

Anna-Maria Fischer, Karolin Hiesinger, Laura Pohlan

Aus Sicht der Betriebe: Was es braucht, damit Inklusion besser gelingt

Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in den Arbeitsmarkt gewinnt angesichts des demografischen Wandels und eines sich verschärfenden Fachkräftemangels an Bedeutung. Auf Basis der IAB-Stellenerhebung werden Einschätzungen von Betrieben zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung sowie zu Inklusionshürden und möglichen Maßnahmen analysiert. Aus betrieblicher Perspektive liegt ein Hauptgrund für die geringe Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in einem Mangel an geeigneten Tätigkeiten. Zudem erachten Betriebe finanzielle Unterstützungsmaßnahmen, die Bereitstellung der Erstausrüstung und Eingliederungszuschüsse als hilfreiche Maßnahmen, um die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

In Deutschland leben 7,9 Millionen Menschen (9,3 % der Bevölkerung) mit einer anerkannten Schwerbehinderung aufgrund dauerhafter körperlicher, geistiger oder psychischer Einschränkungen. 12 % dieser Gruppe sind jünger als 45 Jahre, während 29 % zwischen 45 und 65 Jahren alt sind und 60 % 65 Jahre oder älter (Statistisches Bundesamt, 2025). Vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft und eines sich verschärfenden Fachkräftemangels gewinnt die Förderung der beruflichen Teilhabe und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung zunehmend an Bedeutung. Dabei kommt den Betrieben eine wesentliche Rolle bei der Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in den Arbeitsmarkt zu: Als Arbeitgeber entscheiden sie, ob schwerbehinderte Personen eingestellt oder (weiter-)beschäftigt werden, und spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

© Der/die Autor:in 2025. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Anna-Maria Fischer ist wissenschaftliche Hilfskraft im Forschungsbereich Arbeitsmarktprozesse und Institutionen am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg.

Dr. Karolin Hiesinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Erwerbslosigkeit und Teilhabe am IAB und Referentin in der Institutsleitung.

Dr. Laura Pohlan ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Arbeitsmarktprozesse und Institutionen am IAB.

gels gewinnt die Förderung der beruflichen Teilhabe und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung zunehmend an Bedeutung. Dabei kommt den Betrieben eine wesentliche Rolle bei der Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in den Arbeitsmarkt zu: Als Arbeitgeber entscheiden sie, ob schwerbehinderte Personen eingestellt oder (weiter-)beschäftigt werden, und spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

Die Förderung der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung ist zudem fest in der deutschen Gesetzgebung verankert. Beispielsweise versucht das Schwerbehindertenrecht in Teil 3 des SGB IX (§§ 151 ff. SGB IX) einige Nachteile behinderter Menschen im Arbeitsleben auszugleichen. Neben besonderen institutionellen Regelungen zum erweiterten Kündigungsschutz und zu zusätzlichen Urlaubsansprüchen sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen dazu verpflichtet, wenigstens 5 % davon mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 154 SGB IX). Für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Die Höhe der Ausgleichsabgabe richtet sich nach der Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze. Die Ausgleichsabgabe ist gestaffelt und beträgt aktuell je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz monatlich 155 € bis 405 € für Unternehmen mit mehr als 0, aber weniger als 5 % schwerbehinderten Beschäftigten. Die Höhe ist davon

abhängig, in welchem Umfang die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wird.

Zum 1. Januar 2024 trat ein Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts in Kraft, das explizit darauf abzielt, Menschen mit Behinderungen darin zu unterstützen, einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können. Dieses Gesetz sieht unter anderem eine weitere Staffel vor: Soweit die Beschäftigungsquote bei 0 % liegt, also trotz entsprechender Pflicht gar keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt werden, beträgt die Ausgleichsabgabe monatlich 815 € pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz. Für die sogenannten „Nullbeschäftigten“ werden die Kosten demnach deutlich höher. Für Arbeitgeber mit weniger als 60 bzw. weniger als 40 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen gelten geringere Ausgleichsabgaben. Um Erkenntnisse darüber zu erlangen, wie bekannt diese Reform der Ausgleichsabgabe bei den Betrieben ist und wie Betriebe generell die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen einschätzen, wurden im Rahmen der IAB-Stellenerhebung im 2. Quartal 2024 entsprechende Fragen eingebunden.

