

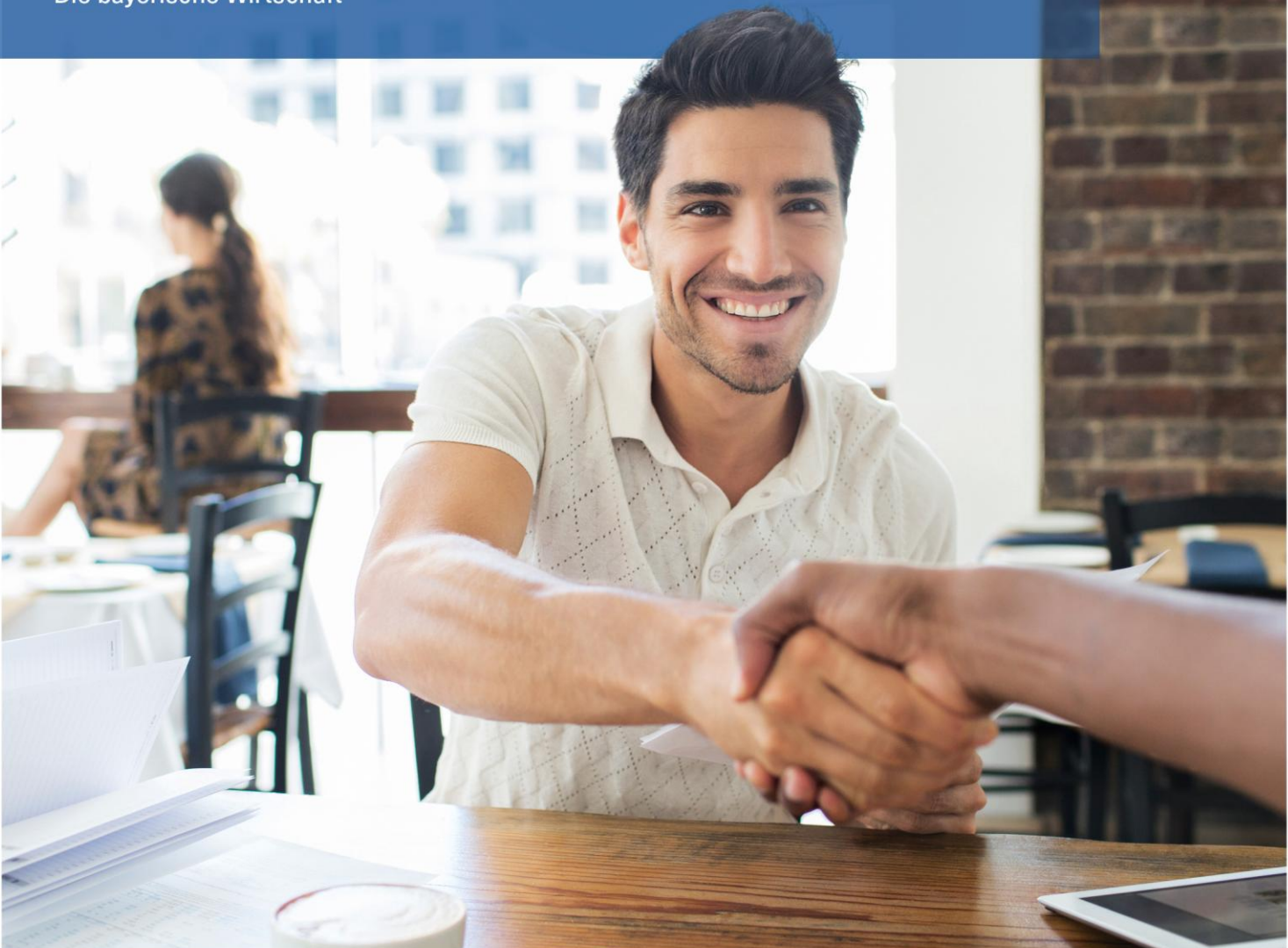
Arbeitsmarkt

Wirtschaft inklusiv

vbw

Position
Stand: Februar 2026

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Menschen mit Behinderung leisten wertvollen Beitrag für den Arbeitsmarkt

Der Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf stellt eine zentrale Herausforderung für die bayerische und deutsche Wirtschaft dar.

Die vbw engagiert sich zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbänden bayme vbm schon seit langem im Bereich der Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung. Mit der *Initiative Fachkräftesicherung FKS+* wurde dieses Engagement nochmals intensiviert.

Gemeinsam mit der Bayerischen Staatsregierung verfolgen wir das Ziel, zusätzliche Fachkräfte für den bayerischen Arbeitsmarkt zu aktivieren. Im Fokus stehen dabei verschiedene Zielgruppen, zu denen selbstverständlich auch Menschen mit (Schwer-) Behinderung zählen. Viele von ihnen sind gut oder sehr gut qualifiziert und können einen wichtigen Beitrag zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung leisten. An der richtigen Stelle im Unternehmen eingesetzt, nehmen sie als leistungsfähige Beschäftigte oft besonders motiviert ihre Aufgaben wahr.

