



Deutscher
Gewerkschaftsbund

Mehr Ausbildung und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen in Unternehmen und Dienststellen

Eine Handlungshilfe für
Interessenvertretungen

DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Mai 2025



Impressum

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Keithstraße 1
10787 Berlin

Telefon: 030 24060 729

www.dgb.de

Mail: amp@dgb.de

Verantwortlich:

Anja Piel, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB

Rückfragen an:

Silvia Helbig, Lars Nentwich

Fotos:

ferrantraite / iStock (Seite 7), boggy22 / iStock (Seite 10)

Layout:

Heiko von Schrenk

Stand:

Mai 2025

Mehr Ausbildung und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen in Unternehmen und Dienststellen

Eine Handlungshilfe für
Interessenvertretungen

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ihr leistet tagtäglich unverzichtbare Arbeit dafür, dass Menschen mit Behinderungen eine Ausbildung anfangen, Beschäftigung aufnehmen oder Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ihren Arbeitsplatz behalten können. Diese Handlungshilfe soll Euch bei Eurer wertvollen Arbeit unterstützen. Sie zeigt Möglichkeiten auf, wie die Interessenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen voranbringen können.

Leider sind Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt immer noch viel zu oft benachteiligt.

Sie sind häufiger arbeitslos und verbleiben länger in Arbeitslosigkeit – trotz durchschnittlich besserer Qualifikation als andere Arbeitslose. Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert aber ein gleiches Recht auf Arbeit. Deutschland hat diese Konvention 2009 unterzeichnet. Seitdem wurde auch durch Euren Einsatz viel erreicht – dennoch bleibt auch noch genug zu tun.

Als DGB setzen wir uns mit unseren Mitgliedsgewerkschaften nachdrücklich für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ein. Viele unserer gemeinsamen Forderungen wurden in den letzten Jahren erfüllt. Ein wichtiger Erfolg ist die seit dem 1. Januar 2024 geltende vierte Staffel der Ausgleichsabgabe. Unternehmen mit 0 Prozent Beschäftigungsquote müssen nun deutlich höhere Beiträge zahlen. Zum Vergleich: 2023 zahlten größere Unternehmen mit 0 Prozent Beschäftigungsquote noch maximal 360 Euro pro Monat pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz. Der Betrag ist nun auf 815 Euro gestiegen, fällig sind die Beiträge zur Ausgleichsabgabe jeweils bis zum 31. März. Diese vierte Staffel war eine wichtige gewerkschaftliche Forderung, um Unternehmen stärker zu motivieren, ihre Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen ernst zu nehmen. Wir erwarten dadurch einen Schub hin zu mehr Inklusion in den Unternehmen.

Als Gewerkschaften treiben wir die Inklusion in der Arbeitswelt voran. Ein flächendeckend gutes BEM, barrierefreie Arbeitsstätten und starke Interessenvertretungen sind für uns wichtige Grundlagen für eine der UN-Behindertenrechtskonvention entsprechenden inklusiven Arbeitswelt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen dabei fest an der Seite der Beschäftigten mit und ohne Behinderungen und ihren Interessenvertretungen.

Dass sich die Schwerbehindertenvertretungen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen stark machen – diese für viele selbstverständliche Arbeit – ist aktiver und unverzichtbarer Einsatz für die Menschenrechte in der Arbeitswelt. Für diesen Einsatz möchte ich Euch an dieser Stelle herzlich danken und auch weiterhin viel Kraft und Erfolg wünschen!



Eure Anja Piel

Ideen und Vorschläge wie Interessenvertretungen die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen voranbringen können

1. **Sensibilisierung:** Schwerbehindertenvertretungen können sich an ihre Personalabteilungen wenden, um auf die gestiegenen Beiträge der Ausgleichsabgabe hinzuweisen und aktiv für die Ausbildung sowie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu werben.

Die Integrationsämter bieten Informationen über die [Details und Höhe der Ausgleichsabgabe](#) an.

