bei geistigen und seelischen Beeinträchtigungen sowie in der Kategorie „Sonstiges“[3] 73,1 Prozent angegeben werden. Die Extremwerte von 100 Prozent sind vermutlich durch geringe Fallzahlen bedingt und daher eher als Tendenz, denn als stabile Populationsschätzung zu verstehen. Eine Gegenüberstellung nach Arbeitsplatztyp zeigt deutliche Differenzen. 54,4 Prozent der Gesamtstichprobe arbeiten an einem Büroarbeitsplatz; 97,7 Prozent von ihnen nutzen digitale Medien im Beruf. Unter den Beschäftigten ohne Büroarbeitsplatz liegt der Anteil bei 67,7 Prozent. Diese Größenordnung verdeutlicht, dass digitale Arbeitsmittel für die Mehrheit der Beschäftigten, insbesondere im Bürobereich, fester Bestandteil des Berufsalltags sind und somit einen geeigneten Referenzrahmen für Fragen der digitalen Barrierefreiheit bilden. Die im Fragebogen enthaltenen Items zu digitalen Barrieren sowie zur Wichtigkeit digitaler Barrierefreiheit am Arbeitsplatz wurden als Filterfragen gestaltet und daher ausschließlich von den 4.180 Personen, davon 504 Personen mit amtlich anerkannter Behinderung, beantwortet; diese Gruppe hatte zuvor angegeben, digitale Medien im Arbeitskontext zu nutzen.

3.3 Digitale Barrieren sind weit verbreitet

Nach den Ergebnissen der Erhebung nimmt ein wesentlicher Teil der Beschäftigten digitale Barrieren am Arbeitsplatz wahr. Genannt werden dabei insbesondere

- unübersichtliche Strukturierungen von Websites,
- fehlende Alternativtexte für Bilder und Grafiken,
- schwer verständliche Sprache,
- unzureichende Farbkontraste sowie
- Websites, die nicht über die Tastatur bedienbar sind.

Diese Barrieren betreffen somit sowohl die Wahrnehmung und das Verständnis als auch die Bedienbarkeit digitaler Arbeitsmittel. Die oben benannten digitalen Barrieren treten bei den Befragten in absteigender Häufigkeit wie folgt auf: unübersichtliche Strukturierung von Websites (68,2 Prozent), schwer verständlicher Sprache (58,6 Prozent), unzureichende Farbkontraste (49,9 Prozent), fehlende Tastaturbedienbarkeit (49,8 Prozent) sowie fehlende Alternativtexte (47,9 Prozent).[4]

Digitale Barrieren bei Menschen mit Behinderungen

Beschäftigte mit anerkannten Behinderungen berichten tendenziell häufiger, digitalen Barrieren zu begegnen als Beschäftigte ohne Behinderungen. Ausgehend von den Umfrageergebnissen treten bei Menschen mit Behinderungen insbesondere folgende digitale Barrieren überdurchschnittlich häufig auf: fehlende

[3] Das heißt, wenn bei den Befragten eine andere Behinderung als die im Fragebogen benannten vorliegt.

[4] Die Angaben umfassen dabei alle Personen, die die jeweilige Barriere **selten, manchmal** oder **häufig** erlebt haben.

Tastaturbedienbarkeit[5], unzureichende Farbkontraste[6], schwer verständlicher Sprache[7] sowie fehlende Alternativtexte für Bilder und Grafiken[8]. Die insgesamt eher geringen durchschnittlichen Differenzen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen (vgl. Fußnoten) unterstreichen jedoch, dass auch Beschäftigte ohne Behinderungen in erheblichen Maßen von einem Abbau der oben benannten digitalen Barrieren profitieren würden. Ein stärker barrierefreies digitales Arbeitsumfeld käme somit beiden Gruppen gleichermaßen zugute und würde die Zugänglichkeit, Verständlichkeit und Nutzbarkeit digitaler Arbeitsmittel insgesamt verbessern.

Jüngeren Beschäftigten begegnen häufiger digitale Barrieren

Während das Vorliegen einer Behinderung bei den Befragten keinen starken Einfluss auf das Wahrnehmen digitaler Barrieren zu haben scheint, zeigt sich beim Faktor Alter ein deutlicher Unterschied: Jüngere Beschäftigte geben signifikant häufiger als ältere an, bei der Arbeit auf digitale Barrieren zu stoßen. Dies betrifft insbesondere die jüngste befragte Personengruppe (18 bis 29 Jahre). Sie berichten in allen abgefragten Dimensionen digitaler Barrieren deutlich höhere Werte als ältere Befragte (30 bis 45 Jahre, 46 bis 60 Jahre und über 60 Jahre). Die größten altersbedingten Unterschiede zeigen sich zwischen den 18 bis 29-Jährigen und den über 60-Jährigen. Besonders ausgeprägt sind die Differenzen bei den Barrieren unübersichtliche Strukturierung von Websites und unzureichende Farbkontraste[9]. Jüngere Beschäftigte berichten hier deutlich häufiger von Problemen, was auf eine höhere Sensibilität gegenüber digitalen Gestaltungsmängeln oder intensivere Nutzung digitaler Angebote hindeuten könnte. Ältere Gruppen machen dagegen tendenziell geringere Problemangaben. Dies ist deshalb interessant, weil der Anteil an Beschäftigten mit anerkannter Behinderung in den Altersgruppen der 46 bis 60-Jährigen etwa doppelt und bei den über 60-Jährigen sogar dreimal so hoch ist wie bei den 18 bis 29-Jährigen. Die Daten deuten darauf hin, dass das Alter einen stärkeren Einfluss auf die Wahrnehmung digitaler Barrieren hat als das Vorliegen einer Behinderung. Auf diese Zusammenhänge wird in Kapitel 4 vertiefend eingegangen.

---

5 Hier liegt der Mittelwert bei Menschen mit Behinderung bei 2,00 und bei Menschen ohne Behinderung bei 1,82.

6 Hier liegt der Mittelwert bei Menschen mit Behinderung bei 1,83 und bei Menschen ohne Behinderung bei 1,72.

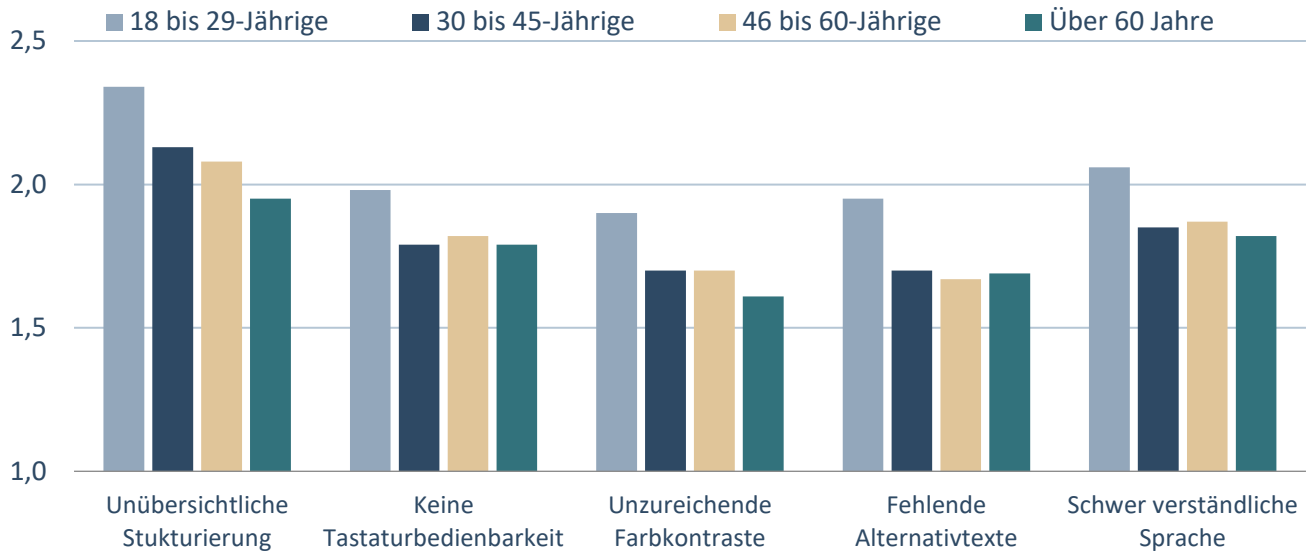
7 Hier liegt der Mittelwert bei Menschen mit Behinderung bei 1,99 und bei Menschen ohne Behinderung bei 1,89.

8 Hier liegt der Mittelwert bei Menschen mit Behinderung bei 1,80 und bei Menschen ohne Behinderung bei 1,73.

9 Der Mittelwert bei der digitalen Barriere **übersichtliche Strukturierung von Websites** beträgt 2,34 bei den 18- bis 29-Jährigen gegenüber 1,95 bei den über 60-Jährigen; bei **unzureichenden Farbkontrasten** sind es 1,90 versus. 1,61.

Abbildung 1: Einschätzung aller Befragten zur Wahrnehmung digitaler Barrieren nach Alter

Wie häufig begegnen Ihnen bei der Arbeit digitale Barrieren?



Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung, 2025, N = 4.977; Antwortoptionen: 1 = nie, 4 = häufig, Darstellung nach Mittelwerten

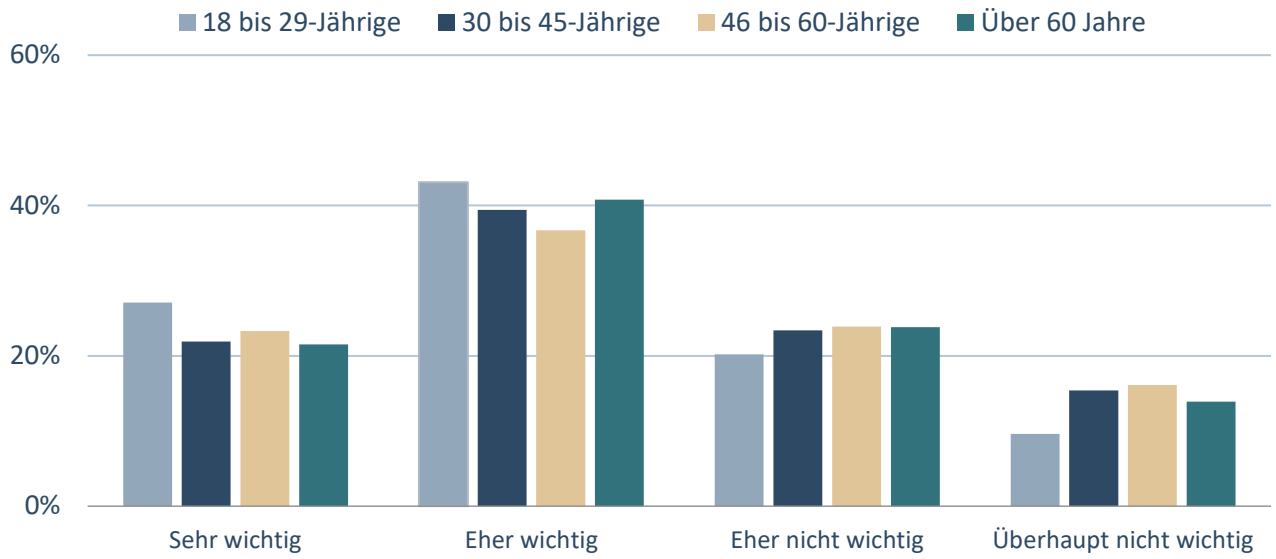
3.4 Breite Zustimmung zur Relevanz digitaler Barrierefreiheit

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen die hohe Relevanz digitaler Barrierefreiheit für die Arbeit der Beschäftigten. 62,7 Prozent der Befragten halten digitale Barrierefreiheit für wichtig oder sehr wichtig für ihre berufliche Tätigkeit. Dabei zeigt sich kaum ein Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Büroarbeitsplatz: 62,1 Prozent der Büroangestellten und 63,4 Prozent der Nicht-Büroangestellten bewerten digitale Barrierefreiheit als wichtig oder sehr wichtig. Im Gegensatz dazu scheint das Vorliegen einer Behinderung jedoch einen deutlichen Einfluss auf die Einschätzung der Wichtigkeit digitaler Barrierefreiheit zu haben. Beschäftigte mit anerkannter Behinderung (N = 459) bewerten mit 72,6 Prozent digitale Barrierefreiheit als wichtig oder sehr wichtig, gegenüber 61,2 Prozent der Beschäftigten ohne Behinderung. Ähnlich wie beim Wahrnehmen digitaler Barrieren (vgl. Kapitel 3) zeigt sich auch hier ein deutlicher Alterseffekt. Jüngere Beschäftigte messen digitaler Barrierefreiheit signifikant größere Bedeutung bei als ältere. In der Altersgruppe der 18 bis 29-Jährigen liegt der Anteil derjenigen, die „sehr wichtig“ antworten bei 27,1 Prozent und damit über dem Gesamtdurchschnitt, während der Anteil „überhaupt nicht wichtig“ mit 9,6 Prozent deutlich darunter liegt. Die Gruppe weist zudem den höchsten kombinierten Anteil (70,2 Prozent) an Befragten auf, die Barrierefreiheit als „sehr“ oder „eher wichtig“ einstufen. Dies deutet auf eine ausgeprägte Sensibilität für das Thema in dieser Alterskohorte hin. Tritt innerhalb der 18 bis 29-Jährigen zusätzlich eine Behinderung auf, verstärkt sich diese Einschätzung weiter: Der Anteil derjenigen, die „sehr wichtig“ angeben, liegt rund 3,3 Prozentpunkte über dem Altersgruppendurchschnitt. Insgesamt bewerten über 80 Prozent der jungen Beschäftigten mit anerkannter Behinderung digitale Barrierefreiheit als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ für ihre Arbeit. Junge Menschen ohne Behinderung liegen mit 69,4 Prozent leicht darunter. Damit weisen insbesondere junge Beschäftigte mit anerkannter Behinderung eine besonders hohe Erwartungshaltung an

digitale Barrierefreiheit auf. Ursächlich hierfür dürfte sowohl die stärkere digitale Affinität dieser Altersgruppe[10] als auch die direkte Betroffenheit durch Barrieren sein. Die älteren Altersgruppen (30 bis 45, 46 bis 60 und über 60 Jahre) bewerten digitale Barrierefreiheit zwar ebenfalls überwiegend als wichtig oder eher wichtig (61,3 Prozent, 60 Prozent und 62,3 Prozent), zeigen jedoch weniger Ausprägungen in der Kategorie „sehr wichtig“ und geringere Abweichungen vom Gesamtdurchschnitt. Die Ergebnisse legen somit nahe, dass die Bedeutung digitaler Barrierefreiheit sowohl durch direkte Betroffenheit (Behinderungsstatus) als auch durch Alter beeinflusst wird.