Arbeit zu haben, bedeutet für jeden Menschen persönliche Unabhängigkeit, Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung. Die Unternehmen übernehmen mit der Inklusion eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe und gewinnen gleichzeitig wertvolle Arbeits- und Fachkräfte.

In unserem Positionspapier stellen wir Ihnen vor, was wichtig ist, damit Inklusion in der Arbeitswelt gelingt.

Bertram Brossardt
Februar 2026

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Zahlen, Daten, Fakten – Deutschland und Bayern	2
1.1 Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen	2
1.1.1 Schwerbehinderte Beschäftigte allgemein	2
1.1.2 Ist-Beschäftigungsquoten nach öffentlichen und privaten Arbeitgebern	3
1.1.3 Arbeitslosigkeit und Qualifikation	3
1.2 Demografie ist wichtigster Einflussfaktor	4
1.3 Fazit: Schwerbehinderte Menschen haben enormes Potenzial	5
2 Positionen und eigene Aktivitäten	6
2.1 Inklusion muss möglichst früh ansetzen	6
2.2 Menschen mit Behinderung leisten Beitrag zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung	7
2.3 Verschärfung der Schutzvorschriften ist kontraproduktiv	7
2.4 Informationen und Anreize statt Regulierung und Zwang	9
2.5 Integration in Arbeit braucht differenzierte Ansätze	10
2.6 Das Engagement der Wirtschaft zeigt Wirkung	11
Ansprechpartner/Impressum	13

Position auf einen Blick

Engagement der Wirtschaft durch Informationen und Anreize stärken

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist nicht nur wesentlich für ein selbstbestimmtes Leben, sondern auch betriebs- und volkswirtschaftlich ein wichtiges Handlungsfeld, das in einer älter werdenden Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnt. Die fünf folgenden Positionen müssen dabei handlungsleitend sein:

- *Inklusion muss möglichst früh ansetzen:* Das gemeinsame Lernen und Miteinander von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung in allen Bildungseinrichtungen muss selbstverständlich werden.
- *Menschen mit Behinderung leisten einen Beitrag zur Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfs:* Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte sind gut qualifiziert. Sie werden am Arbeitsmarkt gebraucht. Die Zahl beschäftigter Schwerbehinderter in Bayern hat sich in den letzten zehn Jahren um über 20 Prozent erhöht. Arbeitslose Schwerbehinderte sind im Durchschnitt sogar etwas besser qualifiziert als die Gruppe der nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen: 53 Prozent (2024 im Jahresdurchschnitt) der schwerbehinderten Arbeitslosen verfügten über einen Berufs- oder Hochschulabschluss gegenüber 44 Prozent unter den nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen. Es gilt, dieses Potenzial weiter zu heben.
- *Die Wirtschaft engagiert sich bereits in erheblichem Maße für die Inklusion:* Mit diversen Projekten unterstützen die Arbeitgeberverbände schon heute Unternehmen bei der Prävention körperlicher Beeinträchtigungen sowie der Reintegration und Inklusion von Schwerbehinderten in den Arbeitsmarkt.
- *Die stetige Verschärfung der Schutzvorschriften ist kontraproduktiv:* Sonderregelungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer bewirken oft das Gegenteil von Inklusion. Damit werden vielmehr neue, zusätzliche Einstellungshemmnisse erzeugt.
- *Informationen und Anreize statt Regulierung:* Für weitere Fortschritte bei der Inklusion braucht es einen Richtungswechsel von Regulierung und Zwang hin zu Information und Anreizen. Arbeitgeber müssen umfassend über die Chancen der Beschäftigung schwerbehinderter Personen sowie die damit verbundenen rechtlichen Vorgaben informiert werden.

1 Zahlen, Daten, Fakten – Deutschland und Bayern

Schwerbehinderte profitieren von stabilem Arbeitsmarkt

1.1 Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen

1.1.1 Schwerbehinderte Beschäftigte allgemein

Menschen gelten nach § 2 Abs. 1 SGB IX als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (und ihnen gleichgestellter Personen) hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. In ganz Deutschland ist sie nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bei Betrieben *mit mehr als 20 Arbeitsplätzen* zwischen 2013 (986.724 Personen) und 2023 (1.123.516 Personen) um 13,9 Prozent gestiegen. In Bayern wuchs diese Zahl im selben Zeitraum sogar um 20,5 Prozent: von 161.101 auf 194.162 Beschäftigte.

Private und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 SGB IX). Für kleinere Betriebe gilt diese Quotenvorgabe nicht. Im Freistaat hat sich die Zahl der Arbeitsplätze schwerbehinderter Beschäftigter bei Betrieben *mit unter 20 Arbeitsplätzen* besonders kräftig erhöht: Sie stieg zwischen 2010 und 2020 von 24.000 auf 37.400, was einer Steigerung von 55,8 Prozent entspricht. Diese Zahl, die im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung alle fünf Jahre ermittelt wird, ist im selben Zeitraum in ganz Deutschland um über 61 Prozent gestiegen (von 138.300 Personen auf 223.400 Personen). Dadurch wird deutlich, dass die Bereitschaft zur Einstellung schwer-behinderter Menschen keineswegs nur das Ergebnis von staatlicher Regulierung ist. Das Engagement für Inklusion, das gerade die bayerische Wirtschaft lebt, zeigt Wirkung!