2. **Bildung von Netzwerken:** Für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist es entscheidend, Unterstützung durch Akteure innerhalb und außerhalb des Unternehmens oder der Dienststelle zu erhalten. Dazu gehören beispielsweise der Betriebs- oder Personalrat, der Inklusionsbeauftragte sowie Agenturen für Arbeit, Integrations- bzw. Inklusionsämter und Integrations- bzw. Inklusionsfachdienste.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat einen [Handungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen zur Arbeit in Netzwerken](#) erstellt. Die Gewerkschaften bieten Arbeitskreise und Fachtagungen für gewerkschaftlich organisierte Schwerbehindertenvertretungen an. Diese können zum Austausch und Netzwerken genutzt werden.
www.dgb.de/mitmachen/mitglied-werden

Seit dem 1. Januar 2024 sind auch die [Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber](#) bundesweit tätig, die diese bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beraten und sie in ihrer Rolle als „Lotse“ begleiten.

3. **Kooperationen und Praktika:** Um insbesondere jungen Menschen mit Behinderungen den Einstieg in Unternehmen zu erleichtern, bieten sich Praktika an. Arbeitgeber können regionale Patenschaften mit Förderschulen, Berufsbildungswerken und ähnlichen Reha-Einrichtungen initiieren, um Praktika und Berufsorientierung in der Arbeitswelt zu fördern. Die Schwerbehindertenvertretung kann dem Arbeitgeber solche Patenschaften vorschlagen und gegebenenfalls organisieren.

Berufsbildungswerke gibt es bspw. in ganz Deutschland, die BAG BBW bietet [eine regionale Suchfunktion](#) an.

4. **Stellenausschreibungen:** Um mehr Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen für Ausbildungsplätze oder offene Stellen zu erhalten, sollten Stellenausschreibungen gezielt an diese Zielgruppe gerichtet werden – zum Beispiel mit dem Hinweis „Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen sind willkommen“. Darüber hinaus sollten Bewerbungsverfahren möglichst barrierefrei gestaltet werden, etwa indem Bewerberinnen und Bewerber mit Lernbehinderung mehr Zeit für Eignungstests erhalten oder alle Unterlagen barrierefrei zugänglich sind.

Die Schwerbehindertenvertretung kann dem Arbeitgeber solche barrierefreien Stellenausschreibungen vorschlagen und diese als Ziel in einer Inklusionsvereinbarung festhalten. Die Arbeitgeber sind darüber hinaus nach §164 Absatz 1 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Dabei müssen sie auch die Schwerbehindertenvertretung einbeziehen.

Die Aktion Mensch hat eine [Checkliste für barrierefreie Stellenausschreibungen](#) zusammengestellt. Außerdem kann man einen kostenlosen [E-Learning-Kurs zur Erstellung barrierefreier Dokumente](#) absolvieren.

5. **Job-Carving:** Job Carving bedeutet „eine Arbeitsstelle schnitzen“ und ist eine Methode, bei der die Aufgaben eines bestehenden Arbeitsplatzes in kleinere, spezialisierte Teile aufgeteilt werden. Dies ermöglicht es, dass bestimmte Aufgaben auf die Fähigkeiten und Stärken eines Mitarbeiters zugeschnitten werden. Die Idee ist, dass die Person auf der „geschnitzten“ Arbeitsstelle eine Kombination aus einfachen Tätigkeiten übernimmt und damit andere Beschäftigte entlastet. Im Idealfall hat das Fachpersonal so mehr Zeit für die Kernaufgaben. Job-Carving kommt aus den USA, wird aber im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung bzw. des Jobcoachings auch schon eine Weile in Deutschland praktiziert.

Die Schwerbehindertenvertretung kann dem Arbeitgeber die Zusammenarbeit mit einem Inklusionsdienstleister vorschlagen und gegebenenfalls den Kontakt herstellen.

Unterstützung bei dieser Methode der maßgeschneiderten Inklusion bieten Inklusionsdienstleister vor Ort, zu finden über die [Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung](#).

6. **BEM-Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abschließen oder aktualisieren:** Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß §167 SGB IX ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Instrument, um langzeiterkrankte Beschäftigte wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren und Arbeitsplätze zu sichern. Ein gut organisiertes BEM ist daher von großer Bedeutung, idealerweise basierend auf einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, die zwischen Betriebs- oder Personalrat und Arbeitgeber – und wenn möglich auch unter Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung – ausgehandelt wurde. Die Schwerbehindertenvertretung kann die Einführung oder Aktualisierung einer solchen Vereinbarung zum BEM gegenüber dem Betriebs- oder Personalrat anregen.