Abbildung 1: Einschätzung aller Befragten zur Wichtigkeit digitaler Barrierefreiheit nach Alter

Wie wichtig finden Sie digitale Barrierefreiheit für Ihre Arbeit?



Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung, 2025, N = 4. 180; Verteilung nach Prozent

Im Folgenden werden die Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 im Themenfeld der digitalen Barrierefreiheit in den Kontext des digitalen Wandels eingeordnet. Ziel ist es, die Rolle der digitalen Barrierefreiheit innerhalb der digitalen Transformation der Arbeitswelt herauszuarbeiten. Es wird gezeigt, dass sowohl Beschäftigte mit und ohne anerkannte Behinderung als auch Unternehmen wechselseitig von einer verbesserten digitalen Barrierefreiheit profitieren. Darüber hinaus werden zwei zentrale Ansatzpunkte für einen strategischen Ausbau digitaler Barrierefreiheit entwickelt.

---

[10] So herrscht in der Forschung Konsens, dass jüngere Generationen als solche, die früh oder von Anfang an in einer digitalen Welt aufgewachsen sind, digitale Technologien im Vergleich zu älteren Generationen häufiger nutzen (unter anderem Wongmahesak et al., 2025, 2). Zudem weisen sie, bedingt durch ihre Sozialisation mit diesen Technologien, eine größere Selbstverständlichkeit im Umgang mit digitalen Tools auf (Carrier et al., 2009). Ergänzend deuten mehrere empirische Studien darauf hin, dass jüngere Generationen – darunter auch die Generation Z+ und damit die Personen, die zum Zeitpunkt der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 18 bis 29 Jahre alt waren – digitale Medien häufiger und intensiver nutzen als ältere Kohorten. Nach einer Bitkom-Studie (Haas, 2024) nimmt die geschätzte Dauer der täglichen privaten Smartphone-Nutzung mit dem Alter ab: 16- bis 29-Jährige gaben im Durchschnitt an, ihr Smartphone am Tag knapp drei Stunden zu nutzen; in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen waren es mit durchschnittlich 144 Minuten pro Tag knapp 19 Prozent weniger (Altersgruppe ab 65 Jahren: 80 Minuten pro Tag (55 Prozent weniger)).

4 Digitale Barrierefreiheit im Kontext der digitalen Transformation

4.1 Der Transformationsprozess Digitalisierung und seine Bedeutung für Wirtschaft und Beschäftigte

Über das Themenfeld der digitalen Barrierefreiheit spannt sich vor allem ein gesamtgesellschaftlicher Transformationsprozess, nämlich die Digitalisierung. Die Allgegenwärtigkeit des digitalen Wandels zeigt sich unter anderem an verschiedenen Statistiken zur Internetnutzung, die als ein wesentliches Indiz für die fortschreitende Digitalisierung angesehen werden kann. So benutzten 2021 knapp über 93 Prozent der 14- bis 69-Jährigen ein Smartphone (VuMa, 2021); 2023 waren 95 Prozent aller Deutschen online (Statista Research Department, 2025a). Das bedeutet, dass alle, die in den nächsten Jahren in das Erwerbsleben eintreten, bereits heute digital unterwegs sind. Für diese oftmals als **Digital Natives**[11] bezeichnete Gruppe ist die Nutzung digitaler Medien selbstverständlich (vgl. Naab, 2025). Dabei ist die digitale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft auch ein politisch gesetztes Ziel: Bis 2030 sollen alle EU-Mitgliedstaaten digital zukunftssicher aufgestellt sein (European Commission, 2025). Für die EU-Kommission sind der Ausbau zentraler digitaler Technologien und Infrastruktur (zum Beispiel elektronische Gesundheitsakten, Data Analytics und das 5G-Netz) und grundlegender und spezialisierter digitaler Kompetenzen der Bürgerinnen und Bürgern Kernbausteine zur Erreichung dieses Ziels.

Die Ergebnisse der diesjährigen IW-Beschäftigtenbefragung bekräftigen, dass sich die Digitalisierung als voranschreitender Prozess auch in der Arbeitswelt niederschlägt und somit eine übergeordnete Relevanz für die gesamte Wirtschaft hat. Dies zeigt sich daran, dass die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung unabhängig von ihrem Arbeitsort mehrheitlich digital unterwegs waren. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch andere Untersuchungen. Laut dem Mikrozensus zu Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in privaten Haushalten nutzten im Jahre 2024 über 98 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland das Internet (Statistisches Bundesamt, 2024). Die repräsentative Beschäftigtenumfrage **DGB-Index Gute Arbeit** mit 6.689 zufällig ausgewählten Beschäftigten zeigte für das Jahr 2022, dass 83 Prozent der Befragten digitale Anwendungen beruflich nutzen (DGB, 2022, 4; für ein ähnliches Ergebnis vgl. Statistisches Bundesamt, 2019). Für knapp zwei Drittel (63 Prozent) ist der Arbeitsalltag mindestens in hohem Maße durch digitale Technik geprägt; nur 17 Prozent der Befragten sahen ihre Arbeit gar nicht von Digitalisierung betroffen (DGB, 2022). Ergänzend zeigen die Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung, dass die berufliche Nutzung digitaler Medien und Technologien bei Beschäftigten mit Behinderung höher ausfällt als unter nichtbehinderten Beschäftigten. Dies kann ein Ausdruck davon sein, dass sie vor allem in Bereichen (darunter der öffentliche Dienst sowie das verarbeitende Gewerbe und der Handel) arbeiten, die bereits heute besonders von der Digitalisierung betroffen sind (unter anderem Zapfel, 2023; WEF, 2023). Ein weiterer Erklärungsansatz kann die Nutzung digitaler Hilfsmittel sein, die Menschen mit Behinderungen bei ihrer Arbeit unterstützen und speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind (Metzler/Jansen/Kurtenacker, 2020).

---

[11] Damit gemeint sind Personen, die mit digitalen Technologien aufgewachsen und in ihrer Benutzung geübt sind. Der Begriff meint dabei nicht, dass diese Personen in jeder Hinsicht digital kompetente und wissende Nutzende sind, sondern grenzt diese Gruppe zu Digital Immigrants ab. Dies sind Personen, die digitale Medien erst im Verlauf ihres (Erwebs-)Lebens kennengelernt haben (bpb, o. Jg.).

4.2 Der Transformationsprozess Digitalisierung und seine Bedeutung für Wirtschaft und Beschäftigte

Das Thema Digitalisierung ist jedoch nicht nur für Beschäftigte, sondern auch für Unternehmen als Arbeitgebende in allen Wirtschaftsbereichen zunehmend relevant. (Neue) Technologien wie Künstliche Intelligenz oder Cloud-Lösungen, eine Zunahme elektronischer Kommunikation (beispielweise über E-Mail und Smartphone) und vermehrt softwaregesteuerte Arbeitsabläufe (zum Beispiel Produktions- und Terminplanung) gehören nicht nur für die Mehrheit der Beschäftigten, sondern auch für viele Betriebe bereits heute zum Arbeitsalltag (DGB, 2022; Bitkom, 2025a; Initiative D21, 2025). Dies gilt auch für KMU, die nach aktuellen Daten 99,3 Prozent aller Betriebe und rund 53 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland ausmachen (Statistisches Bundesamt, 2025a). Ein Indikator für die zunehmende Relevanz der Digitalisierung für Unternehmen ist dabei auch der **Digital Economy and Society Index** (DESI) der Europäischen Kommission. Dieser Indikator misst unter anderem, wie hoch der Anteil unter KMU ist, in denen ein Mindestmaß digitaler Intensität herrscht (Eurostat, 2024). Ein solches Mindestmaß liegt vor, wenn im Unternehmen mindestens vier von zwölf abgefragten Technologien genutzt werden, darunter das Internet, Cloud-Dienste und Social Media sowie Künstliche Intelligenz. Für Deutschland zeigt sich dabei in den letzten Jahren ein Aufwärtstrend, der sich auch für den Rest der EU-Mitgliedstaaten beobachten lässt: Während 2022 rund 77,35 Prozent der KMU (EU-Durchschnitt: 69 Prozent) ein Mindestmaß digitaler Intensität aufwiesen, waren es 2024 bereits gut 80 Prozent (EU-Durchschnitt: 72,91 Prozent) (European Commission, o. Jg.). Damit liegt Deutschland bei diesem Digitalisierungsindikator im EU-weiten Vergleich konstant im oberen Drittel.

Trotz bestehender betriebs- und branchenspezifischer Unterschiede (DGB, 2022, 5; Statista Research Department, 2025b) spiegelt sich in diesen Zahlen der bereits skizzierte Trend wider: Die digitale Transformation der (deutschen) Wirtschaft sowie der Digitalisierungsgrad der Arbeit nehmen zu. Dabei werden digitale Medien und Technologien nicht bloß in den bestehenden Arbeitsalltag integriert, sondern beeinflussen und verändern vielmehr die Art und Weise, wie Arbeit und Prozesse strukturiert, Informationen verarbeitet, Kommunikation geführt und Entscheidungen getroffen werden (Schallmo/Rusnjak, 2017; Leutgeb, 2025). Aus Sicht der Arbeitgebenden führt die Digitalisierung also zu einem maßgeblichen Wandel der gesamten Arbeitswelt – und ist somit für alle Unternehmen von akuter und steigender Relevanz, da sie es erfordert, die betriebliche Organisation und (Arbeits-)Prozesse, inklusive der dafür benötigten digitalen Tools, zeitnah und zukunftsorientiert anzupassen (Konle-Seidl/Danesi, 2022, 8; Leutgeb, 2025, 69).

Diese Anpassung ist deshalb wichtig, da im Zuge des digitalen Wandels der Arbeitswelt neue Aufgabenfelder an Bedeutung gewinnen, sich Berufsbilder und die dazugehörigen Kompetenzansprüche wandeln und auch neue Jobs entstehen (Ternès, 2018, 5; Franken/Wattenberg, 2021; Konle-Seidl/Danesi, 2022, 20). Der vermehrte Einsatz von digitalen Medien und Technologien führt also nicht zwangsläufig zu einem oftmals prognostizierten massenhaften Verlust von Arbeitsplätzen, sondern in der Breite eher zu einer Restrukturierung von Arbeit. So berichteten die für den **Future of Jobs Report 2023** des World Economic Forums befragten Unternehmen, dass 34 Prozent der in ihrem Betrieb durchgeführten Aufgaben bereits automatisiert seien, mit einem erwarteten Anstieg auf 42 Prozent bis zum Jahr 2027 (WEF, 2023, 2). Parallel prognostiziert das WEF, dass sich allein bis Ende 2027 knapp ein Viertel aller Arbeitsplätze verändern werden, wobei die Digitalisierung der zentrale Treiber dieses Trends ist. Diese Entwicklung der Umstrukturierung von Stellen und

Aufgabenbereichen wird insbesondere am Beispiel des digitalen Handels deutlich, für den das WEF die Entstehung von zwei Millionen neue Stellen im digitalen Bereich erwartet (WEF, 2023).

Insofern bedeutet die digitale Transformation der Arbeitswelt für Unternehmen den Handlungsbedarf, den eigenen Betrieb digital zugänglich und zukunftssicher aufzustellen, um den sich verändernden Rahmenbedingungen einer technologisierten Wirtschaft gerecht zu werden (unter anderem WEF, 2020). Dies meint einerseits die Notwendigkeit, digitale Tools bedarfsgerecht anzupassen. Andererseits bedeutet es auch das Erfordernis, in (Weiter-)Bildung zu investieren und somit Möglichkeiten für Mitarbeitende zu schaffen, neue Kompetenzen zu erlernen **(Reskilling)** und bestehende auszubauen **(Upskilling)**. Auch diesen Punkt untermauert das WEF: Mangelnde Kompetenzen der Mitarbeitenden stellen das größte unternehmerische Hindernis für die (digitale) Transformation dar. Laut Prognosen bedürfen 60 Prozent aller Arbeitnehmenden bis 2027 eine Weiterbildung; im Durchschnitt müssen 44 Prozent der Qualifikationen eines/r jeden Arbeitnehmenden bis Ende 2027 weiterentwickelt und erweitert werden (WEF, 2023, 3).