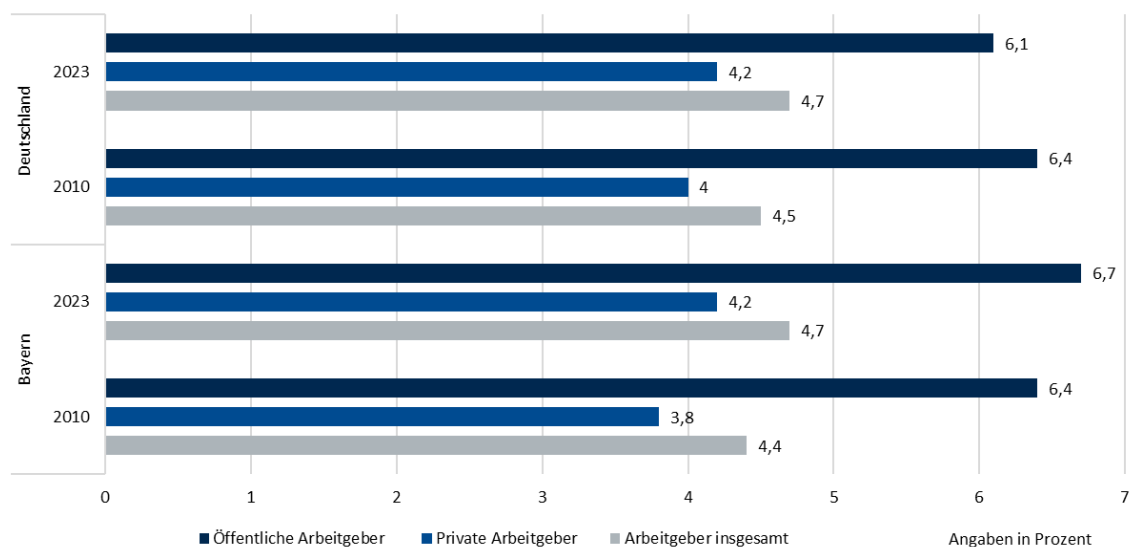
Rund 73 Prozent der besetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen lagen im Jahr 2023 in Bayern bei einem privaten Arbeitgeber.

1.1.2 Ist-Beschäftigungsquoten nach öffentlichen und privaten Arbeitgebern

Zwischen 2010 und 2023 sind die tatsächlichen Beschäftigungsquoten für Betriebe über 20 Beschäftigte geringfügig gestiegen. Die tatsächlichen Ist-Beschäftigungsquoten sind aus der nachfolgenden Tabelle ablesbar.

Abbildung 1

Beschäftigungsquoten (ist) nach privaten und öffentlichen Arbeitgebern



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit

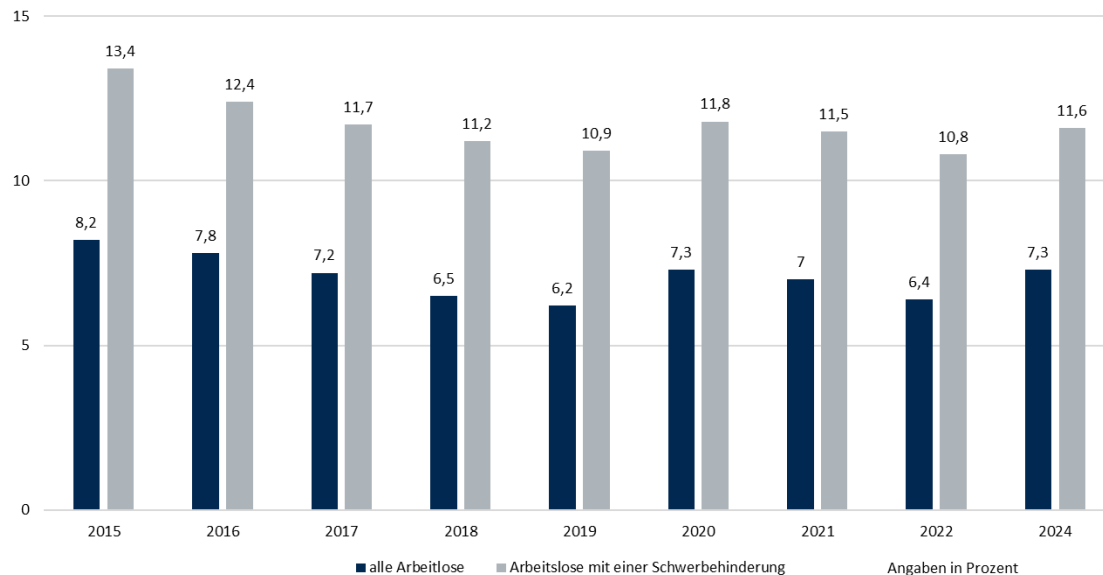
1.1.3 Arbeitslosigkeit und Qualifikation

Im Jahr 2024 waren in Deutschland im Jahresdurchschnitt 175.236 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Im gleichen Zeitraum waren in Bayern insgesamt 25.677 Schwerbehinderte arbeitslos gemeldet.