Tipps zum BEM und Beispiele zu Betriebsvereinbarungen finden sich auf der Internetseite der [Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation](#).

7. **Inklusionsvereinbarungen abschließen oder aktualisieren:** Nach §166 SGB IX kann die Schwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat eine Inklusionsvereinbarung initiieren und mit dem Unternehmen verhandeln. In dieser Vereinbarung können auch die zuvor genannten Maßnahmen berücksichtigt werden. Wünschenswert wäre z. B. auch eine Zielstellung über eine Erhöhung der Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsquote des Unternehmens bei Menschen mit Behinderungen. Sollte keine Einigung über konkrete Ziele möglich sein, kann das Integrationsamt zur Vermittlung hinzugezogen werden. Falls bereits eine Inklusionsvereinbarung existiert, sollte diese regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden.

Beispiele für Inklusionsvereinbarungen finden sich in der [Rehadat-Datenbank](#).

8. **Betrieblicher Arbeitsschutz für alle Beschäftigten:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Diese muss sowohl physische als auch psychische Gefährdungen berücksichtigen, damit entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Darüber hinaus bieten sich Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung an, beispielsweise eine psychologische Beratung oder Sportprogramme. Diese sollten allen Beschäftigten gleichermaßen zugänglich gemacht werden.

Die Schwerbehindertenvertretung darf laut § 178 Abs. 4 SGB IX an den [Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses](#) teilnehmen.

9. **Barrierefreiheit der Arbeitsstätte prüfen und verbessern:** Arbeitsstätten müssen laut Arbeitsstättenverordnung nur dann barrierefrei gestaltet werden, wenn Menschen mit Behinderungen im Betrieb beschäftigt sind. Die UN-Behindertenrechtskonvention verlangt



nach dem Prinzip der angemessenen Vorkehrungen Barrierefreiheit von Anfang an. Die Schwerbehindertenvertretung kann anregen, dass Barrierefreiheit tatsächlich vorausschauend berücksichtigt wird. Bei Neu- oder Umbauten sollten breitere Türen, barrierefreie Aufzüge und Sanitäranlagen eingeplant werden. Arbeitsplatzsoftware und interne Kommunikationsplattformen sollten ebenfalls barrierefrei sein. Regelmäßige Überprüfungen der Barrierefreiheit und individuelle Anpassungen sind notwendig, um eine inklusive Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung bietet ein **Fachportal zur barrierefreien Arbeitsgestaltung** an, mit vielen Empfehlungen für alle Bereiche im Unternehmen. Insbesondere sind die Arbeitsstättenrichtlinie V3a.2 (Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten), sowie die Arbeitsstättenrichtlinie V.6 (für die barrierefreie Bildschirmarbeit) zu beachten.

10. **Attraktivität des Arbeitgebers steigern:** Unternehmen und Dienststellen sollten Diversität und Inklusion als Teil ihrer Werte verankern. Eine inklusive Führungskultur, flexible Arbeitsbedingungen und faire Rekrutierungsprozesse schaffen ein attraktives Arbeitsumfeld für Menschen mit Behinderungen. Die Kommunikation des inklusiven Engagements des Arbeitgebers über verschiedene Kanäle verbessert dessen Image und zieht eine vielfältige Belegschaft an.

Das Unternehmensnetzwerk Inklusion – ein Zusammenschluss von Unternehmen, die sich die Inklusion von Menschen mit Behinderungen als besonderes Ziel gesetzt haben – hat **ein Buch zu Inklusiver Führung** veröffentlicht, welches sich direkt an Arbeitgeber richtet.