Digitale Kompetenzen können dabei verstanden werden als die Kenntnisse, die eine Person dazu befähigen, digitale Technologien in einer zunehmend digitalisierten geprägten Welt (fortlaufend) souverän, kritisch und verantwortungsbewusst zu nutzen (BMBF, o. Jg.). Diese Kompetenzen betreffen eine Vielzahl an Lebensbereichen, darunter das Lernen und Arbeiten, aber auch die gesellschaftliche Teilhabe. Sie setzen sich aus verschiedenen Teilkompetenzen zusammen, darunter die Fähigkeiten,

- digitale Technologien unterstützend für die Zusammenarbeit (kollaborativ) zu nutzen,
- relevante Informationen zu finden und diese kritisch zu bewerten (Information Literacy) und
- digitale Inhalte zu schaffen und zu bearbeiten (European Union, 2024).

Digitale Kompetenzen befähigen Beschäftigte somit dazu, digitale – und zunehmend komplexe – Aufgaben zu bewältigen. Nur wer beispielsweise weiß, wie man auf einer Webseite gezielt nach bestimmten Informationen sucht und diese bewertet, kann Recherchearbeiten zielgerichtet durchführen. Und wer nicht weiß, wie Inhalte auf eine Webseite gestellt und aktualisiert werden, kann für Kunden keine aktuellen Informationen bereitstellen.

4.3 Zwischen Effizienz und Überlastung: Risiken eines Mangels digitaler Kompetenzen und digitaler Barrierefreiheit am Beispiel von Technostress

Von Vorteil kann eine vermehrte Nutzung digitaler Medien und Technologien für Unternehmen sein, weil sie das Potenzial bietet, Arbeit durch Multitasking, neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit (beispielsweise Videokonferenzen oder Remote-Work) und eine schnellere Verarbeitung von Informationen effizienter zu gestalten, sodass mehr Aufgaben in kürzerer Zeit erledigt werden können (vgl. unter anderem Orfei et al., 2025; Radoui/Cherradi, 2025). Von diesen Entwicklungen berichten auch Beschäftigte: Laut repräsentativem DGB-Index 2022 erhöht sich für 48 Prozent der Arbeitnehmenden durch die Digitalisierung die Arbeitsmenge (DGB, 2022, 7). Für fast jeden zweiten Befragten führt die Digitalisierung dazu, dass das Arbeitstempo mindestens in einem hohen Maße steigt und die Anzahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge zunimmt (ebd., 6 f.). Ergänzend berichteten 38 Prozent der mit digitalen Tools arbeitenden Beschäftigten in der Erhebung zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) des Statistischen Bundesamts, dass sie

für ihren Beruf die Nutzung neuer Software oder Geräte erlernen mussten (Statistisches Bundesamt, 2019). Ein Mangel an digitalen Kompetenzen kann sich folglich negativ auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und somit auch negativ auf Unternehmen auswirken, die digitale Tools einsetzen.

Besonders deutlich wird dies am Beispiel von Technostress. Gemeint sind damit die negativen mentalen und körperlichen Effekte, die entstehen, wenn Personen nicht in der Lage sind, digitale Medien und Technologien beruflich in einer gesunden Art und Weise zu nutzen (Brod, 1982; Salanova et al., 2013; Gimpel et al., 2019; Bondanini et al., 2020). Zunehmendes Multitasking und ein komplexer Umfang an Aufgaben, eine erhöhte Arbeitsgeschwindigkeit sowie technische Störungen oder die komplexe Bedienbarkeit von Programmen können zu einer **kognitiven Überbelastung** führen. Eine solche Überlastung ist ein Zustand, in dem Beschäftigte mit Aufgabenanforderungen konfrontiert sind, denen sie sich nicht gewachsen sehen, wodurch wiederum Überforderung entsteht (unter anderem Paas et al., 2003). Untersuchungen zeigen, dass eine solche Überbelastung zu Schlafstörungen, außerberuflichen Konflikten oder emotionaler Erschöpfung führen und sich somit negativ auf die Arbeitsleistung und Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten auswirken kann (Borle et al., 2021; Fuglseth/Sørebø, 2014; Fattori et al., 2024). Dass Technostress für einen wesentlichen Teil der Beschäftigten eine reale Herausforderung darstellt, zeigen die Zahlen: Im repräsentativen DGB-Index 2022 berichteten 86 Prozent der Beschäftigten von Problemen bei der Bedienung digitaler Anwendungen. 26 Prozent der Befragten begegneten solchen Problemen oft bis sehr häufig; nur 14 Prozent der Beschäftigten sahen sich in ihrem Berufsalltag beim Umgang mit digitaler Technik nicht vor Probleme gestellt (DGB, 2022, 8).

Ein direkter Bezug zum Thema digitale Barrierefreiheit besteht dabei dadurch, dass die Diskussion um Technostress eng mit der Frage verknüpft ist, ob digitale Medien und Technologien barrierefrei gestaltet, also zugänglich und für möglichst viele nutzbar sind. Eine mangelhafte Gestaltung oder eingeschränkte Zugänglichkeit sowie technische Störungen der genutzten Tools können die Arbeitsprozesse aller Beschäftigten erheblich beeinträchtigen. So berichtete 2022 mehr als jede/jeder dritte Beschäftigte von (sehr) häufigen Arbeitsunterbrechungen durch technische Störungen (DGB, 2022, 8). Insgesamt zeigt sich: Wer bei der Nutzung digitaler Tools häufiger mit Problemen und Störungen konfrontiert ist, nimmt die Digitalisierung als belastender für die eigene Arbeit und das persönliche Wohlbefinden wahr (ebd.). Ergänzend kann digitale Barrierefreiheit als eine wesentliche Gelingensbedingung für das Ausbilden digitaler Kompetenzen begriffen werden, da sie einen hierfür förderlichen Rahmen schafft. Der barrierefreie Zugang zu digitalen Inhalten und Tools stellt sicher, dass möglichst viele Mitarbeitende ihre digitalen Kompetenzen aufbauen und weiterentwickeln und dabei die Potenziale aller Beschäftigten gleichsam genutzt werden können.

Somit kann der Abbau digitaler Barrieren als eine direkte Investition in die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit begriffen werden, da sich digitale Barrierefreiheit unmittelbar positiv auf die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der Belegschaft und somit des eigenen Unternehmens auswirken kann. Ergänzend ist jedoch anzumerken, dass eine Wahrnehmung digitaler Barrieren – wie in der IW-Beschäftigtenbefragung abgefragt – nicht zwangsläufig eine hierdurch hervorgerufene Störung oder ein Hindernis bedeuten muss. Auch kann eine solche Wahrnehmung als Grundbedingung dafür angesehen werden, bestehende Barrieren zu beheben. Daher betrachtet diese Studie die Wahrnehmung von digitalen Barrieren einerseits als Herausforderung für Unternehmen, aber auch als Möglichkeit zur Verbesserung der digitalen Barrierefreiheit innerhalb der eigenen Organisation.

4.4 Digitale Barrierefreiheit und digitale Kompetenz(en): Zusammengedacht ein Mittel gegen Herausforderungen der Digitalisierung

Ein Mangel an digitalen Kompetenzen sowie ein Auftreten digitaler Barrieren können zu einer Überlastung von Mitarbeitenden (Technostress) führen (vgl. Kapitel 4.3). Diese Herausforderung bei der Digitalisierung der Arbeitswelt macht deutlich, dass es in Unternehmen zukünftig nicht nur mehr digitale Kompetenzen braucht, sondern auch digitale und technische Tools, die auf die Bedarfe der Nutzenden und den ihnen übertragenen – und sich wandelnden – Aufgaben zugeschnitten sind (unter anderem Gruenewald, 2024, 18). Im Zuge der digitalen Transformation kommt der Frage nach digitaler Barrierefreiheit somit eine zentrale Rolle zu, da es darum geht, digitale Medien und Technologien im Arbeitskontext im Sinne von Unternehmen und Beschäftigten bedürfnisgerecht anzupassen und zu gestalten (unter anderem WEF, 2023, 2). Dabei lassen sich aus den in dieser Studie vorgestellten Kernergebnissen aus der IW-Beschäftigtenbefragung 2025 zu digitalen Barrieren wichtige Einordnungen ableiten, die die Relevanz eines Zusammendenkens von digitaler Barrierefreiheit und digitalen Kompetenzen unterstreichen.

Ergebnis 1: Beschäftigte jeden Alters nehmen digitale Barrieren einer eventuellen (Schwer-)Behinderung wahr

Arbeitnehmenden aller Berufszweige und Altersklassen begegnen im Berufsalltag digitalen Barrieren, auch jenen, die über viele Jahre Berufserfahrung verfügen (unter anderem Fattori et al., 2024). Dabei ist die Wahrnehmung digitaler Barrieren im Beruf nicht abhängig vom Vorhandensein einer (Schwer-)Behinderung. Ableiten lassen sich hieraus zwei wesentliche Aspekte: (1) Digitale Barrierefreiheit ist kein Randthema, sondern steht für Unternehmen als Gelingensbedingung im Zentrum der digitalen Transformation; (2) das Vorhandensein digitaler Kompetenz(en) ist eine weitere Gelingensbedingung der Digitalisierung in Unternehmen. Digitale Barrierefreiheit kann also zu einer nutzerfreundlichen digitalen Infrastruktur im Unternehmen beitragen und damit den Auf- und Ausbau digitaler Kompetenzen der Mitarbeitenden begünstigen und unterstützen.

Ergebnis 2: Junge Menschen nehmen digitale Barrieren häufiger wahr als ältere Menschen

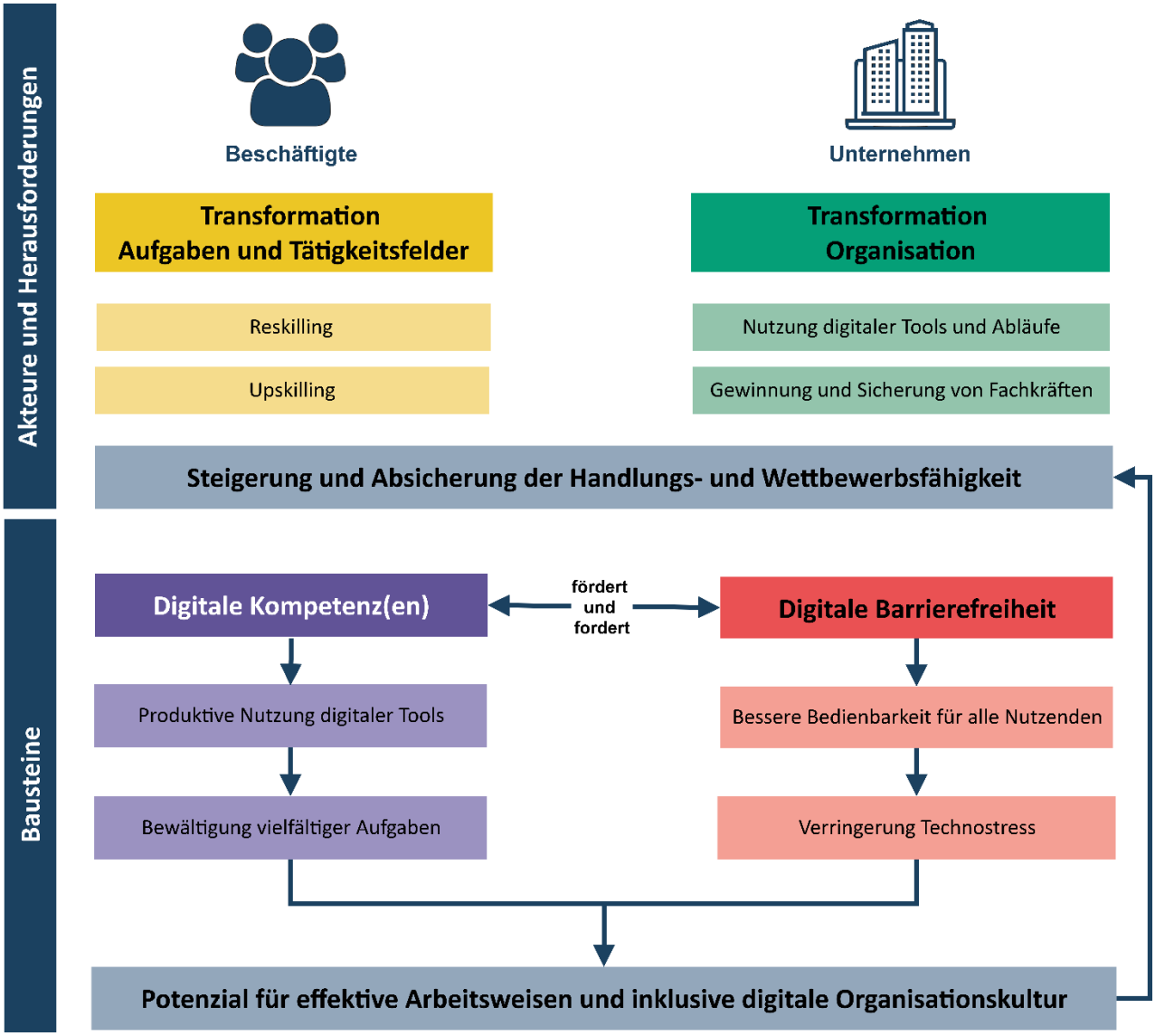
Hieraus sollte jedoch nicht pauschal geschlussfolgert werden, dass eine häufigere Wahrnehmung digitaler Barrieren aus mangelnden digitalen Kompetenzen resultiert. Studien zeigten, dass digitale Kompetenzen und die subjektive Wahrnehmung dieser mit zunehmendem Alter – auch unter Menschen mit Behinderungen – tendenziell geringer ausfallen (unter anderem Initiative D21, 2025, 10; Lazić et al., 2024). Dies bedeutet jedoch nicht, dass ältere Beschäftigte grundsätzlich digital inkompetent(er) sind. Vielmehr kann die stärkere Wahrnehmung digitaler Barrieren unter den jüngeren Befragten ein Indiz dafür sein, dass Menschen mit höheren digitalen Kompetenzen höhere Ansprüche an die Nutzung digitaler Medien und Technologien haben. Digitale Barrieren könnten somit einerseits wahrgenommen werden, weil Hürden in der Nutzung digitaler Medien und Technologien durch mangelnde Kompetenzen gar nicht erst überwunden werden können. Andererseits kann die Wahrnehmung digitaler Barrieren aber auch Ausdruck davon sein, dass die genutzten Medien und Technologien den Anforderungen digital affiner und kompetenter Nutzenden (noch) nicht ausreichend gerecht werden. Somit profitiert der Auf- und Ausbau digitaler Kompetenz(en) von einem parallelen Abbau digitaler Barrieren, da somit bestehende Leistungspotenziale bestmöglich genutzt sowie Zugänge zum Aufbau neuer Kompetenzen erhöht werden können.