Die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter lag 2024 bei 11,6 Prozent. Sie liegt damit deutlich über einer entsprechend berechneten personengruppenübergreifenden Referenzquote (2024: 7,3 Prozent). Schwerbehinderte Arbeitslose haben größere Schwierigkeiten, den Weg aus der Arbeitslosigkeit zu finden als Nicht-Schwerbehinderte. Folglich sind die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil von Langzeitarbeitslosen unter der Gruppe der Schwerbehinderten deutlich größer.

Abbildung 2

Arbeitslosenquote Schwerbehinderter in Deutschland im Vergleich zur allgemeinen Arbeitslosenquote (jeweils eingeschränkte Bezugsgröße)



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit 2025 / REHADAT

Hinweis: Eine offizielle Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen existiert nicht. Für eine jährliche Darstellung werden jedoch Arbeitslosenquoten auf Basis eingeschränkter Bezugsgrößen ermittelt (Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen des jeweiligen Jahres bezogen auf die Zahl der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen des Vorjahres).

Schwerbehinderte Arbeitslose sind im Durchschnitt zwar älter, aber ihre Qualifikation ist im Mittel auch höher als die nicht-schwerbehinderter Arbeitsloser.

2024 verfügten im Jahresdurchschnitt 53 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen über einen Berufs- oder Hochschulabschluss – gegenüber 44 Prozent bei Nicht-Schwerbehinderten.

1.2 Demografie ist wichtigster Einflussfaktor

Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf. Nur 3,3 Prozent der Schwerbehinderten sind von Geburt an beeinträchtigt. Schwerbehinderungen werden in hohem Maße im Laufe des (Erwerbs-)Lebens „erworben“. Laut Statistischem Bundesamt wurde bei rund 91 Prozent der rund 7,9 Millionen schwerbehinderten Menschen, die in Deutschland leben (Stand: 2024), die körperliche Einschränkung durch eine Krankheit ausgelöst. Nur ein äußerst geringer Anteil von Behinderungen lässt sich unmittelbar auf Arbeitsunfälle zurückführen (1,3 Prozent). Bei den Arten der Behinderung machen Schädigungen bzw. Funktionsbeeinträchtigungen innerer Organe, Querschnittslähmungen, zerebrale

Störungen sowie geistig-seelische Behinderungen und Suchterkrankungen den größten Anteil aus (Statistisches Bundesamt 2024).

Behinderungen betreffen insbesondere ältere Menschen: 60 Prozent der schwerbehinderten Menschen sind 65 Jahre und älter.

Im erwerbsfähigen Alter sind rund 3,1 Millionen der schwerbehinderten Menschen (rund 40 Prozent), 1,6 Millionen davon sind zwischen 55 und 65.

1.3 Fazit: Schwerbehinderte Menschen haben enormes Potenzial

Die Demografie bedingt einen steten Anstieg der Anzahl schwerbehinderter Menschen in Deutschland. Diese sind häufig gut qualifiziert und können – sofern richtig eingesetzt – voll leistungsfähige Mitarbeiter*innen sein, die vielfach besonders motiviert ihre Aufgaben erfüllen. Arbeitslose Schwerbehinderte sind im Durchschnitt sogar etwas besser qualifiziert als die Gruppe der nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen.

Dieses enorme Potenzial gilt es noch stärker zu nutzen, insbesondere vor dem Hintergrund des Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfs. Unternehmen haben großes Interesse daran, einerseits durch Präventionsmaßnahmen ihre Belegschaft bis ins Renteneintrittsalter hinein fit und gesund zu halten und andererseits schwerbehinderten Menschen berufliche Perspektiven zu eröffnen. Um die berufliche Inklusion Schwerbehinderter erfolgreicher gestalten zu können, sind Regulierung und staatlicher Zwang für unsere Unternehmen allerdings die völlig falschen Ansätze. Nötig sind vielmehr Informationen und Anreize, die geeignet sind, Unsicherheiten abzubauen und Arbeitgeber bei der Einstellung von Menschen mit (Schwer-) Behinderung zu unterstützen.

2 Positionen und eigene Aktivitäten

Richtungswechsel nötig – Informationen und Anreize statt Regulierung

2.1 Inklusion muss möglichst früh ansetzen

Das gemeinsame Lernen und Miteinander von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung muss schon im Kindergarten und in allen Schularten – so weit möglich und für alle Seiten zum Vorteil – selbstverständlich werden. Die frühzeitige Erfahrung des Umgangs miteinander stärkt die sozialen Kompetenzen aller und beugt Vorurteilen vor. Ein inklusives Bildungssystem leistet damit einen wichtigen Beitrag zur späteren Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Ziel muss es daher sein, Inklusion weitestgehend in den Regeleinrichtungen der unterschiedlichen Bildungsstufen zu verwirklichen. Inklusion in der Fläche des Bildungssystems zu verankern ist ein großes und komplexes Vorhaben – die Politik ist daher gefordert, planvoll vorzugehen. Kitas wie Schulen bedürfen einer kompetenten Unterstützung und aktiven Begleitung. Insbesondere brauchen die Bildungseinrichtungen eine angemessene Ressourcenausstattung, um ihrer Aufgabe gerecht werden zu können. Auch der weitere Ausbau von qualitativ hochwertigen Ganztagschulen ist notwendig, um mehr Raum für die individuelle Förderung der Schüler zu schaffen.