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Mit Blick auf die Aufgaben und die Rechte der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gibt es keine grundlegenden Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und öffentlichen Arbeitgebern. Auch hier vertritt die SBV die Interessen der schwerbehinderten Menschen, beantragt Maßnahmen, die diesen helfen und überwacht die Einhaltung von Gesetzen. Ebenso gilt die Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen für Unternehmen wie Dienststellen gleichermaßen. Das Sozialrecht sieht für öffentliche Arbeitgeber allerdings zusätzlich besondere Pflichten vor (vgl. § 165 SGB IX). Dienststellen müssen bspw. im Rahmen des Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahrens strengere Anforderungen beachten als private Unternehmen. So haben sie schwerbehinderte Menschen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern deren fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. Darüber hinaus enthalten das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) und die entsprechenden Landesgesetze weitere wertvolle Instrumente für die SBV im öffentlichen Dienst, die insbesondere die Barrierefreiheit zum Ziel haben.

Mehr dazu im beim Bund Verlag erschienen Ratgeber
„Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z“

Überblick der gewerkschaftlichen Forderungen:

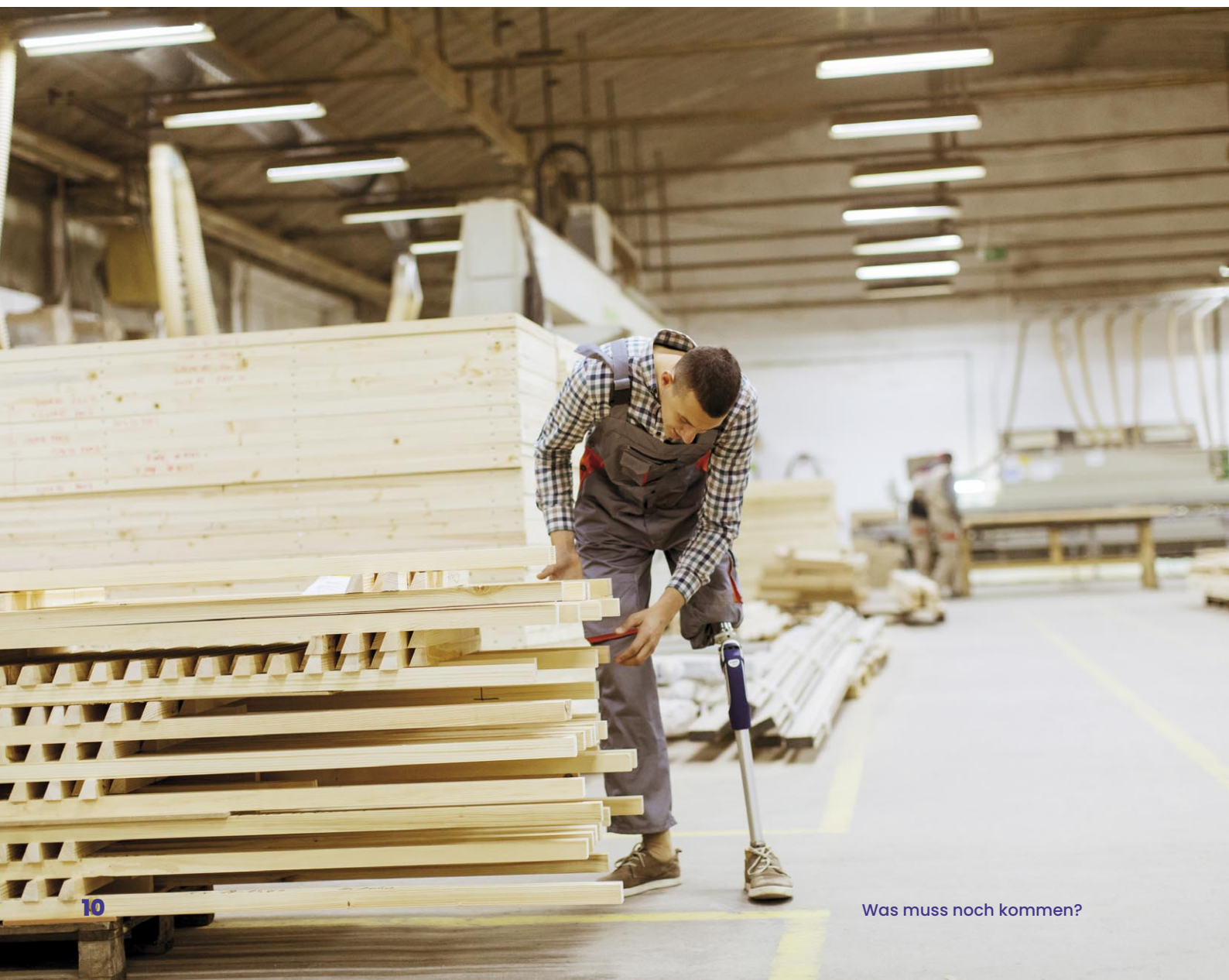
Was haben wir in den vergangenen Jahren erreicht?