Die IAB-Stellenerhebung ist eine Betriebsbefragung, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) seit 1989 durchführt (Bossler et al., 2020; IAB, 2025). Die Ergebnisse werden gewichtet, um repräsentativ für alle Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu sein. Im 2. Quartal 2024 wurden in dieser Befragung ein Teil der Betriebe mit einem Kurzfragebogen und ein Teil der Betriebe mit einem Langfragebogen befragt.¹ Der Kurzfragebogen beinhaltet nur die Frage, ob Betriebe in den letzten drei Jahren Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt haben, während der Langfragebogen zusätzlich Fragen zur Kenntnis der Reform, zu Herausforderungen und geeigneten Inklusionsmaßnahmen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen enthält.

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Zunächst sollten die Betriebe angeben, ob sie in den letzten drei Jahren Personen mit bekannter Schwerbehinderung bzw. Personen, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind, beschäftigt haben. Eine Schwerbehinderung liegt in Deutschland bei einem amtlich anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 50 vor. Eine Gleichstellung mit Schwerbehinderten ist unter anderem daran geknüpft, dass der Grad der Behinderung mindestens 30, aber kleiner als 50 sein muss, und die Behinderung die

Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden oder auf einer Stelle zu bleiben, einschränkt. Grundsätzlich ist die Meldung der anerkannten Schwerbehinderung an den Arbeitgeber freiwillig. Sie muss nur dann dem Arbeitgeber offengelegt werden, wenn sich diese auf die berufliche Tätigkeit so auswirkt, dass die Person selbst oder andere gefährdet wären.

In den Antworten der Betriebe zeigen sich erwartungsgemäß starke Unterschiede nach Betriebsgröße (Abbildung 1): Etwa 8 % der Kleinstbetriebe (mit unter zehn Beschäftigten) gaben an, in den letzten drei Jahren mindestens eine schwerbehinderte Person beschäftigt zu haben. Dieser Anteil steigt mit der Betriebsgröße: Bei den Betrieben mit zehn bis 19 Beschäftigten waren es 25 %, bei Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten 45 % und bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten 84 %. Bei den Großbetrieben ab 250 Beschäftigten waren es sogar 95 %, die angaben, in den letzten drei Jahren Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt zu haben. Die betrieblichen Beschäftigtenquoten von Menschen mit Schwerbehinderung, die in der Befragung im 2. Quartal 2024 erhoben wurden, zeigen ein ähnliches Muster wie die Quoten, die im 4. Quartal 2020 im Rahmen der Stellenerhebung von Betrieben berichtet wurden (Hiesinger & Kubis, 2022).

Die steigende Beschäftigtenquote von Schwerbehinderten mit zunehmender Betriebsgröße lässt sich durch mehrere Faktoren erklären. Zum einen ist in größeren Unternehmen die Wahrscheinlichkeit höher, dass sich unter den Beschäftigten bereits Personen mit Schwerbehinderung befinden. Zudem verfügen größere Betriebe oft über eine besser ausgebaute Infrastruktur, die die Integration von Menschen mit Schwerbehinderungen erleichtert – beispielsweise barrierefreie Arbeitsplätze, spezialisierte Arbeitsmittel oder eine Schwerbehindertenvertretung, die sich für ihre Interessen einsetzt.

Zusätzlich profitieren größere Betriebe oft von mehr Erfahrung im Umgang mit Inklusion und haben etablierte Prozesse für die Anpassung von Arbeitsplätzen oder die Förderung von Beschäftigten mit besonderen Bedürfnissen. Sie haben auch eher die personellen und finanziellen Ressourcen, um individuelle Lösungen zu schaffen, Weiterbildungen anzubieten oder Fördermittel für die Integration von Schwerbehinderten zu beantragen. In kleinen Betrieben hingegen kann der organisatorische und finanzielle Aufwand für solche Maßnahmen eine größere Herausforderung darstellen (Zapfel et al., 2024).

