

11.09.2025

## **Forderungen des DGB für eine inklusive Arbeitswelt**

# **Mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt ermöglichen**

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2009 hat sich Deutschland verpflichtet, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben schrittweise umzusetzen. Doch noch immer ist der Arbeitsmarkt weit von echter Inklusion und Barrierefreiheit entfernt. Der Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung ist für viele Menschen mit Behinderungen nach wie vor mit erheblichen Hürden verbunden. Berufliche Ausbildung findet häufig außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote und die längere Dauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Menschen zeigen, dass sie bei Einstellungen benachteiligt werden. Rund ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Unternehmen beschäftigt trotz gesetzlicher Vorgabe keinen einzigen schwerbehinderten Menschen. Dabei stellen Menschen mit Behinderungen ein bedeutendes Fachkräftepotenzial dar, das bislang zu wenig erkannt und genutzt wird.

## **Barrierefreie Arbeitsplätze sind notwendig**

Barrierefreiheit ist eine Grundvoraussetzung für eine inklusive Arbeitswelt. Sie muss baulich, digital, medial und gesellschaftlich gedacht werden. Oft ist die fehlende Barrierefreiheit ein entscheidender Grund, warum schwerbehinderte Menschen nicht eingestellt werden. Eine zentrale Forderung des DGB ist die vorausschauende Barrierefreiheit von Arbeitsstätten – im Einklang mit den Vorgaben der UN-BRK. Die Realität in der heutigen Arbeitswelt wird diesen Anforderungen bislang jedoch nicht gerecht – weder in der betrieblichen Praxis noch in der rechtlichen Ausgestaltung. Derzeit ist Barrierefreiheit in Arbeitsstätten nur verpflichtend umzusetzen, wenn bereits schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden – und selbst dann nur im unmittelbaren Arbeitsumfeld.

Um dem Anspruch der UN-BRK gerecht zu werden, muss vorausschauende Barrierefreiheit als verbindliches Schutzziel in das Arbeitsstättenrecht aufgenommen werden. Arbeitsstätten sollten grundsätzlich so geplant, gebaut und betrieben werden, dass die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen von vornherein berücksichtigt und spätere Anpassungen leicht machbar werden. Dabei könnten Ausnahmeregelungen für kleinere Unternehmen vorgesehen werden – ebenso wie eine finanzielle Förderung, etwa aus dem Ausgleichsfonds. Aus Sicht des DGB müssen darüber hinaus auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) überarbeitet werden. Klare gesetzliche Verpflichtungen zur Barrierefreiheit sind auch für öffentliche und private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen nötig.

## **Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen gestärkt werden**

Die Schwerbehindertenvertretungen übernehmen eine Schlüsselrolle für betriebliche Inklusion: Sie initiieren Inklusionsvereinbarungen, beraten Beschäftigte, kooperieren mit externen Leistungsträgern. Um diese Rolle wirksam ausfüllen zu können, benötigen sie ausreichend Ressourcen und wirksame Mitbestimmungsinstrumente. Der DGB schlägt daher vor, die Freistellungsmöglichkeiten für Schwerbehindertenvertretungen zu verbessern – insbesondere durch erleichterte Teilfreistellungen in kleinen und mittleren Unternehmen.

Zudem sollten personelle Einzelmaßnahmen, die schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betreffen, ohne vorherige Information und Anhörung der SBV (Schwerbehindertenvertretung) als unwirksam gelten. Während dies bei Kündigungen bereits gilt, sollte es auf andere Maßnahmen – wie etwa Aufhebungsverträge – ausgeweitet werden. Die verbindliche Einbindung der SBV schützt die Beschäftigten und liefert Arbeitgebern wertvolle Expertise.

### **Die Wiedereingliederung Langzeiterkrankter muss verbessert werden**

Das BEM dient der Prävention krankheitsbedingter Kündigungen und unterstützt die Rückkehr in den Beruf. Nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit im Jahr sollen Arbeitgeber gemeinsam mit der/dem betroffenen Beschäftigten und den betrieblichen Interessenvertretungen Lösungen erarbeiten, um den Arbeitsplatz gesundheitsgerecht zu gestalten. BEM sichert damit Arbeitsplätze und trägt dazu bei, dass Unternehmen qualifizierte Fachkräfte halten können.

Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin kommt zu dem Ergebnis: „Obwohl das Angebot eines BEM für Arbeitgeber gesetzlich verpflichtend ist, wird es weniger als der Hälfte aller potenziell berechtigten Beschäftigten unterbreitet. Die Inanspruchnahme liegt jedoch bei fast 70 %, was auf einen deutlichen Bedarf hinweist. Dies macht deutlich, dass weitere Anstrengungen zur Verbreitung des BEM in Betrieben notwendig sind.“<sup>1</sup> In der Praxis funktioniert BEM, wenn es von engagierten Interessenvertretungen begleitet wird, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen bestehen und Vertrauen zwischen den Beteiligten herrscht. Klare gesetzliche Rahmenbedingungen fehlen bisher. Der DGB fordert deshalb einen individuellen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf ein qualitätsgesichertes BEM-Verfahren mit definierten Mindeststandards.