Ergebnis 3: Jungen Menschen ist digitale Barrierefreiheit wichtiger als älteren Beschäftigten

Ausgehend vom vorigen Ergebnis zeigt dieser Befund, dass der Wunsch nach mehr digitaler Barrierefreiheit im Beruf vor allem davon abhängt, ob digitale Barrieren im Arbeitsalltag wahrgenommen werden. Die Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung bestätigen somit den bisherigen Forschungsstand zu digitalen Kompetenzen. Ergänzend unterstreichen sie die Wichtigkeit, dass Unternehmen digitale Barrierefreiheit auch innerhalb der eigenen Organisation und nicht nur nach außen gegenüber ihren (potenziellen) Kundinnen und Kunden im Sinne der Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bedarfsorientiert vorantreiben. Dies ist wichtig, weil Unternehmen im Zuge der Digitalisierung und des Fachkräftemangels vor der Herausforderung stehen, ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten (unter anderem Bachmann et al., 2019). Ganz vorn steht dabei der Anreiz, geeignetes Fachpersonal zu finden und zu halten, und zwar unabhängig davon, ob Mitarbeitende eine Behinderung aufweisen (unter anderem Metzler, 2025, 29). Hierfür sind Strukturen und eine (Organisations-)Kultur wichtig, in der Beschäftigte bestehende Kompetenzen einbringen und neue erlernen können (unter anderem Ehlert et al., 2024). Kombiniert mit dem Ergebnis, dass vorhandene digitale Kompetenzen der Beschäftigten den Abbau digitaler Barrieren im Unternehmen fördern können (vgl. oben), ergibt sich somit folgender Schluss: Um die Digitalisierung im Unternehmen voranzutreiben, sollten die Ermittlung von digitalen Kompetenzen und Ausbaubedarfen bei Mitarbeitenden sowie von digitalen Barrieren in Arbeitsabläufen zusammengedacht werden.

Abbildung 3: Digitale Barrierefreiheit und digitale Kompetenzen als Gelingensbedingungen für die digitale Transformation der Arbeitswelt

Vorteile für Arbeitgebende und Arbeitnehmende



Quelle: eigene Darstellung

Übergeordnet kann der Ausbau der digitalen Barrierefreiheit im Unternehmen somit als eine wesentliche Gelingensbedingung dafür begriffen werden, die Herausforderungen des digitalen Wandels zu meistern. Dabei zeigen die Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung, dass die Wahrnehmung digitaler Barrieren mehr eine Frage des Alters, denn des Vorliegens einer Behinderung ist. Somit sollten die bestehenden Potenziale und Bedarfe von Menschen mit Behinderung und von nichtbehinderten Menschen identifiziert, adressiert und genutzt werden, um den eigenen Betrieb zukunftssicher aufzustellen.

5 Digitale Barrierefreiheit als Vorteil für die Arbeitswelt

5.1 Vorteile einer digitalen Barrierefreiheit im Rahmen des BFSG

Zentrale Akteure und Interessenvertretungen aus der deutschen Wirtschaft sehen zentrale Vorschriften des BFSG kritisch, stellen sich jedoch hinter die Zielsetzung des Gesetzes (vgl. Kapitel 1.2). Gleichzeitig benennen Interessenvertretungen von und für Menschen mit Behinderungen wie die Aktion Mensch oder die Web Accessability Initiative mehrere Punkte, die den wirtschaftlichen Vorteil einer nach außen gerichteten digitalen Barrierefreiheit benennen, darunter:

- **Das Erschließen neuer Kundenstämme und Märkte**
  Durch die barrierefreie Gestaltung von Websites können nun auch Personen, die auf eine digitale Barrierefreiheit angewiesen sind, diese nutzen und damit zu potenziellen Nutzenden oder Kunden gemacht werden.[12] Darunter fallen Menschen mit Behinderungen genauso wie ältere Menschen oder temporär eingeschränkte Menschen.[13] Dabei nutzen Menschen mit Behinderung, die vielfach auf eine digitale Barrierefreiheit angewiesen sind, das Internet deutlich häufiger als Menschen ohne Behinderung[14]. Zum Jahresende 2023 lebten in Deutschland 7,9 Millionen Menschen und damit knapp zehn Prozent der Bevölkerung mit einer anerkannten Schwerbehinderung und damit knapp 10 Prozent mehr im Vergleich zum Jahre 2021 (Statistisches Bundesamt, 2024). 3,1 Millionen Menschen waren dabei im erwerbsfähigen Alter (REHADAT, 2024).

- **Mögliche höhere Zufriedenheit der Kunden**
  Sind Websites barrierefrei gestaltet, trägt dies zu einer besseren Benutzerfreundlichkeit bei, was förderlich für die Zufriedenheit der Nutzenden und Kunden sein kann.

- **Geringere Arbeitsbelastung von Mitarbeitenden**
  Die oben benannte bessere, durch digitale Barrierefreiheit geförderte, Benutzerfreundlichkeit, kann dazu beitragen, dass Kundinnen und Kunden die für sie relevanten Informationen leichter und schneller finden. Dadurch können die Anfragen bei Support-Mitarbeitenden geringer ausfallen.[15]

- **Steigerung der Reichweite**
  Suchmaschinen wie Google und Bing finden Online-Inhalte einfacher, wenn diese leicht zugänglich und nutzerfreundlich konzipiert sind.

---

[12] Laut einer im Juli 2024 von der Software-Business-to-Business Plattform Capterra durchgeführten internationalen Studie, bei der 2.748 Unternehmensvertreterinnen und -vertreter unter anderem aus Deutschland befragt wurden, gaben 38 Prozent der Befragten an, dass sie durch die verstärkte Umsetzung digitaler Barrierefreiheit einen größeren Kundenstamm erreicht und/oder ihre SEO-Performance erhöht hätten (Bahr, 2024).

[13] Letzteres meint beispielsweise Menschen, die wegen eines gebrochenen Arms vorübergehend in ihrer Motorik eingeschränkt sind.

[14] Zu diesem Ergebnis kam die Aktion Mensch innerhalb ihrer Trendstudie ausgehend von ihrer Trendstudie zur digitalen Teilhabe von Menschen mit Behinderung aus dem Jahre 2020, innerhalb derer über 600 Menschen mit Behinderung in Deutschland befragt wurden (Aktion Mensch/SINUS-Institut, 2020).

[15] Siehe obige Ausführungen zur bereits benannten Studie von Capterra (Fußnote 12).

- **First Mover-Vorteil**
  Wenn Unternehmen digitale Barrierefreiheit frühzeitig umsetzen, kann ihnen dies einen Wettbewerbsvorteil auf dem Markt verschaffen (Aktion Mensch, o. Jg.; Aktion Mensch, 2025; Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2025; Web Accessability Initiative, 2025)

Auch wenn den Akteuren, die die obigen Vorteile benennen, ein gewisses Eigeninteresse unterstellt werden kann, liegt eine Relevanz digitaler Barrierefreiheit im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung in vielen Lebensbereichen, wie in der Verwaltung, der Bildung, dem Gesundheitswesen und der Arbeitswelt auf der Hand. Es wird zunehmend wichtiger, dass digitale Inhalte und Anwendungen für jede Nutzergruppe zugänglich und bedienbar sind. Dabei müssen Menschen mit Behinderungen, darunter unter anderem Menschen mit Seh- oder Hörbeeinträchtigungen, motorischen Schwierigkeiten oder kognitiven Einschränkungen, berücksichtigt werden. Eine konsequente Umsetzung digitaler Barrierefreiheit kann damit sowohl von sozialpolitischem als auch wirtschaftlichem Interesse sein.

5.2 Digitale Barrierefreiheit weitergedacht: Inklusivität als Imagevorteil

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie lassen darauf schließen, dass nicht nur eine nach außen gerichtete, sondern auch eine weiteregedachte, **innerhalb** der jeweiligen Organisationen umgesetzte digitale Barrierefreiheit wirtschaftliche Vorteile für Arbeitgebende wie Arbeitnehmende mit sich bringen kann. Dadurch kann sich eine **Win-Win-Situation** für beide Parteien ergeben. Ein weiteren Anknüpfungspunkt besteht in der Dringlichkeit, Arbeitsbelastung, die mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt einhergeht zu reduzieren. Diese Dringlichkeit wird beispielsweise im DGB-Index Gute Arbeit 2022 benannt. Ausgehend von dem Index wurden nur bei einem geringen Anteil der für den Index befragten Beschäftigten (29 Prozent) von Seiten der Arbeitgebenden Maßnahmen zur Reduzierung dieser Arbeitsbelastung eingeleitet. Zudem wurden diese Maßnahmen nur von der Hälfte dieser 29 Prozent als wirksam betrachtet (DGB, 2022, 9). Das Vorantreiben einer internen digitalen Barrierefreiheit kann als Maßnahme zur Reduzierung dieser Arbeitsbelastung gesehen werden. Auch weisen die Ergebnisse dieser Studie darauf hin, dass Arbeitnehmende den Abbau digitaler Barrieren als wichtig empfinden, womit ein weiteres Argument für das Vorantreiben digitaler Barrierefreiheit **innerhalb** von Unternehmen besteht.

Insgesamt lassen sich folgende Vorteile im Rahmen **einer weitergedachten digitalen Barrierefreiheit als zukunftsfähige und inklusive digitale Infrastruktur** für Unternehmen und Arbeitnehmende benennen (vgl. auch obige Abbildung):

1. **Vorteile im Rahmen der Unternehmenskultur: Stärkung der CSR: Positionierung als inklusives Unternehmen**
   Im Kontext sozialer Nachhaltigkeit, spezifisch der Corporate Social Responsibility (CSR), wird eine Positionierung für Unternehmen als Förderer von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI)[16] zunehmend wichtiger (Herzog et al., 2024). Eine solche Positionierung kann unter anderem im Rahmen der verstärkten Beschäftigung von Arbeitnehmenden mit Behinderung sowie der Außendarstellung als inklusives Unternehmen vorangetrieben werden. Das aktive Umsetzen einer digitalen Barrierefreiheit *innerhalb* der

[16] Das heißt Diveristy, Equity and Inclusion (deutsch: Diversität, Gleichstellung und Inklusion).

jeweiligen Unternehmen kann demnach als ein wesentlicher unternehmensstrategischer Baustein des Rekrutierungsprozesses, aber auch des Haltens von Arbeitnehmenden (mit Behinderung) gesehen werden.