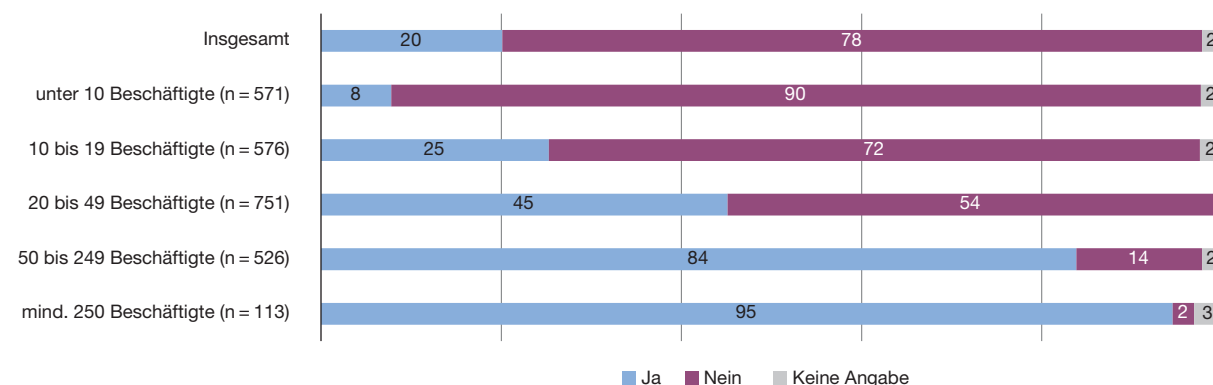
Ein weiterer wichtiger Aspekt sind die gesetzlichen Vorgaben: Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitenden unterliegen keiner Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Personen. Sie müssen die vorgeschriebene Quote

¹ In der IAB-Stellenerhebung wurde ein Experiment durchgeführt, um die Auswirkungen eines längeren Fragebogens auf den erwarteten Rücklauf zu untersuchen.

Abbildung 1

Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung

Anteil der Betriebe nach Betriebsgröße in %, 2024



Die konkrete Frage lautet: „Beschäftigte Ihr Betrieb/Ihre Verwaltungsstätte in den vergangenen drei Jahren Personen mit bekannter Schwerbehinderung bzw. Personen, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind?“

Für die Berechnung der Zahl der Beschäftigten wurden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie geringfügig Beschäftigte berücksichtigt.

Quelle: eigene Berechnungen basierend auf IAB-Stellenerhebung Q2/2024, n = 2.537, gewichtete Werte.

von 5 % nicht erfüllen und daher auch keine Ausgleichs-abgabe entrichten. Dies verringert den finanziellen Anreiz, Menschen mit Schwerbehinderungen einzustellen.²

In diesem Zusammenhang wurde auch erhoben, ob die befragten Betriebe unter die Beschäftigungspflicht fallen, d.h. ob das zum Betrieb gehörende Unternehmen mindestens 20 Beschäftigte hat, und – falls sie unter die Beschäftigungspflicht fallen – ob sie die Ausgleichs-abgabe zahlen müssen, weil sie nicht genug Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Nur 15 % der befragten Betriebe gaben an, von der Beschäftigungspflicht betroffen zu sein, was deutlich macht, dass es sich bei dem Großteil der Betriebe um Klein- und Kleinstbetriebe handelt. Von den beschäftigungspflichtigen Betrieben wiederum gaben etwa 61 % an, die Ausgleichsabgabe zahlen zu müssen. Dieser Wert entspricht etwa dem Wert aus der Statistik zum Anzeigeverfahren, bei dem Unternehmen jährlich die Zahl ihrer schwerbehinderten Beschäftigten an die Bundesagentur für Arbeit berichten müssen und auf Basis dessen die Höhe der Ausgleichsabgabe ermittelt wird. So betrug der Anteil der ausgleichsabgabepflichtigen Unternehmen beispielsweise im Jahr 2021

61 % und im Jahr 2022 62 % (Bundesagentur für Arbeit, 2023, 2024).