Wo dem speziellen Förderbedarf in Kitas und Regelschulen nicht Rechnung getragen werden kann, ist eine pauschale Integration allerdings nicht sinnvoll. Gemeinsames Lernen darf nicht als Selbstzweck erzwungen werden: Das Wohl des Kindes hat Vorrang. Differenzierte Angebote mit sonderpädagogischer Expertise sind deshalb gefordert. Den sehr unterschiedlichen Behinderungsbildern muss eine hohe fachliche Spezialisierung der sonderpädagogischen Lehrkräfte entsprechen.

Inklusion als volle Teilhabe an der Gesellschaft und ihren Lebensbereichen bedeutet auch, über die eigenen Begabungen den Weg in das Berufsleben zu finden. Berufsorientierung in der Schule gelingt dann, wenn sie umfassend und praxisnah durchgeführt wird. Kinder mit Förderbedarf brauchen eine noch intensivere Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, um ihre Potenziale zur Geltung zu bringen.

2.2 Menschen mit Behinderung leisten Beitrag zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung

Den Unternehmen fällt es von Jahr zu Jahr schwerer, geeignete Arbeits- und Fachkräfte zu finden. Die Vakanzzeit für die Besetzung offener Stellen lag 2024 in Bayern bei 174 Tagen. Um Wachstum und Wohlstand in Bayern zu sichern, muss es gelingen, den Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf unserer Unternehmen zu decken.

Der demografische Wandel in Deutschland wird das Problem absehbar weiter verschärfen. In Bayern wird die Bevölkerung nach der aktuellen Bevölkerungsvorausberechnung des Bayerischen Landesamts für Statistik zwar zwischen 2021 und 2040 von rund 13,2 Millionen auf rund 13,9 Millionen ansteigen. Diese Steigerung betrifft wesentlich die Alterskohorte der über 75-Jährigen. Dagegen schrumpft der Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter deutlich (Bayerisches Landesamt für Statistik 2022). Um den Bedarf unserer Unternehmen an Arbeitskräften- und Fachkräften zu decken, müssen wir alle vorhandenen Potenziale ausschöpfen. Kein Talent darf verloren gehen.

Zu dieser Herausforderung zählt die Inklusion von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben. Behinderte Menschen haben Talente und können einen wichtigen Beitrag zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung leisten. Ebenso wichtig wie die (Re-)Integration in das Erwerbsleben ist allerdings, körperlichen Beeinträchtigungen möglichst vorzubeugen. Wenn Beschäftigte ihren Beruf infolge einer im Laufe des Lebens erworbenen Schwerbehinderung nicht mehr ausüben können, verlieren die Unternehmen wertvolle Arbeits- und Fachkräfte. Prävention am Arbeitsplatz und darüber hinaus ist daher auch für die bayerische Wirtschaft ein zentrales Anliegen. Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft lebt dies etwa über die Mitgliedschaft im Bayerischen Bündnis für Prävention und Angebote für die Mitgliedsunternehmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

2.3 Verschärfung der Schutzvorschriften ist kontraproduktiv

Eine weitere Verschärfung der Schutzvorschriften ist strikt abzulehnen. Gut gemeinte Sonderregelungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer bewirken oft das Gegenteil von beruflicher Integration: Sie können zu Einstellungshemmnissen werden. Denn im Zweifel werden Unternehmen besonders geschützte Personen in wirtschaftlich unsicherem Umfeld eher nicht einstellen. Die Änderungen im Schwerbehindertenrecht – z. B. der Ausbau der Sonderpflichten des Arbeitgebers, die Erweiterung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung – haben zu einer Überreglementierung geführt und bei Unternehmen Rechtsunsicherheit hervorgerufen. Daher lehnen wir auch das Vorhaben der schwarz-roten Regierung aus dem Koalitionsvertrag ab, die Schwerbehindertenvertretungen zu stärken. Die Schwerbehindertenvertretung hat bereits jetzt erhebliche Rechte gegenüber dem Arbeitgeber (umfassendes Anhörungs- und Unterrichtsrecht mit Bußgeld bei Verletzung). Daher ist keine Ausweitung notwendig.

Der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen muss auf den Prüfstand. Ihnen ist durch Beschäftigungsanreize mehr geholfen als durch Sonderpflichten zu Lasten der Arbeitgeber, wie das Erfordernis der Zustimmung zu Kündigungen durch das Integrationsamt nach § 168 SGB IX. Mit der Neuerung durch das Bundesteilhabegesetz, wonach die Kündigung eines Schwerbehinderten ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung unwirksam ist, wurde eine doppelte Hürde eingeführt. Im Gegenzug muss die Regelung nach § 168 SGB IX entfallen. Das Verhältnis sowie die zeitliche Reihenfolge von Betriebsratsanhörung, Anhörung der Schwerbehindertenvertretung und Einholung der Zustimmung des Integrationsamts sind unklar – die Unternehmen sind dementsprechend verunsichert. Wenn die Regelung nicht komplett gestrichen wird, müssen durch die Einführung einer Kleinbetriebsklausel und das Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes gemäß § 168 SGB IX nach drei Jahren zumindest Einstellungshemmnisse abgebaut werden.