- Die Freistellungsansprüche der Schwerbehindertenvertretung (SBV) wurden **2017** im Rahmen des **Bundesteilhabegesetzes (BTHG)** verbessert. Der Schwellenwert für die Freistellung der SBV wurde von 200 auf 100 Beschäftigte gesenkt, und die Möglichkeiten zur Schulung sowie die Heranziehung von Stellvertretern wurden erleichtert.
- Kündigungen schwerbehinderter Beschäftigter ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) sind seit dem **30. Dezember 2016** unwirksam. Dies wurde durch das **Bundesteilhabegesetz (BTHG)** festgelegt.
- Der Behinderten-Pauschbetrag wurde **2021** verdoppelt. Diese Erhöhung war die erste seit 1975. Der Höchstbetrag für einen Grad der Behinderung (GdB) von 100 liegt nun bei **7.400 Euro**, und kann bei der jährlichen Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden.
- Der Beirat zur Versorgungsmedizinischen Begutachtung wurde **2024** neu aufgestellt und umfasst nun neben Ärzt*innen u. a. auch Teilhabewissenschaftler*innen, um Richtlinien für die Anerkennung eines Grades der Behinderung mit breiterer Expertise zu erarbeiten.
- Die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen, gibt es seit **Januar 2024**. Sie bieten niedrighschwellige Hilfestellung und fungieren als Lotsen in einem komplexen Unterstützungssystem.
- Seit dem **1. Januar 2024** gibt es die vierte Staffel in der Ausgleichsabgabe. Unternehmen mit 0 Prozent Beschäftigungsquote zahlen nun deutlich höhere Beiträge (815 Euro im Jahr 2025 statt 360 Euro in 2023).

Was muss in den nächsten Jahren noch kommen?

Die Stärkung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM):

- Seit 2004 ist BEM im SGB IX festgeschrieben und hilft, Beschäftigte nach langen Krankheiten wieder ins Arbeitsleben zu integrieren.
- Große Unternehmen unterstützen oft ihre erkrankten Mitarbeiter, aber in weniger als der Hälfte der Betriebe gibt es überhaupt BEM.
- Wir fordern, dass BEM für alle Unternehmen und Dienststellen verpflichtend wird, mit einem **Rechtsanspruch für Beschäftigte**. Fehlt das BEM, sollte dies als Ordnungswidrigkeit gegenüber dem Unternehmen geahndet werden können.
- Zudem müssen **klare Qualitätsstandards** festgelegt werden, um zu verhindern, dass BEM als Alibi-Maßnahme für krankheitsbedingte Kündigungen genutzt wird.