Inklusionshürden

Anschließend wurden die Betriebe um ihre Einschätzung gebeten, was aus ihrer Sicht Gründe dafür sind, dass wenige Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind. Betriebe konnten hier auf Basis einer Auswahlbatterie mehrere Gründe nennen. Abbildung 2 zeigt, dass der mit Abstand häufigste angegebene Grund der Mangel an geeigneten Tätigkeiten ist. Über 50 % der Betriebe nannten dies als Grund.

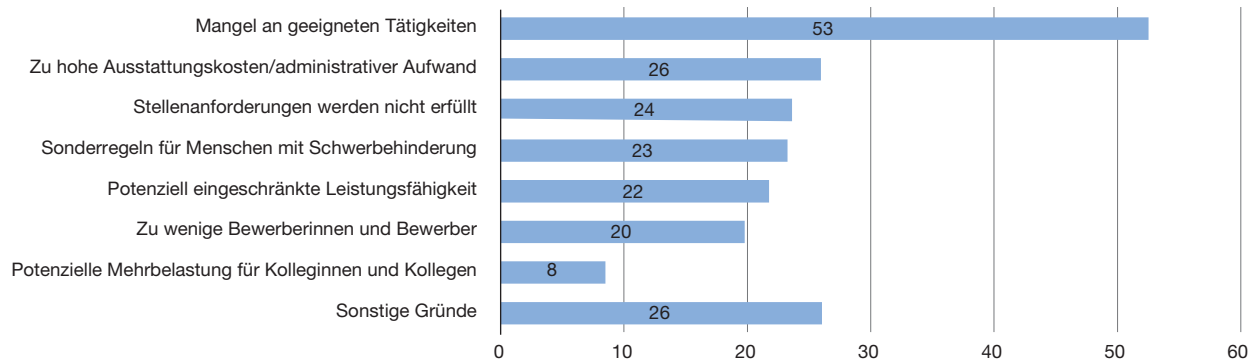
Rund ein Viertel der Betriebe nannte zu hohe Ausstattungskosten und/oder einen zu hohen administrativen Aufwand als Grund. Die potenziell eingeschränkte Leistungsfähigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung oder die institutionellen Sonderregeln für Schwerbehinderte, wie der besondere Kündigungsschutz oder die zusätzlichen Urlaubstage, wurden von etwa 22 % der Betriebe genannt. Diese institutionellen Regelungen, die eigentlich dem Schutz von schwerbehinderten Personen dienen sollen, können demnach aus Sicht einiger Betriebe auch beschäftigungshemmend wirken. Ein Fünftel der Betriebe gab an, dass sich ihrer Einschätzung nach kaum Personen mit Schwerbehinderung auf sozialversicherungspflichtige Stellen bewerben und 24 % berichteten, dass die Bewerbungen die Stellenanforderungen nicht erfüllen. Mit 8 % spielt eine potenzielle Mehrbelastung von Kolleginnen und Kollegen eine untergeordnete Rolle.

² Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass sich die Befragung der IAB-Stellenerhebung auf Betriebsstätten bezieht, während die Beschäftigungspflicht für Unternehmen gilt, die aus mehreren Betriebsstätten bestehen können. So können Betriebe, die für sich genommen die Grenze von 20 Arbeitsplätzen unterschreiten, ebenfalls ausgleichsabgabepflichtig sein, wenn sie zu einem übergeordneten Unternehmen gehören.

Abbildung 2

Betriebliche Einschätzung zu Inklusionshürden

Anteil der Betriebe in %, 2024 (Mehrfachnennung möglich)



Die konkrete Frage lautet: „Es gibt das Ziel die Inklusion von Menschen mit (Schwer-)Behinderung in den Arbeitsmarkt stärker zu fördern. Was sind aus Ihrer Sicht die Gründe dafür, dass wenige Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind?“ Antwortkategorien: (1) Zu hohe Ausstattungskosten und/oder administrativer Aufwand, (2) Potenziell eingeschränkte Leistungsfähigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung, (3) Sonderregeln für Menschen mit Schwerbehinderung (besonderer Kündigungsschutz, zusätzliche Urlaubstage), (4) Personen mit Schwerbehinderung bewerben sich kaum auf sozialversicherungspflichtige Stellen, (5) Bewerbungen von Personen mit Schwerbehinderung erfüllen oft nicht die Stellenanforderung, (6) Potenzielle Mehrbelastung der Kollegen/Kolleginnen, (7) Mangel an geeigneten Tätigkeiten, (8) Sonstige Gründe.