### **Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen brauchen reibungslose Unterstützung**

Eine inklusive Arbeitswelt erfordert eine niedrigschwellige, verlässliche und passgenaue Unterstützung – sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für Unternehmen. Zwar existieren zahlreiche Förderinstrumente, doch deren praktische Umsetzung scheitert noch zu häufig an komplexen Zuständigkeiten und Schnittstellen. Mit den seit 2022 bundesweit eingerichteten Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber wurde ein erster wichtiger Schritt gemacht. Deren Arbeit muss jedoch evaluiert und gegebenenfalls weiterentwickelt werden. Mittelfristig braucht es eine vernetzte Beratung der Sozialleistungsträger „wie aus einer Hand“, die eine verlässliche Begleitung ohne Förderabbrüche – etwa bei Trägerwechseln – sicherstellt.

### **Es braucht mehr Alternativen zu und Übergänge aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen**

Rund 200.000 Menschen mit Behinderungen arbeiten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), da sie formal nicht als erwerbsfähig gelten. Diese Einrichtungen ermöglichen zwar soziale Teilhabe, bieten jedoch keine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne der UN-BRK. Sie stehen eher am Rand der Gesellschaft als in deren Mitte. Der UN-Fachausschuss fordert daher die Bundesregierung auf, gemeinsam mit Behindertenverbänden einen Aktionsplan zu entwickeln, der mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt

---

[1 Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements \(BEM\) - Es besteht noch immer Nachholbedarf - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#)

fördert. Auch der DGB fordert eine umfassende Reform der WfbM: mit echten Alternativen, verbesserten Einkommensbedingungen und gezielten Übergangsstrategien für Werkstattbeschäftigte.

Der DGB sieht die Wiedereinführung der Förderung von Werkstätten aus Mitteln der Ausgleichsabgabe kritisch. Im Gesetzgebungsverfahren muss sichergestellt werden, dass diese Mittel vollständig der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in fair entlohnte Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugutekommen – etwa für Außenarbeitsplätze von WfbM oder für Vermittlung und Begleitung in reguläre Beschäftigung.

### **Keine Kürzungen bei Leistungen der Eingliederungshilfe!**

Die Eingliederungshilfe stellt wichtige Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bereit – wie bspw. Arbeitsassistenten, Mobilitätshilfen oder Jobcoaching. Kürzungen oder Pauschalisierungen in der Eingliederungshilfe hätten gravierende soziale Folgen für die Betroffenen. Menschen mit Behinderungen wären in ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben massiv eingeschränkt, verlören wichtige Assistenzleistungen und damit Selbstbestimmung, Bildungschancen und oft auch ihren Arbeitsplatz. Statt individueller Unterstützung stünde dann ggfs. ein standardisiertes Leistungsprinzip im Vordergrund, das dem Anspruch der UN-Behindertenrechtskonvention widerspricht. Falls es in dieser Legislatur – wie von Bundeskanzler Friedrich Merz bereits angedeutet – zu Kürzungen oder Pauschalierungen bei Leistungen der Eingliederungshilfe kommen sollte, käme dies einer Rückabwicklung von Inklusion gleich und würde ohnehin benachteiligte Gruppen weiter marginalisieren.

### **Antidiskriminierungsrecht weiterentwickeln – 5. Antidiskriminierungsrichtlinie zügig verabschieden**

Ein wichtiger Impuls für den rechtlichen Diskriminierungsschutz kommt von der Europäischen Union. Bereits 2008 hat die EU-Kommission einen Vorschlag für eine sogenannte 5. Antidiskriminierungsrichtlinie vorgelegt, die Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung auch außerhalb der Arbeitswelt verbieten soll. Bislang ist die Richtlinie am Widerstand einzelner Mitgliedstaaten, insbesondere Deutschland, gescheitert. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, ihren Widerstand aufzugeben und sich auf europäischer Ebene konstruktiv für eine Verabschiedung der Richtlinie einzusetzen.

### **Zahlen und Fakten:**

- Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen lag 2023 bei 11 %, die vergleichbare allgemeine Quote bei 6,9 % ([BA-Statistik „Arbeitsmarkt in Deutschland 2023“](#)).
- Die Beschäftigungsquote bei Arbeitgebern mit mehr als 60 Arbeitsplätzen lag 2022 bei 4,2 % im privaten Sektor und 6,1 % im öffentlichen Dienst, gesetzlich vorgeschrieben sind für größere Unternehmen 5 % ([BA-Statistik „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung 2023“](#)).
- Ein Viertel (26%) der beschäftigungspflichtigen Unternehmen (ab 20 Beschäftigten) erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungspflicht überhaupt nicht ([BA-Statistik „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung 2023“](#)).