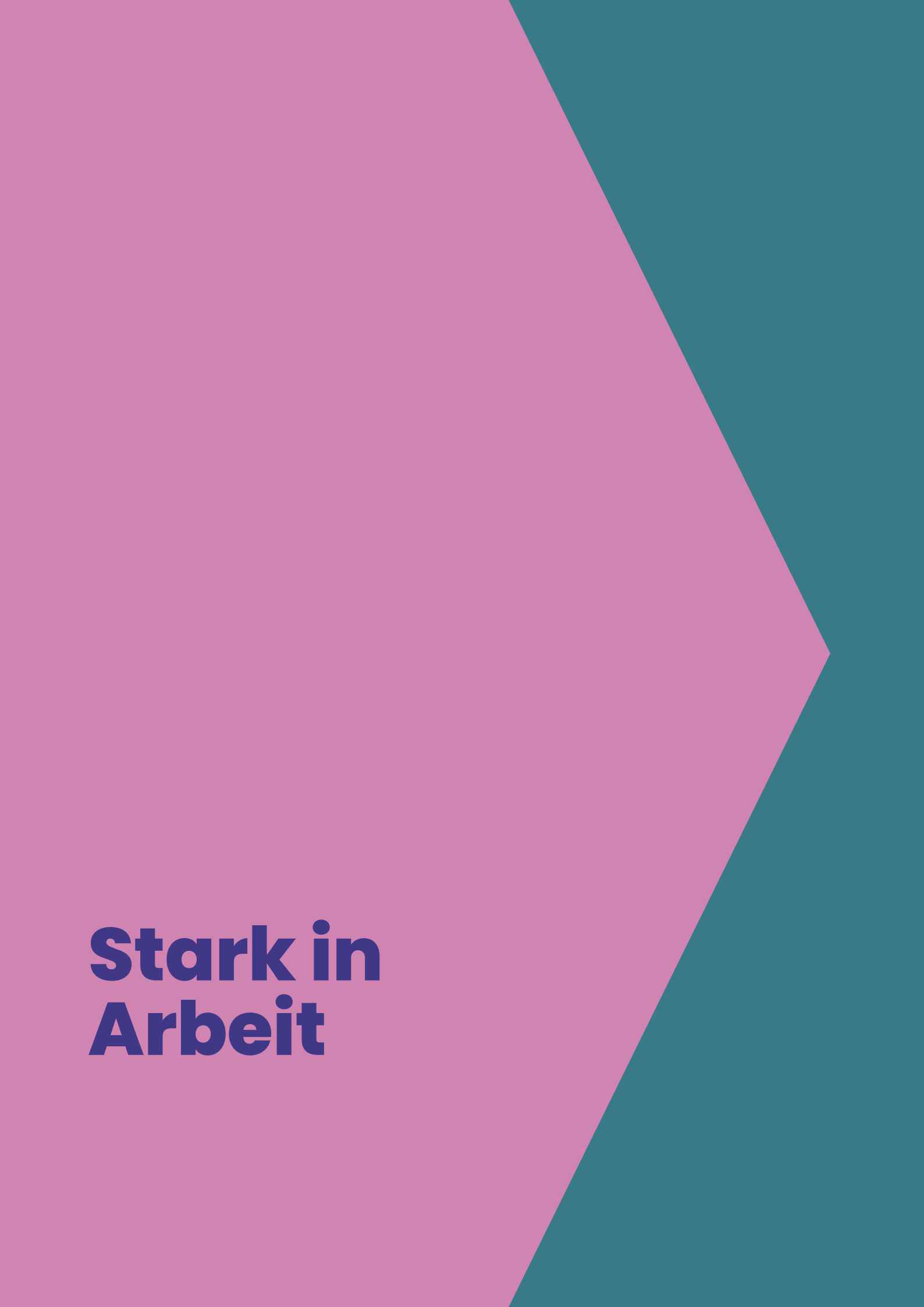


Barrierefreie Arbeitsstätten:

- Mangelnde Barrierefreiheit ist oftmals ein Grund, Menschen mit Behinderungen nicht einzustellen.
- Im **Arbeitsstättenrecht muss Barrierefreiheit deshalb deutlicher als bisher geregelt werden**: Arbeitsstätten müssen vorsorglich und generell so eingerichtet und betrieben werden, dass die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden.
- Bei Planung, Umbau und Betrieb von Arbeitsstätten müssen – entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention – alle denkbaren Vorkehrungen getroffen werden, um spätere Anpassungen der Arbeitsumgebung möglichst einfach und kostengünstig realisieren zu können.

Die Stärkung der Interessenvertretungen:

- Schwerbehindertenvertretungen kümmern sich um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ihre Rechte müssen gestärkt werden.
- Das Bundesteilhabegesetz hat geklärt, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten ohne Beteiligung der SBV unwirksam ist. Wir fordern, dass alle **personellen Einzelmaßnahmen ohne SBV-Anhörung unwirksam** sind.
- Die Schwerbehindertenvertretung muss als festes Mitglied des Arbeitsschutzausschusses (ASA) in § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) aufgenommen werden.
- Zudem brauchen Betriebs- und Personalrat ein ausdrückliches **Mitbestimmungsrecht in Fragen der Krankheits- und Kündigungsprävention sowie der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen**, um diese Themen in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zu regeln.



**Stark in
Arbeit**