

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg



Großer Berlin 14
06108 Halle/Saale
Telefon: +49 (0)345 96396 00
Telefax: +49 (0)345 96396 01
info@zsh.uni-halle.de
www.zshonline.de

Studie zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt im Land Sachsen-Anhalt

**Sabine Böttcher, Prof. Dr. Dörte Busch, Thomas Ketzmerick,
Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl**

Halle (Saale), 05. September 2025

Eine Studie im Auftrag des Integrationsamtes des Landes Sachsen-Anhalt.

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Großer Berlin 14
06108 Halle

Telefon: 0345/9639600

E-Mail: info@zsh.uni-halle.de

Internet: www.zsh-online.de

Alle Rechte vorbehalten.

2025

Einleitung

Mit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes, dem Teilhabestärkungsgesetz von 2021 und dem im Juni 2023 verkündeten Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts wurden in Deutschland schrittweise neue rechtliche Grundlagen und Unterstützungsangebote zur Inklusion eingeführt. Gleichzeitig hat eine hohe Arbeitskräftenachfrage zu verbesserten Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beigetragen. Im Ergebnis hat die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen in den letzten Jahren zugenommen. Gleichwohl bestehen bei der Erwerbsteilhabe nach wie vor große Defizite, ausweislich der immer noch vergleichsweise niedrigen Ausbildungs- und Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen (im Folgenden: sbM) im Verhältnis zu Menschen ohne Schwerbehinderung. Hierbei existieren deutliche Unterschiede bei der Beschäftigung von sbM zwischen Regionen, Wirtschaftszweigen, Qualifikationsstufen und Berufsgruppen.

Es stellt sich die Frage, inwiefern regionale Disparitäten durch Unterschiede der Wirtschafts- und Betriebsstruktur, der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sowie der Struktur und des Umfangs des Arbeitskräfteangebots zu erklären sind. Dieser Frage wird in Teil I der vorliegenden Studie mit Blick auf das Land Sachsen-Anhalt nachgegangen, wo der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter an allen Beschäftigten, die Beschäftigungsquote (SGB IX), deutlich unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Anteil von fünf Prozent liegt.

Dafür wird zunächst in Teil I, anhand der verschiedenen Kennwerte zur Beschreibung der Beschäftigungsquote, untersucht, wie sich die Beschäftigungslage von sbM in Deutschland und Sachsen-Anhalt insgesamt darstellt. Um Erklärungsansätze für die geringe Beschäftigungsquote (SGB IX) im Land zu finden, wird in Bezug auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes analysiert, ob

- sich die Struktur der Arbeitsplätze und ihrer Anforderungen von der in anderen Regionen unterscheidet,
- die Arbeitsnachfrage und das Verhältnis von Arbeitsangebot zu -nachfrage auf dem sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkt Besonderheiten aufweisen.

Mit Blick auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes wird gefragt, inwiefern sich das Bundesland von Vergleichsregionen unterscheidet hinsichtlich

- der schwerbehinderten Bevölkerung und des Arbeitskräftepotenzials,
- der Zahl und der Struktur der Bewerberinnen und Bewerber. Dabei werden auch Potenziale zur Erhöhung der Beschäftigungsquote identifiziert.

Die Analysen in Teil II der Studie sind auf die konkreten Möglichkeiten und Instrumente der Erfüllung bzw. Verbesserung der Beschäftigungsquote gerichtet. Zusätzlich werden die Bedingungen und Möglichkeiten betrieblicher und kommunaler Personalpolitik in den Blick genommen. Die Datengrundlage in Teil II umfasst qualitative Interviews mit einschlägigen Akteurinnen und Akteuren, amtliche Statistiken sowie eigene Datenerhebungen. Zur Analyse der konkreten Situation in Unternehmen und Dienststellen im Land werden zunächst betriebliche Strukturen sowie individuelle Merkmale schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter auf Basis zweier eigener Erhebungen untersucht:

- eine Auswertung von Verwaltungsakten des Integrationsamtes Sachsen-Anhalt zu Kündigungsverfahren sowie
- eine Online-Betriebsbefragung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Land mit einem Schwerpunkt zu Vorurteilen bei Arbeitgebern.