11 % der befragten Betriebe haben keine Gründe ausgewählt.

Quelle: eigene Berechnungen basierend auf IAB-Stellenerhebung Q2/2024, n = 1.251, gewichtete Werte.

Etwa 26 % der Betriebe gaben allerdings auch sonstige Gründe an. Diese könnten beispielsweise ein fehlendes Bewusstsein dafür, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, oder fehlende Kenntnisse zu Unterstützungsangeboten und Fördermöglichkeiten umfassen (Jahn & Reims, 2021).

In der Befragung 2020 wurden Betriebe, die die Ausgleichsabgabe zahlen, direkt gefragt, was Gründe dafür sind, dass sie zu wenige Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen und knapp 80 % nannten den Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern (Hiesinger & Kubis, 2022). In der Betriebsbefragung 2024 wurden nun alle Betriebe nach einer allgemeinen Einschätzung gefragt und die Auswahlbatterie wurde im Vergleich zu 2020 erweitert, um genauere Erkenntnis darüber zu erlangen, warum es wenige geeignete Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung gibt. Dies scheint aus Sicht der Betriebe vorrangig daran zu liegen, dass die Tätigkeiten nicht geeignet sind. Dass die Bewerbungen nicht die Stellenanforderungen erfüllen oder wenige Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung eingehen, wurde weniger häufig genannt. Unter Betrieben, die die Ausgleichsabgabe zahlen, ist der Mangel an geeigneten Tätigkeiten mit über 50 % auch die meistgenannte Inklusionshürde. Zu wenige Bewerberinnen und Bewerber wird in dieser Gruppe aber deutlich häufiger angegeben als von allen Betrieben (41 % versus 20 %).

Inklusionsmaßnahmen

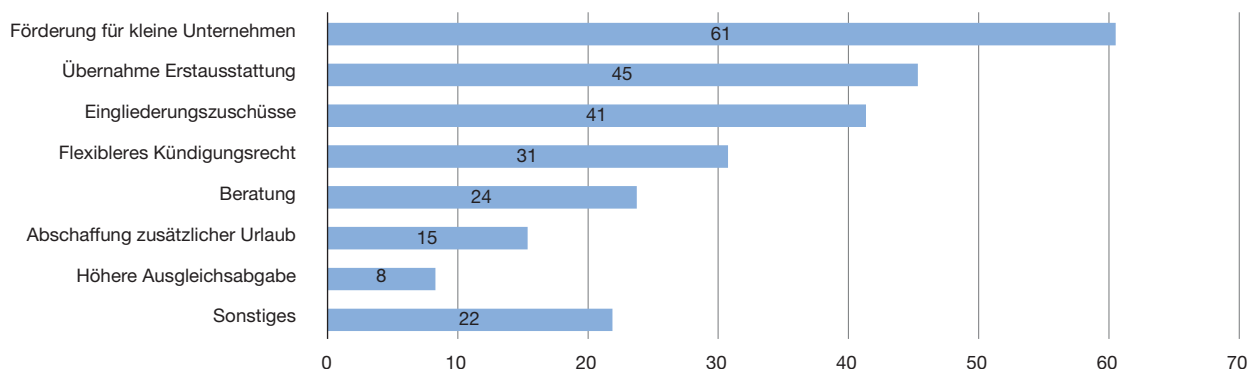
Die Betriebe wurden anschließend danach gefragt, welche drei Maßnahmen sie für besonders geeignet halten, um die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu fördern. Abbildung 3 verdeutlicht, dass finanzielle Unterstützungsleistungen aus Sicht der Betriebe die sinnvollsten Maßnahmen darstellen: So bewerteten 61 % der befragten Betriebe die finanzielle Förderung von kleinen Unternehmen, 45 % die Übernahme der Erstausrüstung und 41 % Eingliederungszuschüsse als geeignete Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Institutionelle Änderungen werden dabei als vergleichsweise weniger geeignete Maßnahmen eingeschätzt: Etwas weniger als ein Drittel hielt eine stärkere Flexibilisierung des besonderen Kündigungsschutzes für geeignet, etwa 15 % die Abschaffung des zusätzlichen Urlaubsanspruchs und nur 8 % schätzten eine höhere Ausgleichsabgabe als geeignete Maßnahme ein.