- **Förderung der Attraktivität als Arbeitgebende**
  Arbeitslose mit Schwerbehinderung sind in Deutschland statistisch gesehen tendenziell älter und besser ausgebildet als Arbeitslose ohne Schwerbehinderung (Metzler, 2025). Die Akquise dieser Personengruppe kann für Unternehmen einen Vorteil in der Suche nach qualifizierten Fachkräften bedeuten. Ergänzend werden digitale Barrieren nach den Ergebnissen der Befragung vor allem von jüngeren Arbeitnehmenden wahrgenommen und digitale Barrierefreiheit als wichtig eingeschätzt als dies auf ältere Arbeitnehmende zutrifft. Da diese jüngeren Generationen im Vergleich zu ihren älteren Erwerbsfähigen länger in der Arbeitswelt verbleiben, könnten sich Unternehmen mit einer weitergedachten digitalen Barrierefreiheit genau diese umkämpfte Personengruppe sichern. Gleichzeitig steigt durch den demografischen Wandel und die mit ihm einhergehende Alterung der Beschäftigten auch der Anteil von Arbeitnehmenden mit Behinderung. Damit ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf, die Arbeitsumgebung entsprechend der Bedürfnisse dieser Arbeitnehmendengruppe digital barrierefrei zu gestalten – ob es sich damit um eine Gestaltung für bereits beschäftigte Arbeitnehmende handelt, die während ihrer Anstellung im Unternehmen eine Behinderung erlangen oder um neu anzustellende Menschen mit Behinderung. Alle der benannten Vorteile erhalten mit Blick auf die derzeitige Herausforderung des Fachkräftemangels erhöhte Relevanz.

- **Mögliche Einsparungen im Rahmen der Ausgleichsabgabe**[17]
  Durch eine Positionierung als inklusives Unternehmen können Unternehmen Kosten, die sie möglicherweise im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Ausgleichsabgabe entrichten müssten, mindern. Dies betrifft auch jene Kosten für die Ausgleichsabgabe, die dadurch entstehen, dass Beschäftigte mit Schwerbehinderungen ihren Arbeitgebenden nicht mitteilen, dass sie eine anerkannte Schwerbehinderung haben. [18] Eine inklusionsfreundliche Kultur kann dazu beitragen, dass Menschen mit (Schwer-)Behinderungen im Arbeitsumfeld offener mit ihrer Behinderung umgehen. Unternehmen können hierdurch ihre Dunkelziffer von (schwer-)behinderten Mitarbeitenden und damit verbundene Kosten für die Entrichtung der Ausgleichsabgabe verringern.

2. Vorteile im Rahmen von Arbeitsprozessen: Räume für Re- und Upskilling sowie inklusives Lernen

Bezogen auf vor allem innerbetriebliche Prozesse und Arbeitsabläufe lässt sich eine weitergedachte digitale Barrierefreiheit als Potenzial für folgende Vorteile benennen:

---

[17] Bei der Ausgleichsabgabe handelt es sich um den Strafbetrag, der für Arbeitgebende anfällt, wenn sie ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht, Personen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte zu beschäftigen, nicht nachkommen. In Deutschland sind Arbeitgebende mit mindestens 20 Arbeitsplätzen dazu verpflichtet, 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten oder ihnen Gleichgestellten zu besetzen. Die entsprechenden Strafbeträge werden per Staffelung berechnet (REHADAT, o. Jg.).

[18] So kam eine IW-Untersuchung aus dem Jahre 2025, innerhalb derer über 5.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland befragt wurden, zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmende größtenteils offen mit ihrer Behinderung im Arbeitsumfeld umgehen können, es jedoch insbesondere bei Menschen mit psychischen Einschränkungen und damit unsichtbaren Behinderungen zu deutlich weniger Offenheit kommt (Seichter/Trögeler, 2025).

- **Förderung der Arbeitsproduktivität**
  Digitale Technologien können dazu beitragen, Arbeitnehmende bei deren Arbeit sowohl psychisch als auch physisch zu entlasten, wenn im Rahmen der Einführung und betrieblichen Nutzung digitaler Tools Maßnahmen zur Belastungsreduzierung der Mitarbeitenden berücksichtigt werden (DGB, 2022, 9). Damit, dass digitale Barrierefreiheit dazu beiträgt, Informationen leichter zugänglich zu machen und digitale Abläufe zu vereinfachen (Aktion Mensch, o. Jg.), lässt sich diese als eine solche Maßnahme begreifen. Gleichzeitig kann die übersichtliche Aufbereitung digitaler Inhalte im Arbeitsumfeld Arbeitsabläufe dadurch beschleunigen, dass benötigte Informationen schneller auffindbar und besser genutzt werden können. Auch kann eine profitable Nutzung digitaler Tools wie Künstliche Intelligenz, von der sich viele Akteure und besonders auch Unternehmen eine Steigerung der Produktivität ihrer Beschäftigten erhoffen (Demary et al., 2025), nur dann für möglichst alle Beschäftigten gelingen, wenn solche Tools auch barrierefrei eingesetzt werden.

- **Förderung der Mitarbeitendenzufriedenheit und -gesundheit**
  Digitale Barrieren können erheblichen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Beschäftigten haben.[19] Demnach kann eine konsequentere Umsetzung digitaler Barrierefreiheit zur Prävention von psychischen Belastungen beitragen und damit auch die Arbeitszufriedenheit sowie das Engagement der Beschäftigten steigern, schließlich sind psychisch gesunde Mitarbeitende tendenziell motivierter und leistungsfähiger (vgl. beispielsweise BMAS, o. Jg.). Auch kann digitale Barrierefreiheit zur Reduzierung und Vermeidung von Technostress beitragen, da sie die Nutzendenfreundlichkeit digitaler Inhalte und Tools begünstigt (vgl. Kapitel 4.3). Mit Blick auf Erhebungen der gesetzlichen Krankenkassen, die feststellen, dass seelische Erkrankungen zunehmend Grund für Krankschreibungen sind (Liermann, 2025; AOK, 2023; BARMER, 2022) erhält die Förderung der psychischen Gesundheit durch Arbeitgebende zusätzliche Relevanz. Gleichzeitig ist die Überforderung durch digitale Technologien innerhalb der deutschen Gesellschaft eine ernst zu nehmende Herausforderung[20] und lässt sich als Risiko für die psychische Gesundheit betrachten – erst recht, wenn Arbeitnehmende auf der Arbeit stetig mit ihr konfrontiert werden. Mit ihrem Potenzial, digitale Inhalte leichter zugänglich zu machen, kann digitale Barrierefreiheit als Strategie betrachtet werden, dieser Herausforderung entgegenzutreten. Ergänzend kann digitale Barrierefreiheit die Arbeitsbelastung der Beschäftigten innerhalb einer Organisation senken, wenn Kunden leichter eigenständig an Informationen gelangen und es damit zu geringeren Anfragen bei Support-Mitarbeitenden kommt. [21]

---

[19] So kann eine mangelnde Benutzendenfreundlichkeit digitaler Tools im Rahmen eines sogenannten „Techno-Stress“ zu einer eigenständigen Belastungsquelle für deren Nutzende werden und damit nicht nur die psychische Gesundheit von Arbeitnehmenden, sondern auch die Qualität von deren Arbeit beeinträchtigen (DGB, 2022, 8). Auch fand eine Interview-Studie von Haury et al. (2023) heraus, dass digitale Barrieren einen erheblichen Einfluss auf die mentale Gesundheit von Beschäftigten mit Behinderungen oder Einschränkungen haben. Insbesondere nicht barrierefreie Web-Conference-Tools werden von den Autoren als Beispiel genannt: Nach den Ergebnissen der Studie können sie erheblichen Stress verursachen.

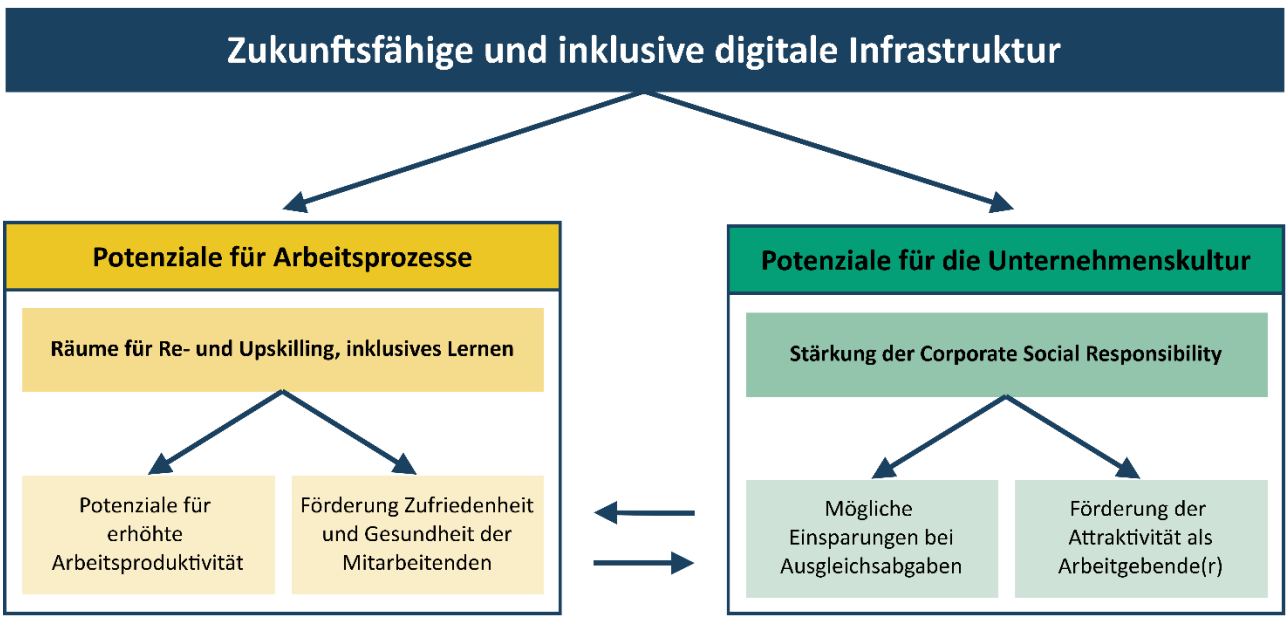
[20] So kam eine Bitkom-Studie aus dem Jahre 2025, für die 1.003 Personen ab 16 Jahren in Deutschland zum Themenfeld befragt wurden, zu dem Ergebnis, dass sich unter den Erwerbsfähigen 30 Prozent der 16 bis 29-Jährigen, 35 Prozent der 30 bis 49-Jährigen und 34 Prozent der 50 bis 64-Jährigen von digitalen Technologien überfordert fühlen (Bitkom, 2025b).

[21] Vgl. Fußnote 12.

Kleinstunternehmen sind von den gesetzlichen Vorschriften im Rahmen des BSFG bislang ausgeschlossen. Sie machen in Deutschland mit 83,3 Prozent aller Unternehmen einen Großteil an wirtschaftlichen Akteuren aus (vgl. Kapitel 1.1). Dennoch arbeitet ein Großteil der Beschäftigten in Deutschland in Unternehmen, für welche das BFSG gilt. So beschäftigten im Jahre 2022 kleine und mittlere Unternehmen zusammen 35,3 Prozent und Großunternehmen, die in der deutschen Wirtschaft nur 0,7 Prozent ausmachen, mit 45,3 Prozent fast die Hälfte aller Arbeitsplätze in Unternehmen, die das BFSG betrifft. Nur 19,4 Prozent der deutschen Beschäftigten arbeiten hingegen in Unternehmen, die das BFSG nicht betrifft (Statistisches Bundesamt, 2025b). Damit arbeiten insgesamt 80,6 Prozent aller in Unternehmen tätigen Personen in Deutschland bei Arbeitgebenden, die das BFSG betrifft und nur 19,4 Prozent in solchen, die es nicht betrifft. Sollten sie digitale Barrierefreiheit auch intern umsetzen, würde dies demnach einem Großteil der Beschäftigten in Unternehmen in Deutschland nutzen. Da diese Unternehmen sich ohnehin mit den Anforderungen einer digitalen Barrierefreiheit auseinandersetzen müssen, ist davon auszugehen, dass ein Weiterdenken derselben im Rahmen einer Umsetzung für ihre Mitarbeitenden für sie weniger aufwändig ist als für solche Unternehmen, die das BFSG (noch) gar nicht betrifft. Aber auch Kleinstunternehmen, für die das BFSG bislang nicht gilt, würden von den oben genannten Vorteilen im Zuge der Umsetzung einer digitalen Barrierefreiheit für ihre Mitarbeitenden profitieren und hätten damit einen personalpolitischen Anreiz, diese bei sich umzusetzen. Als **First Mover** (vgl. Kapitel 5.1) und im Themenfeld der digitalen Barrierefreiheit Erfahrene wären sie zudem bereits erprobt, sollte das BFSG auch auf sie ausgeweitet werden.

Abbildung 4: Potenziale eines weitergedachten BFSG in Unternehmen

Eine Zukunftsfähige digitale Infrastruktur als Bereicherung für Arbeitsprozesse und Unternehmenskultur



Quelle: eigene Darstellung

5.3 Hürden abbauen, Fähigkeiten (weiter-)entwickeln: Handlungsempfehlungen für ein Zusammendenken digitaler Barrierefreiheit und den Ausbau digitaler Kompetenz(en)

Sowohl die Auswertung der Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung als auch deren Verbindung mit bisherigen Erkenntnissen in den Themenfeldern Digitalisierung und Arbeitswelt haben gezeigt: Das Vorantreiben digitaler Barrierefreiheit kann Unternehmen zahlreiche Vorteile bieten. Dies gilt nicht nur für eine digitale Barrierefreiheit nach außen, wie sie das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz vorsieht, sondern auch für eine weitergedachte digitale Barrierefreiheit innerhalb der jeweiligen Unternehmen und gegenüber ihren Angestellten geht. Folgende Handlungsschritte lassen sich mit Blick auf die Umsetzung beider Formen digitaler Barrierefreiheit benennen:

- **Schulen, Sensibilisieren und informieren**
  In Deutschland existieren verschiedene zentrale Informations- und Anlaufstellen, die bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen durch das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz von Unternehmen genutzt werden können, darunter:

  - Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit

  Als zentrale Beratungsstelle der Bundesrepublik Deutschland bietet die Bundesfachstelle Barrierefreiheit, Informationen, Empfehlungen, Schulungen und Erstberatungen zu Themen der Barrierefreiheit, darunter auch der digitalen Barrierefreiheit.