Die Ergebnisse dieser Erhebungen werden in den Abschnitten A bis C des zweiten Teils der Studie vorgestellt.

Abschnitt D behandelt wichtige Akteursgruppen für die Ermöglichung von Zugängen in Beschäftigung: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber, Kammern, Integrationsfachdienste sowie Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretungen). Dabei werden jeweils aktueller Stand und Potenziale dargestellt und Handlungsempfehlungen gegeben.

Die Abschnitte E und F befassen sich mit den Rollen des Integrationsamtes sowie der Bundesagentur für Arbeit, benennen Defizite und geben Handlungsempfehlungen.

Im Abschnitt G werden Stand und Entwicklung von Inklusionsbetrieben in Sachsen-Anhalt behandelt sowie ihre Erfolgsbedingungen und Hemmnisse. Auch hier werden Handlungsempfehlungen gegeben.

Abschnitt H erläutert Möglichkeiten und Instrumente zur Stabilisierung der Beschäftigung chronisch kranker und behinderter Menschen anhand von Pflichten für die Arbeitgeber gemäß SGB IX.

In Abschnitt I werden ein Gesamtfazit gezogen und zusammenfassende Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

Inhalt

I.A.	Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	14
1.	Ist-Quoten und Erfüllungsquoten	14
2.	Beschäftigungsquoten	19
I.B.	Einflussfaktoren der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	24
1.	Nachfragebezogene Einflussfaktoren	24
2.	Angebotsbezogene Einflussfaktoren	30
I.C.	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Teil 1	41
I.D.	Literatur	43
I.E.	Anhang	44
II.A.	Aktenanalyse zu Kündigungsschutzverfahren Sachsen-Anhalt	55
1.	Personenbezogene Ergebnisse	56
a)	Geschlecht und Alter der betroffenen Personen	56
b)	Grad der Behinderung und Gleichstellung der betroffenen Personen	58
c)	Betriebszugehörigkeit und Arbeitszeit	59
2.	Betriebliche Ergebnisse	60
a)	Unternehmensgröße	60
b)	Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV)	61
3.	Kündigung	62
a)	Art der Kündigung und Kündigungsgrund	62
b)	Entscheidung des Integrationsamtes und Zustimmung bzw. Ablehnung durch Betroffene	63
4.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Konfliktpräventionsverfahren	64
5.	Nicht beschäftigungspflichtige vs. beschäftigungspflichtige Unternehmen	65
II.B.	Betriebsbefragung	68
1.	Erhebung und Stichprobe	68
2.	Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Betrieb	70
3.	Gründe der Nichtbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen	73
4.	Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber	74
5.	Praktika	77
6.	Organisation im Betrieb	81
7.	Instrumente der Arbeitsagentur und des Integrationsamtes	82
8.	Wichtigste Ergebnisse der Betriebsbefragung	85
II.C.	Vorurteile bei Arbeitgebern	87
II.D.	Wichtige Akteurinnen und Akteure zur Ermöglichung der Zugänge zur Beschäftigung	92