Zwar kann in der Praxis nach Angaben des ZBFS-Inklusionsamtes, das in Bayern die Aufgaben des Integrationsamtes nach dem SGB IX wahrnimmt, bei einem Großteil der Fälle eine Zustimmung zum Kündigungsantrag erfolgen bzw. das Arbeitsverhältnis aufgrund eines Aufhebungsvertrages enden. Doch führt die gesetzlich geforderte Zustimmung vor der Kündigung zu zeitlichen Verzögerungen sowie zu Unsicherheiten für die Unternehmen und wird nicht selten zur Verschleppung verwendet.

Auch eine höhere Ausgleichsabgabe hilft nicht weiter. Die seit dem 01. Januar 2024 geltende erneute Erhöhung der Ausgleichsabgabe (und die abermalige Erhöhung ab 2026) ist nicht nachvollziehbar und trifft die Unternehmen in einer ohnehin schon schwierigen Zeit. Betriebe zeigen Offenheit für die Einstellung behinderter Menschen und ergreifen gezielte Schritte. Allerdings finden behinderte Menschen und Arbeitgeber häufig nicht zusammen (z. B. wegen fehlender Erfahrungen mit der Einstellung behinderter Menschen und unbekannter Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten). Die Sanktionierung durch die Ausgleichsabgabe kann gerade bei diesen Betrieben als ungerechtfertigte Strafe empfunden werden: Die Besetzung der Pflichtarbeitsplätze ist oft schwierig.

Weiterhin arbeiten u. U. Menschen in den Unternehmen, die zwar behindert sind, deren Behinderung dem Arbeitgeber aber unbekannt ist und damit nicht in die Meldungen zum Ausgleichsverfahren einfließen kann. In der Folge zahlen u. U. Betriebe eine Ausgleichsabgabe, obwohl sie dazu nicht verpflichtet wären. Zudem gibt es nicht in allen Betrieben Tätigkeiten, die sich für Menschen mit Behinderung eignen und behinderte Menschen sind häufig weniger flexibel bzgl. des Wohnorts. Auch dies erschwert die Rekrutierung.

Daher müsste folgendes gelten: Gelingt es Arbeitgebern trotz Bemühungen und mit Unterstützung durch die Arbeitsagentur nicht, die Pflichtarbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen, sollten sie von der Zahlungspflicht befreit werden. Zwar wird die Ausgleichsabgabe wiederum eingesetzt, um die Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Arbeitsmarkt finanziell zu fördern, oberstes Ziel muss es jedoch bleiben Hemmnisse, Vorurteile und Irrtümer abzubauen, die dazu führen, dass Menschen mit Schwerbehinderung nicht eingestellt werden (können).

Ebenso abzulehnen ist die Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes. Die Bundesregierung sieht vor, den Geltungsbereich des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) auszuweiten: Das Benachteiligungsverbot soll von öffentlichen Trägern auf private Unternehmen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehende bewegliche Güter oder Dienst- oder Werkleistungen anbieten, ausgeweitet werden. Um nicht gegen das Benachteiligungsverbot zu verstoßen, sollen Unternehmen im Bedarfsfall „angemessene Vorkehrungen“ treffen müssen. Ausgenommen sind bauliche Veränderungen sowie Änderungen an Gütern und Dienstleistungen – dies gilt als unverhältnismäßig.

Für uns ist klar: Es besteht keine Notwendigkeit zur Ausweitung des Behindertengleichstellungsgesetzes auf die Privatwirtschaft. Die Wirtschaft engagiert sich intensiv und erfolgreich für ein barrierefreies Arbeitsumfeld und die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Entscheidend ist: Der Abbau von Barrieren und Inklusion sollte nicht mit Zwang und Sanktionen durchgesetzt werden. Wichtig sind hingegen Information, Sensibilisierung und Unterstützung im Hinblick auf Barrierefreiheit. Die Ausweitung, wie sie nun vorgesehen ist, geht mit massivem Aufwand, Unsicherheit und u. U. auch hohen Kosten für Unternehmen einher. Arbeitgeber bekennen sich zur Barrierefreiheit nach den bisherigen gesetzlichen Vorschriften und setzen diese auch erfolgreich um. Eine darüberhinausgehende gesetzliche Verpflichtung der privaten Unternehmen führt zu extremen zusätzlichen Belastungen und würde Unternehmen – in einer ohnehin geschwächten wirtschaftlichen Lage – deutlich treffen.

2.4 Informationen und Anreize statt Regulierung und Zwang

Um die Teilhabe Schwerbehinderter am Arbeitsleben weiter zu steigern, ist eine umfassende Information der Arbeitgeber nötig – sowohl über die Chancen, welche die Beschäftigung schwerbehinderter Personen bietet, als auch die rechtlichen Vorgaben, die dabei einzuhalten sind. Entscheidend ist auch professionelle Hilfe für Unternehmen: Hier sind vor allem die Spezialisten in den Arbeitsagenturen sowie bei den Reha-Trägern und nicht zuletzt auch die Integrationsämter und Integrationsfachdienste, die bereits sehr gute Arbeit leisten, gefordert. Die gemeinsamen Bemühungen zur Verbreitung des Bewusstseinswandels, dass „behindert“ nicht automatisch „leistungsgemindert“ bedeutet, sind voranzutreiben. Dabei können positive Beispiele aus der Praxis hilfreich sein.