  - Die Bundesinitiative Barrierefreiheit

  Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführte Initiative verfügt über Informationsmaterial zur digitalen Barrierefreiheit, unter anderem eine Nennung von Beratungsstellen Dritter.

  - REHADAT

  Das vom BMAS geförderte Informationsangebot REHADAT bietet verschiedene Informationsformate zu Themen und Fragestellungen sowie Zielgruppen im Bereich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Dabei finden sich auch Informationen zur digitalen Barrierefreiheit sowie ein Informationsangebot für Arbeitgebende und Arbeitnehmende.

Die Nutzung dieser Angebote und Anlaufstellen kann in Unternehmen auch dafür sorgen werden, dass ein Bewusstsein nicht nur für die gesetzliche Pflicht einer Umsetzung digitaler Barrierefreiheit gefördert wird, sondern auch für deren wirtschaftlichen Nutzen (vgl. Kapitel 5.1; 5.2). Dabei sollten alle Mitarbeitenden des Unternehmens, für die das Thema digitale Barrierefreiheit arbeitsrelevant ist, in diese Informationsbemühungen eingebunden werden – sei es durch eine gezielte Nutzung der oben benannten Angebote oder durch spezielle, verpflichtende Schulungen.

- **Benennung von Rollen und Verantwortlichkeiten**
  Neben den gesetzlichen Vorschriften zur Umsetzung einer digitalen Barrierefreiheit wie sie im Rahmen des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes vorgesehen ist, sollten Unternehmen weitere Anreize und

Zuständigkeiten für deren Umsetzung benennen und dadurch eine Akzeptanzsteigerung gegenüber digitaler Barrierefreiheit unterstützen. Ergänzend zum oben bereits benannten Informieren und Sensibilisieren zur digitalen Barrierefreiheit empfiehlt es sich, klare Zuständigkeiten innerhalb der Unternehmen für das Thema digitale Barrierefreiheit zu schaffen. Ein solches Vorgehen kann Rückfrage- und Abstimmungsprozesse verkürzen und Einsparungen gegenüber einem Hinzuziehen Externer schaffen. Dabei können nicht nur die eine digitale Barrierefreiheit unmittelbar umsetzenden IT-Zuständigen Berücksichtigung finden, sondern auch die von einer digitalen Barrierefreiheit unmittelbar Profitierenden, das heißt solche Menschen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Behinderung auf eine digitale Barrierefreiheit angewiesen sind. Sie könnten als Expertinnen und Experten in eigener Sache digitale Barrierefreiheit prüfen und unterstützen. Dieser Ansatz ist ebenfalls relevant, wenn es darum geht, mit einer weitergedachten digitalen Barrierefreiheit eine günstige, nutzendenfreundliche Infrastruktur zu schaffen, auf Basis derer digitale Kompetenzen erfolgreich ausgebildet werden können.

- **Verankerung einer digitalen Barrierefreiheit innerhalb der Unternehmenskultur**
  Sowohl für das Vorantreiben einer externen als auch internen digitalen Barrierefreiheit sind Veränderungsprozesse innerhalb der Organisation, das heißt der Unternehmen nötig. Mehrere Quellen belegen, dass solche Transformationsprozesse besser gelingen, wenn Beschäftigte auch deren Sinn und Zweck begreifen (Armenakis/Bedeian, 1999; Breutner/Roth, 2024; Initiative D21, 2025, 14). Daher sollten Unternehmen die Vorteile einer digitalen Barrierefreiheit ihren Angestellten veranschaulichen und, im Falle einer weitergedachten digitalen Barrierefreiheit, diese innerhalb der Organisationskultur verankern.

- **Ermöglichung von Dialog und Austausch**
  Um Verbesserungspotenziale in der Umsetzung digitaler Barrierefreiheit zu identifizieren, kann es hilfreich sein, eine Möglichkeit der Meldung digitaler Barrieren zu etablieren – sowohl von Seiten der Kundinnen und Kunden als von Seiten der Mitarbeitenden. Bei der Schaffung solcher Feedback-Systeme sollte darauf geachtet werden, verschiedene Perspektiven und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Dies kann gelingen, indem gezielt Mitarbeitende oder Kundinnen und Kunden mit Behinderungen angesprochen und befragt werden. Beispielsweise können Mitarbeitende mit Behinderungen als Testende neuer digitaler Angebote fungieren, bevor diese online gehen (vgl. hierzu den folgenden Punkt). Hierbei kann sich Diversität in der Belegschaft als großer Vorteil für Unternehmen erweisen: Durch vielfältige Perspektiven, eingebracht auch durch die Verschiedenartigkeit von Behinderungsarten und den damit verbundenen Bedürfnissen, können digitale Produkte, Dienstleistungen sowie Arbeitstools und -prozesse aus einer Vielzahl von Perspektiven getestet werden. Damit können Verzerrungen in der Bewertung der digitalen Barrierefreiheit gesenkt und Strafzahlungen für eine Nichteinhaltung digitaler Barrierefreiheit vermieden werden.

- **Einbindung von Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten in eigener Sache**
  Eine effektive und gleichzeitig kostengünstige Möglichkeit, die digitale Barrierefreiheit im Bereich B2C als auch eine weitergedachte Barrierefreiheit innerhalb der eigenen Organisation zu prüfen und voranzutreiben, stellt die Einbindung der Zielgruppe selbst dar. Beschäftigte, die auf eine digitale Barrierefreiheit angewiesen sind, sollten in diesem Kontext dazu gewonnen und gegebenenfalls angestellt werden, um spezielle Arbeitsgruppen oder Kompetenzzentren innerhalb der Unternehmen aufzubauen. Solche Einrichtungen können sowohl als zentrale Anlaufstellen für Rückfragen dienen als auch mit dem direkten

Auftrag betraut werden, die in- und externe Barrierefreiheit zu prüfen. In diesem Zusammenhang lassen sich sowohl Menschen mit Behinderungen als auch weitere Beschäftigte, die verlässlich digitale Barrieren identifizieren können, einbinden und ein Dialog kann vorangetrieben werden. Auch denkbar ist ein über ein Peer-Verständnis hinausgehender Ansatz, indem auch Beschäftigte, die in operativer Funktion digitale Barrierefreiheit umsetzen, eingebunden werden, wie beispielsweise Mitarbeitende aus der IT.

Wenn es wiederum ausschließlich um ein Zusammendenken digitaler Kompetenz(en) und einer weitergedachten digitalen Barrierefreiheit geht, lassen sich folgende Empfehlungen benennen (vgl. auch Abbildung oben):

- **Ein Abbau digitaler Barrieren sollte parallel zum Auf- und Ausbau digitaler Kompetenzen erfolgen**
  Ein Mehr an digitaler Barrierefreiheit kann sich förderlich auf den Ausbau digitaler Kompetenzen der Beschäftigten auswirken, insofern als dass sie eine nutzendenfreundliche Infrastruktur und damit eine vorteilhafte Lernumgebung begünstigt. Damit unterstützen barrierearme digitale Arbeitsumgebungen die aktive Teilhabe aller Beschäftigten und ermöglichen ihnen, digitale Kompetenzen gezielt aufzubauen oder zu erweitern. Ergänzend eröffnet eine digitale barrierefreie Arbeitsumgebung Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, wodurch (mehr) kompetente Fachkräfte gewonnen werden können (unter anderem Metzler, 2025, 29).

- **Beim Abbau digitaler Barrieren sollte das Vorhandensein verschiedenartiger digitaler Kompetenz im Unternehmen im Sinne der Beschäftigten und des Betriebs Berücksichtigung finden**
  Das Vorhandensein digitaler Kompetenz(en) kann dabei helfen, bestehende Barrieren gezielt zu identifizieren. Daher sollten Unternehmen unter Einbeziehung aller Mitarbeitenden (1) die bereits vorhandenen digitalen Kompetenzen ermitteln, (2) digitale Barrieren möglichst umfassend identifizieren und (3) die Bedarfe am Ausbau digitaler Barrierefreiheit und digitaler Kompetenzen klären. Eine solche bedarfsorientierte Identifikation kann als notwendig angesehen werden, um digitale Barrieren gezielt abzubauen und somit Räume für passgenaues digitales Reskilling und Upskilling zu schaffen.

- **Bei der Einbindung (neuer) digitaler Technologien innerhalb des eigenen Unternehmens sollten die dort Beschäftigten berücksichtigt und beteiligt werden**
  Die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten an sowie deren Einbindung in den Prozess der Einführung (neuer) digitaler Tools im Unternehmen empfiehlt sich genau deshalb, weil sie die psychische Gesundheit von Arbeitnehmenden (Initiative D21, 2025) sowie deren Produktivität fördern kann (vgl. Kapitel 5.2).

  Eine mögliche Drei-Schritt-Strategie[22] bei der Implementierung neuer digitaler Tools wie Künstlicher Intelligenz im eigenen Unternehmen, die Mitarbeitende in den Implementationsprozess einbindet und deren Bedürfnisse berücksichtigt, kann folgendermaßen aussehen:

[22] Diese Strategie baut auf Ideen von Jenny Lay-Flurrie, Vizepräsidentin und Chief Accessibility Officer bei Microsoft, auf, die auf dem European Accessibility Summit 2025 des European Disability Forums (EDF) vorgetragen wurden.

1. **Informationen einholen**
   Prüfung der Barrierefreiheitsanforderungen für das entsprechende Tool. Bei Einkauf des Tools von externem Produzenten/Dienstleister: Prüfung der Konformität des Tools mit den geltenden Barrierefreiheitsanforderungen.

2. **Einführung und Testung**
   Bereitstellung des Tools im eigenen Unternehmen. Dabei sollten die Mitarbeitenden auch über die Vorteile und den Sinn der Einführung des neuen Tools aufgeklärt werden, um sie aktiv in den Prozess der Einführung sowie Weiterentwicklung der digitalen Barrierefreiheit einzubinden. Damit verbunden sollte beobachtet werden, wie verschiedenste Mitarbeitende auf das neue Tool reagieren und wie/ob sie es für ihre Aufgaben produktiv nutzen. Als Erhebungsinstrumente sollten dabei nicht nur Befragungen der Beschäftigten, sondern auch Beobachtungen des Umgangs mit dem Tool als Instrumente genutzt werden, um möglichst genaue und umfassende Antworten auf obige Fragen zu erhalten. Weiterhin ist wichtig, bestimmte Gruppen von Nutzenden, darunter Menschen mit Behinderungen, repräsentativ in diesen Feedbackprozess einzubinden, um der Verfestigung digitaler Barrieren entgegenzuwirken. Damit Rückmeldungen der Mitarbeitenden repräsentativ sind, sollte sichergestellt werden, dass die Diversität der Belegschaft anhand verschiedener Dimensionen Berücksichtigung findet. Dazu gehören zum Beispiel (Schwer-) Behinderung, Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Position und Abteilung, Beschäftigungsdauer im Unternehmen sowie in der aktuellen Position und die (Selbst-)Einschätzung der digitalen Kompetenzen. Auch sollte dabei beachtet werden, dass Untergruppen in sich hochdivers sein können: Beispielsweise fallen in die Unterkategorie Neurodiversität wiederum eine Vielzahl spezifischer Krankheits- und Behinderungsbilder wie ADHS, Autismus, Dyskalkulie sowie Tourette- oder Down-Syndrom. Zudem können diese Behinderungen unterschiedlich stark ausgeprägt und Personen in verschiedenen Kombinationen sowohl körperlich als auch geistig mehrfachbehindert sein. Eine solche Vielfalt im Unternehmen sollte bei der Testung und Sammlung von Feedback der Mitarbeitenden Berücksichtigung finden, damit die digitale Barrierefreiheit von Produkten, Programmen und Dienstleistungen möglichst umfassend bewertet werden und Barrieren bedarfsgerecht abgebaut werden können. Hier zeigt sich abermals, wie die Förderung einer offenen Unternehmenskultur, in der eine (Schwer-)Behinderung kein Tabu-Thema sein muss, und der Ausbau digitaler Barrierefreiheit positiv aufeinander wirken können.