1.	Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX).....	92
a)	Die Gesetzeslage	92
b)	Umsetzung in Sachsen-Anhalt	93
c)	Wahrnehmung und Einordnung der EAA.....	93
d)	Grenzen der Arbeitgeberansprache.....	94
e)	Fehlende Öffentlichkeitsarbeit	94
f)	Handlungsempfehlung: Proaktive Ansprache und Kommunikation, Veranstaltungen und Vernetzung	94
2.	Die elementare Rolle der Kammern (IHK und HWK) bei der Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	96
a)	Handwerk	96
b)	Aktivitäten der Handwerkskammern in Sachsen-Anhalt	97
c)	Industrie- und Handelskammern	97
d)	Best-Practice-Beispiele und Handlungsempfehlungen.....	98
3.	Integrationsfachdienste.....	99
a)	Begriff und Personenkreis von Integrationsfachdiensten	99
b)	Aufgaben von Integrationsfachdiensten.....	100
c)	Kooperation der Integrationsfachdienste und berufsbegleitenden und psychosozialen Dienste	100
d)	Fachliche Anforderungen an Integrationsfachdienste.....	101
e)	Das Potenzial der Integrationsfachdienste	101
f)	Handlungsempfehlungen.....	102
4.	Möglichkeiten der Schwerbehindertenvertretungen.....	103
II.E.	Rolle des Integrationsamtes.....	104
II.F.	Rolle der Bundesagentur für Arbeit	106
1.	Zentrale Verpflichtungen der Bundesagentur für Arbeit	106
2.	Beratung und Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit.....	107
3.	Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung durch die Bundesagentur für Arbeit in die Betriebe	109
a)	Rechtlicher Rahmen für Arbeitgeber gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX sowie korrespondierend der Bundesagentur für Arbeit.....	109
b)	Ergebnisse der Betriebsbefragung.....	110
c)	Schlussfolgerungen aus der Betriebsbefragung.....	112
d)	Handlungsempfehlungen.....	113
II.G.	Förderung von Inklusionsbetrieben	114
1.	Begriff und Aufgaben von Inklusionsbetrieben.....	114

2.	Personenkreis der Inklusionsbetriebe	114
3.	Organisationsformen von Inklusionsbetrieben, Abgrenzungen und strukturelle Vorgaben	115
4.	Finanzielle Förderleistungen.....	115
5.	Aktueller Stand in Sachsen-Anhalt	116
6.	Identifizierte Erfolgsbedingungen und Hemmnisse	117
7.	Handlungsempfehlungen	118
II.H.	Stabilisierung der Beschäftigung chronisch kranker und (schwer)behinderter Menschen	118
1.	Behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes	119
2.	Prävention (§ 167 Abs. 1 SGB IX)	119
3.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	120
II.I.	Fazit und Handlungsempfehlungen.....	122
II.J.	Literaturverzeichnis.....	124

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ist-Quote nach Bundesland und Jahr	14
Abbildung 2: Erfüllungsquote der Betriebe nach zu zählenden Arbeitsplätzen und Typ des Arbeitgebers ...	16
Abbildung 3: Ist-Quote nach zu zählenden Arbeitsplätzen und Typ des Arbeitgebers	18
Abbildung 4: Beschäftigungsquoten schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen* und aller Beschäftigten 2023.....	21
Abbildung 5: Zusammensetzung der Beschäftigungsquote 2023	21
Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigungsquoten sbM* in Betrieben ab einem/einer Beschäftigten für Deutschland sowie die ostdeutschen Flächenländer	22
Abbildung 7: Beschäftigung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (SVB) allgemein und schwerbehinderter Menschen nach Wirtschaftszweig 2023*	26
Abbildung 8: Quote gemeldeter Stellen 2024.....	27
Abbildung 9: Entwicklung der Quote gemeldeter Stellen 2024	28
Abbildung 10: Anteil gemeldeter Stellen länger als 3 Monate vakant 2024.....	28
Abbildung 11: Bewerber-Stellen-Relation 2024.....	28
Abbildung 12: Entwicklung Bewerber-Stellen-Relation	29
Abbildung 13: SB-Bewerber-Stellen-Relation.....	30
Abbildung 14: Schwerbehinderte Menschen je 100.000 Einwohner in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern*	31
Abbildung 15: Schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter je 100.000 Einwohner in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern.....	33
Abbildung 16: Ist-Quote nach Bundesland und Jahr in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern	33
Abbildung 17: Arbeitslosenquoten 2023 in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern*	35
Abbildung 18: Entwicklung der Zahlen arbeitsloser Menschen mit Schwerbehinderung	36
Abbildung 19: Entwicklung der Arbeitslosenquoten insgesamt in Deutschland und den ostdeutschen Ländern 2018-2023	37
Abbildung 20: Entwicklung der Arbeitslosenquoten für schwerbehinderte Menschen (sbM) in Deutschland und den ostdeutschen Ländern 2018-2023	38
Abbildung 21: Ist-Quote Sachsen-Anhalt, Vergleich gemeldeter und geschätzter Werte.....	44
Abbildung 22: Entwicklung der Ausbildungsquoten* von schwerbehinderten Menschen	44
Abbildung 23: Entwicklung der Zahlen schwerbehinderter/gleichgestellter Beschäftigter in Betrieben ab einem/einer Beschäftigten.....	45
Abbildung 24: Nichterfüllungsquote öffentlicher Arbeitgeber nach zu zählenden Arbeitsplätzen	51
Abbildung 25: Übererfüllungsquote beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber*	52
Abbildung 26: Übererfüllungsquote der Arbeitsplätze bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern*	52
Abbildung 27: Verteilung öffentlicher Arbeitgeber mit 60 und mehr Arbeitsplätzen, die die Beschäftigungspflicht nur teilweise erfüllen, nach Größenklassen der Ist-Quote.....	53
Abbildung 28: Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005).....	57
Abbildung 29: Alter der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005)	57
Abbildung 30: Betriebszugehörigkeit der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen in Sachsen- Anhalt (2025) und Brandenburg (2005)	59
Abbildung 31: Betriebsgröße in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005).....	61