Bei allem Idealismus gilt: Unternehmen dürfen durch ihr Engagement keine dauerhaften Nachteile fürchten müssen. Zu begrüßen ist daher das mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) deutschlandweit eingeführte „Budget für Arbeit“, das in Bayern um 20 Prozent höher ausgestattet wurde. Arbeitgeber, die einem Beschäftigten einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (oder einem vergleichbaren Menschen mit Behinderung) einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz in ihrem Betrieb anbieten, erhalten einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von bis zu 75 Prozent des Arbeitgeber-Bruttogehalts, höchstens jedoch 48 Prozent der monatlichen Bezugsgröße. Damit wurde die Höhe des Lohnkostenzuschusses so ausgestaltet, dass sie den durchschnittlichen Kosten eines Platzes in einer Werkstatt für behinderte Menschen in Bayern entspricht. Arbeitgeber erhalten dadurch einen Ausgleich für die dauerhafte Minderleistung des behinderten Beschäftigten.

Anspruchsberechtigt sind nur diejenigen Menschen, die einen Anspruch auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen haben. Der tatsächliche Besuch einer Werkstatt ist nicht notwendig.

Das „Budget für Arbeit“ unterstützt somit einen Wechsel auf den Ersten Arbeitsmarkt. Menschen mit Behinderung können einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber abschließen und trotzdem Unterstützung erhalten. Die Entlohnung muss tarifvertraglich oder ortsüblich sein. Konkret umfasst das „Budget für Arbeit“ folgende Leistungen: Einen Zuschuss zu den Lohnkosten für den Arbeitgeber. Die Höhe beträgt bis zu 75 Prozent des Arbeitslohnes. Die Kosten für die Begleitung und Anleitung (Assistenz) am Arbeitsplatz sind – falls erforderlich – ebenfalls über das Budget für Arbeit abgedeckt. Zuständig für die Leistungsgewährung sind die Träger der Eingliederungshilfe, in Bayern die jeweiligen Bezirke.

Grundsätzlich sind Maßnahmen, die den Wechsel von einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern, zu begrüßen. Sie bieten Menschen mit Behinderung, die ihre Potenziale besser am ersten Arbeitsmarkt entfalten können, eine große Chance. Daher ist das Vorhaben, der Bundesregierung diesen Wechsel zu fördern, zu begrüßen. Gleichzeitig ist auch der Erhalt der Werkstätten wichtig. Hier können diejenigen Menschen mit Behinderung einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, die aufgrund ihrer Einschränkungen (noch) nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Sie erhalten hier Förderung und Unterstützung und können sich gemäß ihren Fähigkeiten entfalten. Hinsichtlich der Werkstattentgelte muss folgende Prämisse gelten: Die Lohnfindung muss sich an der Produktivität orientieren. Zudem kann eine Anpassung dazu führen, dass der Übergang von Werkstattbeschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt unattraktiver wird.

2.5 Integration in Arbeit braucht differenzierte Ansätze

Schwerbehinderung hat viele Erscheinungsformen und wird in über 50 Kategorien unterteilt. Die Einteilung richtet sich dabei nicht in erster Linie nach der ursächlichen Krankheitsdiagnose, sondern nach der durch sie bestimmten Funktionseinschränkung (z. B. eine Funktionseinschränkung der Wirbelsäule bzw. eine Schädigung der inneren Organe). Entsprechend differenziert müssen auch die Ansätze zur Prävention und Wiedereingliederung gestaltet sein. Das Engagement der Wirtschaft berücksichtigt die Heterogenität der Ursachen und Folgen körperlicher Beeinträchtigungen und enthält eine große Bandbreite an Handlungsansätzen. In der Praxis zeigt sich, dass berufliche Inklusion in Betrieben jeder Größe gelingen kann – aber aus den Gegebenheiten vor Ort heraus passgenau entwickelt werden muss. Gesetzliche Vorschriften würden, wie dargestellt, die unternehmerische Initiative eher gefährden als fördern.

Wichtig ist es hingegen, dass – auch aufgrund der Komplexität von Inklusion – die verschiedenen beteiligten Akteure zusammenarbeiten und differenzierte Ansätze entwickeln, damit Inklusion in der Arbeitswelt gelingt.

Das gute Miteinander von Staatsregierung, Behörden und der bayerischen Wirtschaft ist auch bei der beruflichen Inklusion Grundlage des Erfolgs im Freistaat.

In einer „Gemeinsamen Erklärung“ haben die Akteure im Oktober 2018 das allseitige Anliegen bekräftigt, den Bewusstseinswandel voranzutreiben, bestehende Maßnahmen weiter auszubauen und das Spektrum an Leistungen durch eine Informationskampagne bekannter zu machen.