3. **Auswertung und Anpassung**
   In einem dritten Schritt wird das gesammelte Feedback ausgewertet und an den Entwickler/Hersteller weitergeleitet. Wurde das digitale Tool selbst entwickelt, wird es entsprechend angepasst. Hierbei können die gesammelten Erfahrungen aus Phase 2 auch dafür genutzt werden, um herauszufinden, an welchen zentralen Stellen das digitale Tool unkompliziert anpassbar sein sollte. Dies ist wichtig, um möglichst effizient und passgenau auf sich verändernde Nutzungsansprüche zu reagieren und das Tool somit weiterhin anbieten und/oder produktiv nutzen zu können. Aus Beschäftigungssicht kann dies die Absicherung der Positiveffekte einer digital barrierefreien Infrastruktur (vgl. Abbildung 2)

mittel- bis langfristig unterstützen, indem bei jeder Anpassung die Weichen für weitere gestellt werden.

Allgemein scheint wichtig, diesen Drei-Schritt-Ansatz nicht linear, sondern als Kreislaufmodell zu denken: Der angesprochene Feedback-Mechanismus sollte ein fortlaufender und fester Bestandteil der Unternehmenskultur werden und sein. Ein solcher Ansatz birgt eine Chance, die digitale Barrierefreiheit im eigenen Unternehmen auf Basis vorhandener Kenntnisse und Bedürfnisse sowie geltender Anforderungen im Sinne von Unternehmen und Mitarbeitenden sicherzustellen und auszubauen.

6 Fazit

Anlässlich des Inkrafttretens des BFSG am 28. Juni 2025 bestanden die zentralen Zielsetzungen dieser Studie darin, sowohl die Gruppe der Beschäftigten als auch der Arbeitgebenden im Kontext der digitalen Barrierefreiheit in den Fokus zu nehmen. In diesem Zusammenhang wurde zunächst untersucht, wie sich Beschäftige gegenüber einer digitalen Barrierefreiheit positionieren. Darauf aufbauend wurden (a) aus dieser Perspektive resultierende organisationspolitische Handlungsbedarfe sowie (b) entsprechende Maßnahmen für Unternehmen als Arbeitgebende abgeleitet.

Dabei verdeutlicht das erste Ergebnis dieser Studie, dass die Digitalisierung ein weitreichender Transformationsprozess der Arbeitswelt ist: Ein Großteil der Beschäftigten nutzt bereits heute digitale Medien innerhalb ihrer Arbeit. Angesichts dessen, dass 84 Prozent der Beschäftigten insgesamt und 82 Prozent der Beschäftigten mit einer amtlich anerkannten Behinderung digitale Medien nutzen, hat das Vorliegen einer Behinderung kaum Einfluss auf die Höhe dieser Nutzung.

Das zweite zentrale Ergebnis der Studie zeigt einen möglichen Handlungsbedarf für Arbeitgebende auf, der sich im Zusammenhang mit der hohen Nutzung digitaler Medien für Arbeitgebende ergibt: Die Mehrheit der Befragten nimmt digitale Barrieren bei der Arbeit wahr, insbesondere in Form von unübersichtlichen Webseiten (68 Prozent) oder schwer verständlicher Sprache (58 Prozent) Der oben benannte Handlungsbedarf wiederum ergibt sich insofern, als dass aktuelle Quellen zur Digitalisierung der Arbeitswelt eine erhöhte physische und psychische (Arbeits-)Belastung benennen, wenn digitale Tols auf der Arbeit nicht entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten genutzt werden können (sogenannter Technostress). Gleichzeitig wurde im Zuge der Beschäftigtenbefragung nicht explizit danach gefragt, ob mit dem Wahrnehmen digitaler Barrieren auch automatisch eine Behinderung oder Störung ihrer Arbeit einhergeht. Auch wenn aktuelle Quellen zum Stress, den nicht auf die Bedürfnisse und Ansprüche ihrer Nutzenden ausgerichtete digitale Tools bei diesen verursachen können, eine solche Störung nahelegen, besteht hier noch weiterer Forschungsbedarf. Wenn es um eine Wahrnehmung digitaler Barrieren geht, gaben jüngere Beschäftigte deutlich häufiger als ältere Arbeitnehmende an, auf der Arbeit digitalen Barrieren zu begegnen. Die größten Unterschiede zeigten sich dabei zwischen den jüngsten und den ältesten Beschäftigten und bei denjenigen digitalen Barrieren, die am häufigsten auftraten, nämlich einer übersichtlichen Strukturierung von Websites sowie unzureichenden Farbkontrasten (siehe oben). Das Vorliegen einer Behinderung wiederum erhöhte die Wahrnehmung digitaler Barrieren nur unwesentlich.

Das dritte Kernergebnis der Studie unterstreicht die hohe Wichtigkeit, die eine digitale Barrierefreiheit bei den Befragten für ihre eigene Arbeit besitzt und liefert ein weiteres Argument für das Umsetzen einer digitalen Barrierefreiheit, von der auch die Beschäftigten profitieren. Auch hier hat das Alter einen höheren Einfluss auf den Grad der Wichtigkeit als das Vorliegen einer Behinderung, selbst wenn Menschen mit Behinderungen digitale Barrierefreiheit als mehrheitlich wichtiger wahrnehmen als solche ohne Behinderungen. Das Thema der digitalen Barrierefreiheit wiederum ist eines, welches vor allem im Kontext von Menschen mit Behinderungen diskutiert wird. Demgegenüber bieten die Ergebnisse der Befragung eine interessante Erweiterung des Diskussionsradius einer digitalen Barrierefreiheit. Dies ist insofern der Fall, als dass ausgehend von den Ergebnissen dieser Studie das Alter der Befragten einen größeren Einfluss sowohl auf die

Wahrnehmung digitaler Barrieren als auch deren eingeschätzte Wichtigkeit besitzt als das Vorliegen einer Behinderung. Damit wird das Thema der digitalen Barrierefreiheit zu einem, welches nicht nur und sogar weniger für Menschen mit Behinderungen, sondern besonders für jüngere Generationen und damit solche, die längere Zeit in der Arbeitswelt verbleiben, relevant ist.

Für Unternehmen wiederum lassen sich ausgehend von den Ergebnissen dieser Studie insbesondere folgende wirtschaftliche Argumente benennen, wenn es um das Vorantreiben einer weitergedachten digitalen Barrierefreiheit geht:

- Ein niedrigerer durch Technostress bedingter Krankenstand der Beschäftigten,
- eine produktivere Belegschaft, die nicht durch digitale Barrieren in ihrem Arbeitsfluss gebremst wird,
- eine technische Infrastruktur, die förderlich für ein Vorantreiben zukunftsträchtiger digitalen Kompetenzen ist und
- ein Handlungsansatz gegenüber den Herausforderungen des demographischen Wandels, besonders mit Blick auf einen umkämpften Fachkräftemarkt.

Im Kontext des letztgenannten Punkts ergeben sich sowohl Vorteile für Unternehmen, indem durch eine weitergedachte digitale Barrierefreiheit sowohl (a) ein Potenzial besteht, von jüngeren Generationen von Arbeitnehmenden als attraktive Arbeitgebende wahrgenommen zu werden als auch (b) die Arbeitsumgebung bereits für ältere Arbeitnehmende, die möglicherweise im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit eine Behinderung erlangen, anzupassen. Insofern lassen sich das Vorantreiben einer digitalen Barrierefreiheit nach außen und im Rahmen einer weitergedachten digitalen Barrierefreiheit nach innen als **Curb-Cut- Effekt** betrachten – einem Synergieeffekt, der entsteht, wenn von Maßnahmen im Bereich einer Barrierefreiheit, die ursprünglich für Menschen mit Behinderungen gedacht waren, auch andere Gruppen profitieren (Blackwell, 2017). Eine weitergedachte digitale Barrierefreiheit wiederum lässt sich vor dem Hintergrund des Curb-Cut-Effektes als (a) wichtige Maßnahme, von der nicht nur Arbeitnehmende mit Behinderungen, sondern alle Beschäftigten profitieren sowie (b) organisationspolitische und strategische Maßnahme, um den Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt gerecht zu werden, begreifen. Damit wird sie zu einem Vorhaben, von dem gleichermaßen Arbeitgebende wie Arbeitnehmende profitieren können.

Abstract

With the German Accessibility Enhancement Act (Ger.: Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)) coming into force June 28th, 2025, it will no longer be just public institutions that are obliged to ensure digital accessibility, but also private sector players. From this date onwards, the latter will have to offer their goods and services to their customers digitally accessible. The main goal of the act is to reduce barriers in digital space and thus promote digital participation for people with those disabilities that make them dependent on digital accessibility. In context of the BFSG and the underlying legal obligation on the private sector, this study focuses on the topic of digital accessibility by first (1) examining the perspective of employees on the topic of digital accessibility, then (2) outlining potential organizational policy actions and advantages that could result for companies as providers of digital accessibility, and (3) identifying possible measures for companies and employers in context of these actions. The methodological basis for this undertaking consists in an employee survey of over 5,000 people subject to social insurance contributions from 2025.Based on the results of the survey, this study highlights several synergy effects by illustrating that companies (1) in addition to fulfilling their legal obligation to provide digital accessibility to their potential customers, can gain numerous economic benefits, and that they (2) are well-advised to take the requirements of digital accessibility a step further by implementing them internally within their own organization and towards their (potential) employees. People with disabilities did not report encountering digital barriers in their everyday working lives significantly more often than people without disabilities. Given that, based on the results of the study, the perceived importance of digital accessibility increases with decreasing age and that younger generations perceive more digital barriers, the results of this most of all underline: Even though the legal requirements within the BFSG are primarily aimed at improving digital participation for people with disabilities, digital barriers and the related issue of digital accessibility are more a question of age than one of disability. Promoting digital accessibility both internally and externally can be used as a competitive factor for companies to promote promising digital skills and to address the challenges of demographic change, which most of all consist of an aging workforce and an increasing competition of gaining specialist employees.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einschätzung aller Befragten zur Wahrnehmung digitaler Barrieren nach Alter..... 14

Abbildung 2: Einschätzung aller Befragten zur Wichtigkeit digitaler Barrierefreiheit nach Alter..... 15

Abbildung 3: Digitale Barrierefreiheit und digitale Kompetenzen als Gelingensbedingungen für die digitale Transformation der Arbeitswelt. 22

Abbildung 4: Potenziale eines weitergedachten BFSG in Unternehmen 27

Literaturverzeichnis

Aktion Mensch, o. Jg., Vorteile von Barrierefreiheit im Internet: Alle Menschen erreichen, https://www.aktion-mensch.de/inklusion/barrierefreiheit/barrierefreie-website/vorteile-digitaler-barrierefreiheit [03.11.2025]

Aktion Mensch / Stiftung Pfennigparade/ Google Germany / ITV Consult, 2025, Dritter Testbericht: So barrierefrei sind Online-Shops in Deutschland 2025, https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-dritter-testbericht-onlineshops-barrierefreiheit.pdf?v=8d8cb330, S. 11 [02.09.2025]

Aktion Mensch / SINUS-Institut, 2020, Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung, https://aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/AktionMensch_Studie-Digitale-Teilhabe.pdf?v=16179909 [27.10.2025]

AOK, 2023, Fehlzeiten-Report: Anhaltend hohe arbeitsbezogene Beschwerden und stetig steigende Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen, https://www.aok.de/pp/bv/pm/fehlzeiten-report-2023/#c26353 [23.10.2024]

Armenakis, Achilles A. / Bedeian, Arthur G., 1999, Organizational change: A review of theory and research in the 1990s, https://doi.org/10.1177/014920639902500303 [27.10.2025]

Bachmann, Ronald / Cim, Merve / Green, Colin, 2019, Long-run Patterns of Labour Market Polarisation: Evidence from German Micro Data, in: British Journal of Industrial Relations, 57. Jg., Nr. 2, S. 350–376

Bahr, Ines, 2024, Mehr als ein Drittel der Unternehmen verzeichnen nach dem Implementieren von Funktionen der digitalen Zugänglichkeit einen höheren Umsatz, https://www.capterra.com.de/blog/7531/studie-barrierefreie-website-kosten-umsatz?utm_source=chatgpt.com#38-der-Unternehmen-verzeichnen-durch-ihre-Bemu%CC%88hungen-einen-ho%CC%88heren-Umsatz [28.10.2025]

BARMER, 2022, Barmer Gesundheitsreport 2023: Mit den Daten zur Arbeitsunfähigkeit die betriebliche Gesundheit fördern, https://www.barmer.de/firmenkunden/tools-downloads/medien-und-magazine/barmer-

gesundheitsreport-1003862#:~:text=Rund%2035%20Prozent%20und%20somit,in%20erster%20Linie%20Depressionen%20beinhaltet [23.10.2024]

BDA - Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2021, Barrierefreiheit stärken – Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachten Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 (Barrierefreiheitsgesetz - BFG), https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/barrierefreiheitsgesetz-bda.pdf [15.09.2025]

BDI - Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., 2021, Stellungnahme. Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 (BFSG), https://www.bundestag.de/resource/blob/837934/.[15.09.2025]

bdo - Bundesverband Deutscher Omnibusunternehmer, 2021, Stellungnahme des bdo zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Entwurf eines Gesetzes (Barrierefreiheitsgesetz – BFG)“, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/barrierefreiheitsgesetz-bdo.pdf [15.09.2025]

Bitkom - Bundesverband der Informationswirtschaft, Telekommunikation und Neue Medien, 2021, Stellungnahme. Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 über die Barrierefreiheitsanforderungen von Produkten und Dienstleistungen, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/barrierefreiheitsgesetz-bitkom.pdf [15.09.2025]