Abbildung 32: Betriebs-/Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005)	62
Abbildung 33: Kündigungsgründe in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005)	63
Abbildung 34: Ablehnung der Kündigung in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005).....	64
Abbildung 35: Branchenverteilung der Befragung und amtliche Statistik*	68
Abbildung 36: Ist Ihr Betrieb in privater Rechtsform oder Teil des öffentlichen Dienstes?	69
Abbildung 37: Wenn Privatwirtschaft: Ist Ihr Betrieb Teil eines größeren Unternehmens?	69
Abbildung 38: Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb, Ihr Standort bzw. Ihre Dienststelle?	69
Abbildung 39: Wie viele schwerbehinderte Beschäftigte hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle?	70
Abbildung 40: Anteile schwerbehinderter Beschäftigter nach Branche	70
Abbildung 41: Anteile schwerbehinderter Beschäftigter und Anteile Betriebe ohne sbB nach Größenklassen	72
Abbildung 42: Sind Sie zur Zahlung der Ausgleichsabgabe herangezogen worden?	72
Abbildung 43: Gründe der Nichtbeschäftigung von sbB im Regionalvergleich*	73
Abbildung 44: Beschäftigungsquoten nach Gründen für Nichtbeschäftigung	74
Abbildung 45: Wie viele schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Bewerberinnen oder Bewerber gab es?	75
Abbildung 46: In welchem Jahr erfolgte die letzte Einstellung eines/einer schwerbehinderten/gleichgestellten Bewerbers/Bewerberin?.....	75
Abbildung 47: Wenn Einstellung: Wie entstand der Kontakt zu dieser Person?	76
Abbildung 48: Wenn Einstellung: Wie entstand der Kontakt zu dieser Person? (öffentlicher Dienst und Gesundheits- und Sozialwesen)	77
Abbildung 49: Bieten Sie Praktika an?.....	78
Abbildung 50: Bieten Sie Praktika an? (öffentlicher Dienst und Gesundheits- und Sozialwesen).....	78
Abbildung 51: Anteile schwerbehinderter Beschäftigter nach Angebot von Praktika (% , n=317)	79
Abbildung 52: Gründe für Nichtbeschäftigung nach Angebot von Praktika	80
Abbildung 53: Organisation der Interessenvertretung und BEM.....	81
Abbildung 54: Anteile schwerbehinderter Beschäftigter nach Organisation (% , n=317)	81
Abbildung 55: Kennen/Nutzen Sie Maßnahmen/Förderungen der Arbeitsagentur zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen oder Menschen mit Behinderungen?	83
Abbildung 56: Nur Betriebe mit sbB: Nutzen Sie oder die bei Ihnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen Zuschüsse der begleitenden Hilfe durch das Integrationsamt (§ 185 SGB IX)?	84
Abbildung 57: Nur Betriebe mit sbB: Nutzung und Bekanntheit begleitender Hilfen nach größten Wirtschaftszweigen	84
Abbildung 58: Nur Betriebe mit sbB: Nutzung und Bekanntheit begleitender Hilfen nach Betriebsgröße....	85
Abbildung 59: Nur Betriebe mit sbB: Nutzung und Bekanntheit begleitender Hilfen nach Organisation	85
Abbildung 60: Gründe der Nichtbeschäftigung von sbB im Regionalvergleich*	87
Abbildung 61: Beteiligung der Arbeitsagentur bei Einstellung	111
Abbildung 62: Beteiligung der Arbeitsagentur bei Einstellung (öffentlicher Dienst und Gesundheits- und Sozialwesen).....	111
Abbildung 63: Abgeschlossene Präventionsverfahren 2020 (in Prozent)	120