Die zahlreichen Hilfen des Bayerischen Staatsministeriums für Familien, Arbeit und Soziales über dessen Inklusionsamt sowie der Integrationsfachdienste zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung müssen bei den Unternehmen noch präsenter werden und diese besser erreichen. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber in Bayern (EAA) können hier eine Lotsenfunktion für die Unternehmen übernehmen. Mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber soll Unternehmen die Einstellung behinderter Menschen deutlich erleichtert werden. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind gesetzlich verankert und haben 2022 ihre Arbeit aufgenommen.

Ziel der EAA ist es, Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Die EAA dienen dabei als „Lotse“ für die Arbeitgeber, da es eine Vielzahl an Leistungsträgern und Fördermöglichkeiten für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung gibt. Die EAA hilft den Arbeitgebern, die jeweils passenden Förderungen zu finden. Über eine kostenfreie Nummer gelangen Arbeitgeber direkt zur jeweiligen regionalen Beratungsstelle (insgesamt 12 in Bayern).

Am Thema Inklusion im Arbeitsleben ist aufgrund unterschiedlicher Zuständigkeiten eine Vielzahl von Akteuren beteiligt. Sie reichen von der Bundesagentur für Arbeit, über das Inklusionsamt bis hin zu den Rehaträgern. Die Einheitlichen Ansprechstellen unterstützen Arbeitgeber, die richtigen Ansprechpartner zu finden. Dafür ist es aber grundlegend, dass die EAAs ihrerseits gut vernetzt sind. Das Vorhaben der schwarz-roten Bundesregierung für eine bessere Vernetzung der EAAs mit Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und der Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit zu fördern, ist daher zu begrüßen. Das gilt auch für das Vorhaben, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Rehabilitation, Werkstätten für behinderte Menschen, Inklusionsbetrieben und allgemeinem Arbeitsmarkt und die Zugangssteuerung der Reha-Träger zu verbessern.

2.6 Das Engagement der Wirtschaft zeigt Wirkung

Die Arbeitgeberverbände haben zahlreiche Initiativen auf den Weg gebracht und einen wesentlichen Beitrag zum Beschäftigungsanstieg schwerbehinderter Menschen geleistet. Aus Sicht der Arbeitgeber ist auch die Prävention von großer Bedeutung. Über das Gesetz hinaus (Stichwort: Arbeitsschutz) haben sie ein großes Interesse daran, dass ihre Beschäftigten das Renteneintrittsalter bei guter physischer und psychischer Gesundheit erreichen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge gewinnen daher immer mehr an Bedeutung.

Angebote der bayerischen Arbeitgeberverbände zu Inklusion

Um die Inklusion im Arbeitsleben zu fördern sind Information und Sensibilisierung wichtig. Dafür stellen wir etwa über folgende Formate Informationen zur Verfügung:

- *Webinar zu Inklusion über die Initiative zur Fachkräftesicherung FKS+ in Zusammenarbeit mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA):*
Über das Webinar „Inklusion als Baustein zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung - Chancen, Unterstützungsangebote, Praxisbeispiele“ haben darüber informiert, wie Arbeitgeber die Potenziale von Menschen mit (Schwer-)Behinderung nutzen können und wie Unternehmen und Beschäftigte mit Behinderung gleichermaßen von beruflicher Inklusion profitieren können. Anhand von Praxisbeispielen zeigen wir, wie Arbeitgeber Menschen mit Behinderung als Arbeits- und Fachkräfte gewinnen und auf diese Weise auch ihre Arbeitgeberattraktivität steigern können.
- *Info Recht Broschüre „Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung“:*
Unsere Info Recht Broschüre für bayme vbm Mitglieder erläutert die rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Sie enthält zudem eine Checkliste erstellt, um den Bewerbungsprozess zu vereinfachen.

Initiativen und Projekte der bayerischen Arbeitgeberverbände für Prävention

Da Schwerbehinderungen meist im Laufe des (Erwerbs-) Lebens „erworben“ werden, kommt dem Thema Prävention große Bedeutung zu. Die Arbeitgeberverbände haben zahlreiche Projekte auf den Weg gebracht, mit denen sie die Mitgliedsunternehmen informieren und in ihrem Engagement für die Gesundheit der Beschäftigten unterstützen:

- Mitgliedsunternehmen werden beim Aufbau, der Ausgestaltung und der Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützt. Ziel ist es, die Beschäftigten gesund und leistungsfähig zu erhalten. Erfahrungsberichte und praktische Tipps werden im Rahmen von Veranstaltungen aufbereitet und in Informationspapieren zusammengefasst. Workshops zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ergänzen das Programm.
- *Psyche und Arbeitswelt:* Um die arbeitspsychologische Kompetenz in den Unternehmen zu steigern, bieten wir Workshops und Inhouse-Trainings rund um das Thema psychische Belastungen an.
- M+E Unternehmen in Bayern werden bei der Entwicklung einer demografiefesten Personalpolitik mit Tools, Weiterbildungsangeboten sowie persönlicher Beratung unterstützt. Mit verschiedenen Angeboten zu Ergonomie können die Unternehmen aktiv den Erhalt der Arbeitskraft der Beschäftigten, die Vermeidung von Gesundheitsschäden und damit die Senkung ihres Krankenstands fördern.

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Lisa Hartmann

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-382

lisa.hartmann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Februar 2026