Etwa ein Viertel der Betriebe (24 %) hielt die Beratung zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung für eine der drei wichtigsten Maßnahmen. Zuletzt gaben 22 % sonstige Maßnahmen an. Welche inhaltlichen Aspekte sich hinter dieser Kategorie verbergen, wurde in dieser Erhebung jedoch nicht vertieft erfragt. Aufgrund der Bedeutung dieser Kategorie könnte dies Gegenstand weiterer Forschung sein.

Abbildung 3

Betriebliche Einschätzung zu Inklusionsmaßnahmen

Anteil der Betriebe in %, 2024 (Mehrfachnennung möglich)



Die konkrete Frage lautet: „Welche drei Maßnahmen halten Sie für besonders geeignet, um die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu fördern?“ Antwortkategorien: (1) Eingliederungszuschüsse für Menschen mit Schwerbehinderung, (2) Erhöhung der Ausgleichsabgabe, (3) Stärkere Flexibilität beim Kündigungsrecht für Menschen mit Schwerbehinderung, (4) Abschaffung der zusätzlichen Urlaubstage von Menschen mit Schwerbehinderung, (5) Übernahme der Kosten für die Ausstattung eines barrierefreien Arbeitsplatzes, (6) Beratung zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung, (7) Finanzielle Förderung von kleinen Unternehmen, die Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, (8) Sonstiges.

11 % der befragten Betriebe haben keine Maßnahmen ausgewählt.

Quelle: eigene Berechnungen basierend auf IAB-Stellenerhebung Q2/2024, n = 1.251, gewichtete Werte.

Reform der Ausgleichsabgabe

Schließlich wurde noch erhoben, ob den Betrieben die Reform der Ausgleichsabgabe bekannt ist. Von allen befragten Betrieben gaben insgesamt nur etwa 16 % an, dass sie über die neu eingeführte Stufe Bescheid wissen. Dass dieser Anteil so gering ist, mag daran liegen, dass sie bereits kurz nach Inkrafttreten der Reform befragt wurden. Abbildung 4 zeigt außerdem, dass es hierbei deutliche Unterschiede gibt abhängig davon, ob Betriebe unter die Beschäftigungspflicht fallen und die Ausgleichsabgabe zahlen müssen: Über die Hälfte der Betriebe, die groß genug sind, um unter die Beschäftigungspflicht zu fallen und die aktuell ausgleichsabgabepflichtig sind, gab an, dass ihnen die Reform bekannt ist. Bei Betrieben, die zwar beschäftigungspflichtig sind, aber aktuell keine Ausgleichsabgabe zahlen, waren es nur 34 %. Nur 11 % der Betriebe, die nicht unter die Beschäftigungspflicht fallen und daher von der Reform nicht betroffen sind, war die Reform bekannt.

Die Ausgleichsabgabe wurde in einer früheren Untersuchung als wirksames Instrument zur Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Menschen evaluiert (Hiesinger, 2022). Dennoch bleibt abzuwarten, wie hoch die Beschäftigungseffekte der verschärften Ausgleichsabgabe tatsächlich ausfallen werden. Die Frage, ob Betriebe, denen die Reform bekannt war, ihre Anstrengungen,

Menschen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen, wegen der Reform erhöhen werden, bejahten immerhin etwas weniger als ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Betriebe.