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entwicklung der Zahl schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen in Beschäftigung in Betrieben ab einem/einer Beschäftigten für Deutschland und die ostdeutschen Flächenländer.....	20
Tabelle 2:	Anteile gleichgestellter (GG) sowie weiblicher Beschäftigter 2023.....	20
Tabelle 3:	Entwicklung von Zahl und Anteil schwerbehinderter und gleichgestellter Auszubildender	23
Tabelle 4:	Veränderung der Zahl von Menschen mit Schwerbehinderungen 2018-2024 und Altersstruktur sbM nach Landkreisen und kreisfreien Städten in Sachsen-Anhalt.....	32
Tabelle 5:	Entwicklung der Differenz der Arbeitslosenquoten insgesamt und für schwerbehinderte Menschen in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern.....	38
Tabelle 6:	Soziodemografische Struktur aller sowie schwerbehinderter Arbeitsloser (sbA) in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern	39
Tabelle 7:	Entwicklung der Zahl schwerbehinderter Menschen nach Altersgruppen.....	45
Tabelle 8:	Altersstruktur und Entwicklung der Zahl schwerbehinderter Menschen.....	48
Tabelle 9:	Entwicklung der GdB-Struktur der schwerbehinderten Bevölkerung	50
Tabelle 10:	Alter und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	56
Tabelle 11:	GdB und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen mit Gleichstellung.....	58
Tabelle 12:	GdB und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen mit Schwerbehinderung.....	58
Tabelle 13:	Betriebszugehörigkeit und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	59
Tabelle 14:	Arbeitszeit und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	60
Tabelle 15:	Betriebsgröße der in Kündigungsschutzverfahren involvierten Unternehmen.....	60
Tabelle 16:	Arbeitszeit und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	61
Tabelle 17:	Kündigungsgründe und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen (personenbezogene Auswertung).....	63
Tabelle 18:	Betriebsgröße und Alter der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	65
Tabelle 19:	Betriebsgröße und GdB mit Gleichstellung der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	65
Tabelle 20:	Betriebsgröße und GdB mit Gleichstellung der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	66
Tabelle 21:	Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	66
Tabelle 22:	Betriebsgröße und Arbeitszeit der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	66
Tabelle 23:	Betriebsgröße und Kündigungsgründe der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen	67

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Azubi	Auszubildende
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung e.V.
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BB	Brandenburg
BBIG	Berufsbildungsgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BG	Betriebsgröße
BGBI	Bundesgesetzblatt
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BR	Bundesrat
BsbM	Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen
BT	Bundestag
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BWSA	Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.
D	Deutschland
DL	Dienstleistung(en)
Drs.	Drucksache
EAA	Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
FAF	Firmenberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH
FAQ	Frequently Asked Questions
GdB	Grad der Behinderung
GG	gleichgestellt
HBS	Hans-Böckler-Stiftung
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IFD	Integrationsfachdienst
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKK	Innungskrankenkasse
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
LAP	Landesaktionsplan
LAG	Landesarbeitsgericht
LSA	Land Sachsen-Anhalt
LVR	Landschaftsverband Rheinland
MA	Mitarbeitende
MmB	Menschen mit Behinderungen
MVP	Mecklenburg-Vorpommern
NRW	Nordrhein-Westfalen

NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
Reha	Rehabilitation
RRL	Rahmenrichtlinie
sbB	schwerbehinderte Beschäftigte
sbM	schwerbehinderte Menschen
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SchwBAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
SN	Sachsen
ST	Sachsen-Anhalt
TH	Thüringen
TZ	Teilzeit
VG	Verwaltungsgericht
VZ	Vollzeit

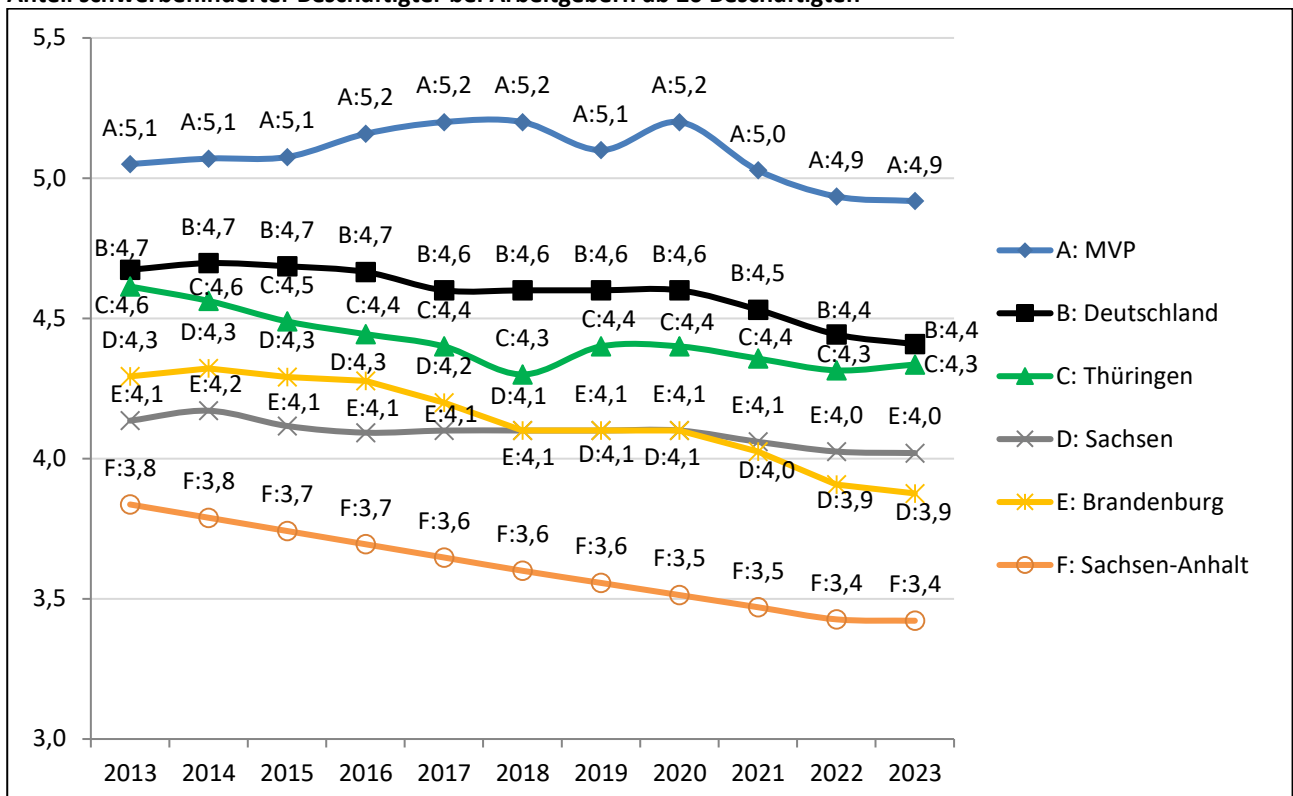
Teil I

I.A. Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

1. Ist-Quoten und Erfüllungsquoten

Ausgangspunkt des Projektes ist die Beschäftigungsquote (SGB IX), die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Form der sogenannten Ist-Quote¹ abgebildet wird. Sie gibt den Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten an allen Beschäftigten wieder. Im ost- und gesamtdeutschen Vergleich existieren ausgeprägte Unterschiede (Abbildung 1). So zeigt die Rangfolge der Vergleichsregionen ein prägnantes Bild: Mecklenburg-Vorpommern hat durchgehend die höchsten Quoten (5,1 % in 2013, 4,9 % in 2023) und liegt damit über dem gesamtdeutschen Mittelwert. Die anderen ostdeutschen Länder liegen darunter, die meisten von ihnen bilden ein Mittelfeld, von dem sich Sachsen-Anhalt deutlich absetzt. Hier sind die niedrigsten Werte zu beobachten, sie liegen kontinuierlich im Bereich zwischen 3,4 Prozent und 3,8 Prozent.

Abbildung 1: Ist-Quote nach Bundesland und Jahr (%)
Anteil schwerbehinderter Beschäftigter bei Arbeitgebern ab 20 Beschäftigten*



*Die Quoten werden zur Verbesserung der Lesbarkeit auf eine Nachkommastelle gerundet angegeben.

Quelle: BA-Statistik, Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX; eigene Berechnungen; Anteil besetzter Arbeitsplätze an zu zählenden Arbeitsplätzen in beschäftigungspflichtigen Betrieben ab 20 Beschäftigten. In den Zeiträumen 2014-2017 und 2019-2021 kam es zur Untererfassung, da die Angaben einiger größerer Arbeitgeber fehlen. Hier wurde mit geschätzten Werten gearbeitet, die durch Interpolation auf Basis der belastbaren Werte (2013, 2018, 2022, 2023) berechnet wurden. Vgl. auch Anhang Abbildung 21.