Bitkom - Bundesverband der Informationswirtschaft, Telekommunikation und Neue Medien, 2025a, Cloud Report 2025: Status Quo und Trends in Wirtschaft und Politik, https://www.bitkom.org/sites/main/files/2025-06/bitkom-pressekonferenz-cloud-report-2025-praesentation.pdf [23.10.2025]

Bitkom - Bundesverband der Informationswirtschaft, Telekommunikation und Neue Medien, 2025b, Digitaltag-Studie: Große Offenheit für digitale Angebote – doch viele fühlen sich abgehängt, https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Digitaltag-Studie-digitale-Angebote [28.10.2025]

Blackwell, Angela G., 2017, The Curb-Cut Effect, Stanford Social Innovation Review, Winter 2017, https://ssir.org/articles/entry/the_curb_cut_effect [20.09.2025]

Bondanini, Giorgia et al., 2020, Technostress Dark Side of Technology in the Workplace: A Scientometric Analysis, in: International Journal of Environmental Research and Public Health, 17. Jg., Nr. 21, 8013, https://doi.org/10.3390/ijerph17218013 [23.10.2025]

Borle, Prem et al., 2021, How Are Techno-Stressors Associated with Mental Health and Work Outcomes? A Systematic Review, in: International Journal of Environmental Research and Public Health, 18. Jg., Nr. 16, 8673, https://doi.org/10.3390/ijerph18168673 [28.10.2025]

Breutner, N. / Roth, A., 2024, How Employees Perceive Planned Organizational Change: Insights from a Workspace Change Project in the German Insurance Industry, https://doi.org/10.1177/00218863241290892 [30.10.2025]

BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung, o. Jg., Digitale Kompetenzen erfassen, https://www.berufsorientierungsprogramm.de/ [19.09.2025]

bpb – Bundeszentrale für politische Bildung, o. Jg., Digital Natives, https://www.bpb.de/themen/medien-journalismus/medienpolitik/500665/digital-natives/ [30.10.2025]

Brod, Craig, 1982, Managing Technostress: Optimizing the Use of Computer Technology, in: Personnel Journal, 61. Jg., Nr. 10, S. 753–757

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), o. Jg., Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Das INQA-Themenfeld Gesundheit, https://www.inqa.de/DE/themen/gesundheit/uebersicht.html [05.06.2025]

Carrier, L. Mark et al., 2015, Causes, effects, and practicalities of everyday multitasking, in: Developmental Review, 35. Jg., Nr. 1, S. 64–78, https://doi.org/10.1016/j.dr.2014.12.005 [16.09.2025]

Data Plus Research and Buzzmatic, 2024, Barrierefreiheit im E-Commerce, https://buzzmatic.net/barrierefreiheit-im-e-commerce-studie/#studienergebnisse [16.09.2025]

Demary, Vera et al., 2025, Wie wird KI die Produktivität in Deutschland verändern?, Gutachten im Auftrag des Gemeinschaftsausschusses der Deutschen Gewerblichen Wirtschaft, Köln / Berlin

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund, 2022, Report 2022: Digitale Transformation – Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten, https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++e9c777a4-507f-11ed-9da8-001a4a160123 [16.09.2025]

Ehlert, Martin et al., 2024, Mehr Weiterbildung für alle. Fachkräftesicherung durch Bildungszeit, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh

European Commission, 2025, Digital Decade – Policy Programme, https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-decade-policy-programme [22.10.2025]

European Commission, o. Jg., DESI – Compare Countries Progress. Digital Decade DESI Visualisation Tool, https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/ [22.10.2025]

European Union, 2024, The Digital Competence Framework (DigComp), https://digital-skills-jobs.europa.eu/ [23.10.2025]

Eurostat, 2024, Reference Metadata. ICT Usage in Enterprises (isoc_e), https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/isoc_e_esms.htm#relatedmdDisseminated [16.09.2025]

Fattori, Alice et al., 2024, Exploring Workability in an Older Working Population, in: Frontiers in Public Health, 12. Jg., 1303907, https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1303907 [01.09.2025]

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2025, Inklusion im Internet: Warum jetzt Barrieren im Netz teuer werden können, https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/inklusion-im-internet-warum-jetzt-barrieren-im-netz-teuer-werden-koennen-110562670.html [01.09.2025]

Franken, Swetlana / Wattenberg, Malte, 2021, Digitalisierte Arbeitswelt – neue Aufgaben, neue Kompetenzanforderungen, in: Tirrel, Henning / Winnen, Lothar / Lanwehr, Ralf (Hrsg.), Digitales Human Resource Management, Springer Gabler, Wiesbaden

Fuglseth, Anna M. / Sørebø, Øystein, 2014, The Effects of Technostress within the Context of Employee Use of ICT, in: Computers in Human Behavior, Nr. 40, S. 161–170, https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.07.040 [23.10.2025]

Gimpel, Henner et al., 2019, Gesund digital arbeiten?! Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland, https://www.fim-rc.de/wp-content/uploads/2020/03/Gimpel_etal_2019_Gesund_digital_arbeiten-Eine_Studie_zu_digitalem_Stress_in_Deutschland.pdf [23.10.2025]

Gruenewald, Hazel, 2024, Qualifizierungsbedarf und -ansätze, in: Müller, Maren und Dies. (Hrsg.), Upskilling und Reskilling , Springer VS, Wiesbaden

Haas, Markus, 2024, Smartphone-Markt: Konjunktur & Trends, Bitkom Research, https://www.bitkom.org/sites/main/files/2024-02/Bitkom-Praesentation-Smartphone-Markt-2024.pdf [30.10.2025].

Haury et al., 2023, Barrierefreiheit digitaler Arbeitswelten am Beispiel von Webkonferenztools, Sicher ist sicher, Vol. 74, Nr. 1, S. 26–32, https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2023.01.08 [01.09.2025]

Händlerbund e.V., 2021, Stellungnahme Händlerbundes e. V. zum Referentenentwurf, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/barrierefreiheitsstaerkungsgesetz-haendlerbund.pdf?__blob=publicationFile&v=2, [15.09.2025]

Herzog et al., 2024, Barrierefreiheit am Arbeitsmarkt? So gelingt der gleichberechtigte Zugang , https://www.researchgate.net/publication/387057200_Barrierefreiheit_am_Arbeitsmarkt_So_gelingt_der_gleichberechtigte_Zugang_fur_Menschen_mit_Behinderungen [05.09.2025].

Inititative D21, 2025, Digital Skills Gap 2025. Digitale Spaltung neu vermessen, https://initiatived21.de/uploads/03_Studien-Publikationen/Digital-Skills-Gap-2025/D21_DigitalSkillsGap_2025_final-Sperrfrist.pdf [19.09.2025]

Konle-Seidl, Regina / Danesi, Sara, 2022, Digitalisation and Changes in the World of Work. Literature Review, https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL_STU(2022)733986_EN.pdf [16.09.2025]

Koutsoklenis, A. / Adam, S., 2024, The Social Model of Disability, in: Bennett, G., Goodall, E. (eds), The Palgrave Encyclopedia of Disability, Palgrave Macmillan, Cham, https://doi.org/10.1007/978-3-031-40858-8_294-1 [05.09.2025]

Lazić, Milena / Simović, Vladimir / Domazet, Ivana, 2024, Digital Competences and Disability, in: Universal Access in the Information Society, 23. Jg., Nr. 2, S. 1623–1642

Leutgeb, Christian, 2025, Digitale Transformation am Arbeitsplatz, in: Konferenzband Employability und lebenslanges Lernen, https://doi.org/10.53349/re-source.2025.is2.a1474 [25.10.2025]

Liermann, Sandra, 2025, Wenn die Seele krank wird, Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 148/2025

Metzler, Christoph, 2025, Inklusion auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 75. Jg., Nr. 32–35, S. 27–32

Metzler, Christoph / Jansen, Anika / Kurtenacker, Andrea, 2020, Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung, IW-Report, Nr. 7, Köln

Naab, Thorsten, 2025, Forschungsperspektiven zu Mediennutzung, Deutsches Jugendinstitut e.V., https://www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/36402-forschungsperspektiven-zu-mediennutzung-medienbildung-und-herausforderungen-bei-kindern-und-jugendlichen-in-deutschland.html [19.09.2025]

Orfei, Maria et al., 2025, Unexplored strains and job satisfaction for individuals with visual and auditory impairments, in: BMC Public Health, 25. Jg., Nr. 1, 2578, https://doi.org/10.1186/s12889-025-23696-y [19.09.2025]

Paas, Fred / Tuovinen, Juhani / Van Gerven, Pascal W. M., 2003, Cognitive load measurement as a means to advance cognitive load theory, in: Educational Psychologist, 38. Jg., Nr. 1, S. 63–71

Radoui, Nossair / Cherradi, Laila, 2025, Digitalization practices in the workplace context, in: Dossiers de Recherches en Economie et Gestion, 13. Jg., Nr. 1, S. 29–50

REHADAT, 22.07.2024, 7,9 Millionen Menschen mit schwerer Behinderung. Destatis veröffentlicht Statistik, https://www.rehadat.de/aktuelles/news/79-Millionen-Menschen-mit-schwerer-Behinderung/ [29.09.2025]

REHADAT, o. Jg., Verstehen. Ausgleichsabgabe, https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/verstehen/ [29.09.2025]

Salanova, Marisa / Llorens, Susana / Cifre, Eva, 2013, The dark side of technologies, in: International Journal of Psychology, 48. Jg., Nr. 3, S. 422–436

Schallmo, Daniel R. A. / Rusnjak, Andreas, 2017, Roadmap zur digitalen Transformation von Geschäftsmodellen, in: Schallmo, Daniel R. A. et al. (Hrsg.), Digitale Transformation, Springer Gabler, Wiesbaden

Seichter, Hannah Milena / Trögeler, Philipp Johann, 2025, Mit Aufgeschlossenheit zum Erfolg. Warum Inklusion am Arbeitsplatz mehr als ein Gespräch wert ist, IW-Kurzbericht Nr.16/2025, Köln

Statista Research Department, 2025a, Digitalisierung – wo steht Deutschland?, https://de.statista.com/themen/9036/digitalisierung-in-deutschland/#topicOverview [16.09.2025]

Statista Research Department, 2025b, Digitalisierung der deutschen Wirtschaft nach Branchen im Jahr 2024, https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1308020/umfrage/stand-der-digitalisierung-nach-branchen-in-deutschland/ [16.09.2025]

Statistisches Bundesamt, 2019, Pressemitteilung Nr. 194 vom 22. Mai 2019, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/05/PD19_194_639.html [16.09.2025]

Statistisches Bundesamt, 2024, 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html [29.09.2025]

Statistisches Bundesamt, 2025a, Kleine und mittlere Unternehmen, https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/aktuell-beschaeftigte.html [30.10.2025]

Statistisches Bundesamt, 2025b, Anteile kleiner und mittlerer Unternehmen an ausgewählten Merkmalen 2023 nach Größenklassen, https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Tabellen/wirtschaftsabschnitte-insgesamt.html [01.09.2025]

Statistisches Bundesamt, o. Jg., Unternehmen, Tätige Personen, Umsatz und weitere Kennzahlen: Deutschland, https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Struktur-Taetigkeit/Tabelle/wirtschaftsabschnitte-bj2022-wz2008.html [30.10.2025].

Ternès, Anabel, 2018, Digitale Transformation – HR vor enormen Herausforderungen, in: Dies. / Wilke, Clarissa-Diana (Hrsg.), Agenda HR – Digitalisierung, Arbeit 4.0, New Leadership, Springer Gabler

VDV - Verband deutscher Verkehrsunternehmen e.V., 2021, Stellungnahme, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/barrierefreiheitsstaerkungsgesetz-vdv.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [15.09.2025]

VuMa - Arbeitsgemeinschaft Verbrauchs- und Medienanalyse, 2021, Anteil der Smartphone-Nutzer in Deutschland nach Altersgruppen im Jahr 2021, https://de.statista.com/statistik/daten/studie/459963/umfrage/anteil-der-smartphone-nutzer-in-deutschland-nach-altersgruppe/ [16.09.2025]

Web Accessibility Initiative, 15.07.2024, The Business Case for Digital Accessibility, https://www.w3.org/WAI/business-case/ [02.09.2025]

WEF - World Economic Forum, 2020, The Future of Jobs Report 2020, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf [16.09.2025]

WEF - World Economic Forum, 2023, The Future of Jobs Report 2023, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023_News_Release_DE.pdf [16.09.2025]

Wongmahesak, Kittisak / Singh, Bhupinder / Kaunert, Christian, 2025, The complex interplay of generational differences, literacy, and cybercrime fear, in: Asian Crime and Society Review, 12. Jg., Nr. 1, 3. Artikel, https://doi.org/10.14456/acsr.2025.3 [16.09.2025]

Zapfel, Stefan, 2023, Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt, Bundeszentrale für politische Bildung, https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/521209/menschen-mit-behinderung-am-arbeitsmarkt/ [19.09.2025]

ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V., 2021, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882, 106-112, https://www.bundestag.de/resource/blob/837934/c9129f1f63a13a97869681962620d69b/19-11-1137-Materialzusammenstellung.pdf [15.09.2025]