Fazit

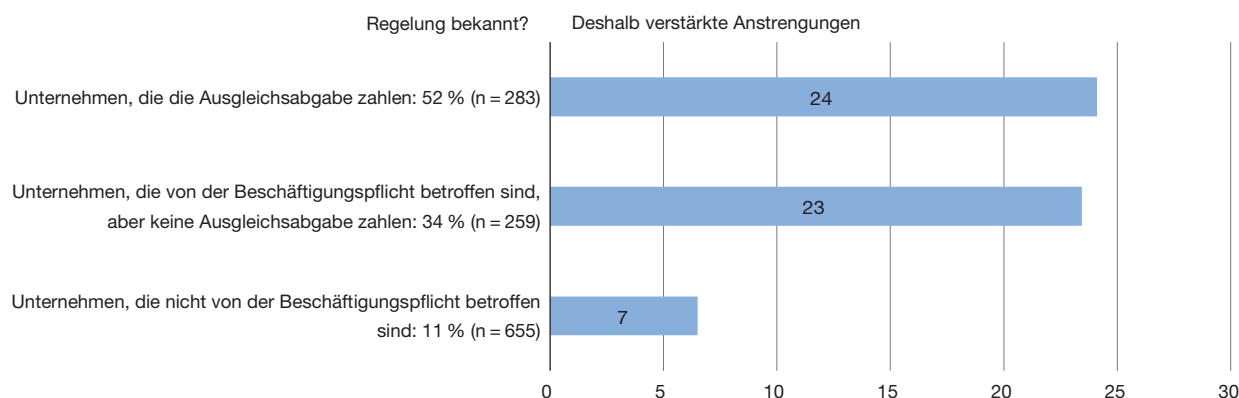
Da Betriebe die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderungen in den Arbeitsmarkt wesentlich mitbestimmen, ist ihre Einschätzung zu Inklusionshürden und geeigneten Inklusionsmaßnahmen relevant, um die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen weiter zu fördern. In der IAB-Stellenerhebung wurden 2024 erneut Betriebe zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen befragt.

Die Ergebnisse verdeutlichen die aus betrieblicher Sicht wahrgenommenen Inklusionshürden. Über die Hälfte der befragten Betriebe gibt den Mangel an geeigneten Tätigkeiten für Schwerbehinderte als Grund für deren vergleichsweise geringe Beschäftigungsquote an. Dieser Befund wirft die Frage auf, warum die Tätigkeiten für Schwerbehinderte nicht geeignet erscheinen. Aufgrund der physischen oder psychischen Anforderungen? Wenn Betriebe an Schwerbehinderung denken, überwiegen möglicherweise oftmals Vorstellungen einer körperlichen Beeinträchtigung, z. B. von einer Person im Rollstuhl. Eine Schwerbehinderung kann aber auch psychische Ein-

Abbildung 4

Bekanntheit und Wirkung der reformierten Ausgleichsabgabe

Anteil der Betriebe in %, 2024



Die konkreten Fragen lauten: „Zum 1.1.2024 wurde eine neue Stufe der Ausgleichsabgabe eingefügt, die besonders für die Unternehmen relevant ist, die gar keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Ist Ihnen diese neue Regelung bekannt?“ und „Wenn ja, wird diese Neuregelung dazu führen, dass Sie Ihre Anstrengungen erhöhen, Menschen mit Schwerbehinderung in Ihrer Betriebsstätte zu beschäftigen?“

Arbeitgeber, die die Schwerbehindertenquote nicht erfüllen, haben auch die Möglichkeit, Aufträge an Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) oder Blindenwerkstätten zu erteilen und einen Teil des Rechnungsbetrags von der anfallenden Ausgleichsabgabe abziehen. Bei der Fragestellung wurde nicht strikt zwischen der Verpflichtung zur Ausgleichsabgabe und ihrer tatsächlichen Zahlung unterschieden. Daher könnte es noch weitere Betriebe geben, die die Quote nicht erfüllen (und damit die Ausgleichsabgabe entrichten müssten), aber geantwortet haben, tatsächlich keine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Quelle: eigene Berechnungen basierend auf IAB-Stellenerhebung Q2/2024, n = 1.197, gewichtete Werte.

schränkungen umfassen oder aufgrund einer schweren Krankheit entstehen. Auch ist die Schwerbehinderung oftmals nicht sichtbar. Die durch eine Schwerbehinderung ausgelösten möglichen Einschränkungen für berufliche Tätigkeiten sind daher sehr heterogen. Um die Beschäftigungsmöglichkeiten und Potenziale von Menschen mit Schwerbehinderung zu fördern, ist eine wesentliche Voraussetzung eine offene Betriebskultur, die Betroffene dazu ermutigt, ihre Schwerbehinderung dem Arbeitgeber gegenüber preiszugeben. Denn gerade bei unsichtbaren oder psychischen Behinderungen ist davon auszugehen, dass viele Beschäftigte ihre Behinderung aus Angst vor Stigmatisierung nicht melden.