¹ Die Ist-Quote entspricht der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote aus dem SGB IX. Sie ergibt sich aus dem Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze sowie der besetzten Arbeitsplätze über dem Soll, gemessen an allen zu zählenden Arbeitsplätzen. Für Arbeitgeber mit 60 und mehr zu zählenden Arbeitsplätzen beträgt die Beschäftigungspflicht fünf Prozent aller zu zählenden Arbeitsplätze, die mit sbM zu besetzen sind. Für Arbeitgeber mit 20-59 Beschäftigten gilt eine reduzierte Beschäftigungspflicht, Arbeitgeber unter 20 Beschäftigten sind nicht verpflichtet, sbM zu beschäftigen. Ein sbM kann nach § 159 SGB IX auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden, die Anzahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze erlaubt also nur eingeschränkt Rückschluss auf die Anzahl der schwerbehinderten beschäftigten Menschen. Abweichend vom Betriebskonzept werden für die Ermittlung der Größenklasse die Beschäftigten aller Standorte eines Arbeitgebers berücksichtigt. Dagegen werden schwerbehinderte Beschäftigte am Arbeitsort angerechnet.

Allgemein gibt es im Beobachtungszeitraum von zehn Jahren einen leichten Rückgang der Beschäftigung von sbM in allen Ländern. Am deutlichsten ist dieser in Brandenburg, hier sinkt der Wert von 4,3 Prozent auf 3,9 Prozent. Ähnlich stark verändert sich Sachsen-Anhalt, von 3,8 Prozent auf 3,4 Prozent. Die stabilste Entwicklung verzeichnet Sachsen, hier bewegt sich die Quote zwischen 4,0 Prozent und 4,2 Prozent.

Bis auf Sachsen und Brandenburg, die ihre Plätze tauschen, verändert sich die Abstufung innerhalb der dargestellten zehn Jahre kaum. Mecklenburg-Vorpommern bleibt trotz leichtem Rückgang Spitzenreiter, Sachsen-Anhalt liegt durchgehend deutlich unter den restlichen Ländern und vergrößert im Verlauf den Abstand zu den meisten Vergleichsregionen.