Nach sinnvollen Inklusionsmaßnahmen gefragt, überwiegen den betrieblichen Einschätzungen zufolge finanzielle Förderungen für Betriebe. Auch wenn hier strategisches Antwortverhalten der Betriebe nicht auszuschließen ist, macht dieses Ergebnis deutlich, dass insbesondere für kleinere Betriebe, die nicht unter die Beschäftigungspflicht fallen, finanzielle Anreize sinnvoll sein können, um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen stärker zu fördern und somit ihre Inklusionsbemühungen zu honorieren. So könnte als Ergänzung zur Ausgleichsabgabe auch eine Art Belohnungssystem sinnvoll sein. Wenn Inklusionsthemen

generell stärker thematisiert werden, könnte dies auch zu einem höheren Bewusstsein und einem Abbau von Stereotypen führen. Auch dies mag gerade für kleinere Betriebe relevant sein, die bisher nur im geringeren Ausmaß Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigen und anders als große Betriebe häufig nicht über etablierte Prozesse verfügen oder über Fördermöglichkeiten Bescheid wissen. Ein erster Schritt in diese Richtung war die Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) durch die Integrationsämter im Jahr 2022. Diese Stellen haben zum Ziel, insbesondere kleinere Unternehmen, die bisher keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, zu unterstützen und sie beispielsweise zu Fördermöglichkeiten zu beraten. Dies scheint auch den Bedürfnissen der Betriebe zu entsprechen, von denen etwa ein Viertel Beratung als geeignete Inklusionsmaßnahme erachtet.

Literatur

- Bossler, M., Gürtzgen, N., Kubis, A., Küfner, B. & Lochner, B. (2020). The IAB Job Vacancy Survey: design and research potential. *Journal for Labour Market Research*, 54(1), Nr. 13.
- Bundesagentur für Arbeit. (2023). *Tabellen. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX)*, 2021.
- Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Tabellen. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX)*, 2022.

- Hiesinger, K. (2022). To Include or Not to Include? Firm Employment Decisions with Respect to the German Disabled Worker Quota. *IAB-Discussion Paper*, 25/2022.
- Hiesinger, K. & Kubis, A. (2022). Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen: Betrieben liegen oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor. *IAB-Kurzbericht*, 11/2022.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2025). *IAB-Stellenerhebung*.
- Jahn, K. & Reims, N. (2021). Fachkräfte und Unternehmen zusammenbringen – Kooperation zwischen Leistungserbringern und Unternehmen im Kontext der beruflichen Rehabilitation. *Sozialer Fortschritt*, 70(3), 167–186.
- Statistisches Bundesamt. (2025). *Statistik der schwerbehinderten Menschen 2023*. Kurzbericht.
- Zapfel, S., Hiesinger, K. & Reims, N. (2024). Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen als Potenzial für den Fachkräftemangel für kleine und mittlere Unternehmen. In B. Badura, A. Ducki, J. Baumgardt, M. Meyer & H. Schröder (Hrsg.) (2024), *Fehlzeiten-Report 2024: Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten* (S. 19-30). Springer.

Title: *From the perspective of establishments: What is needed to make inclusion more successful*

Abstract: *In view of demographic change and tight labour markets, the inclusion of people with severe disabilities in the labour market is becoming increasingly important. Based on the IAB Job Vacancy Survey, we analyse establishments' assessments of the employment of people with severe disabilities and examine the question of which inclusion barriers still exist and which inclusion measures are considered useful. The lack of suitable tasks seems to be the main reason why establishments employ only few people with severe disabilities. When asked for measures suitable for promoting the employment of people with severe disabilities, establishments consider financial support, provision of the initial equipment and integration grants to be most helpful.*