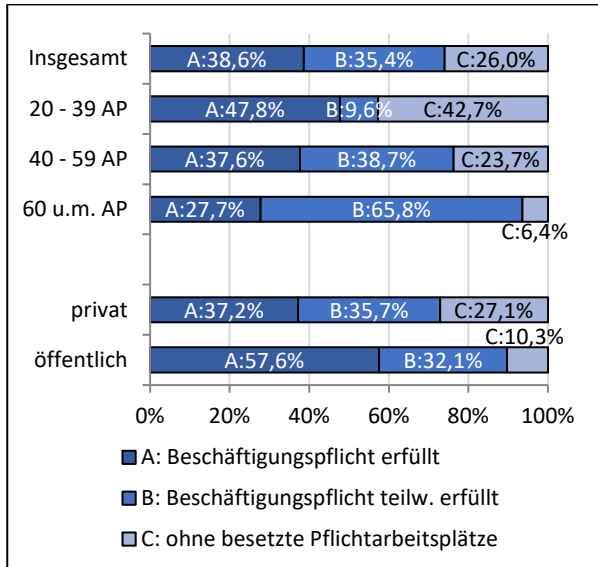
Abbildung 2 zeigt die Erfüllungsquote der Betriebe bei der Beschäftigung sbM für die Vergleichsregionen sowie für unterschiedliche Betriebstypen und Größenklassen. Dieser Kennwert wurde 2021 in die Beschäftigungsstatistik sbM nach dem SGB IX eingeführt und stellt den Anteil der Arbeitgeber dar, die ihrer Beschäftigungspflicht (vollständig) nachgekommen sind, gemessen an allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern. In Deutschland insgesamt erfüllen 38,6 Prozent aller beschäftigungspflichtigen Betriebe die jeweils geforderte Quote. Insgesamt 35,4 Prozent der Betriebe erfüllen sie teilweise und ein gutes Viertel (26 %) hat keine besetzten Pflichtarbeitsplätze. Während Brandenburg und Sachsen etwa auf diesem Niveau liegen, sind Thüringen und insbesondere Mecklenburg-Vorpommern deutlich darüber mit knapp 45 Prozent bzw. nahezu 50 Prozent Erfüllungsquote, umgekehrt ist hier auch der Anteil der Betriebe ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze besonders gering (20,7 %). Auch bei der Erfüllungsquote bildet Sachsen-Anhalt, ähnlich wie bei der Ist-Quote, das Schlusslicht mit nur 31,8 Prozent. Allerdings erfüllen immerhin über 39,8 Prozent der Betriebe im Land die Beschäftigungspflicht teilweise. Der Anteil der Betriebe ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze liegt mit 28,4 Prozent etwas über dem gesamtdeutschen Mittel.

In allen Vergleichsregionen zeigt sich ein ähnliches Muster beim Vergleich der Quoten nach Größenklassen der zu zählenden Arbeitsplätze. In kleineren Betrieben ist der Anteil mit vollständiger Erfüllung der Beschäftigungspflicht deutlich höher als in größeren Betrieben, allerdings ist bei den kleineren auch der Anteil ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze besonders hoch. Dies resultiert auch aus der besonderen Ausgestaltung der Beschäftigungspflicht, die für die kleinen bzw. mittleren Größenklassen einen bzw. zwei Pflichtarbeitsplätze vorsieht. Dadurch kann die Erfüllung dieser Pflicht etwas erleichtert werden und umgekehrt wird es unwahrscheinlicher, dass sie nur teilweise erfüllt wird. Durch die hohen Anteile mit teilweiser Erfüllung der Beschäftigungspflicht gibt es in der Klasse ab 60 zu zählenden Arbeitsplätzen in allen Regionen nur einen geringen Anteil von Betrieben ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze. Die regionalen Unterschiede bei der Abstufung nach Größenklassen sind meist gering, es fällt jedoch auf, dass Sachsen-Anhalt in allen Klassen besonders niedrige Anteile mit vollständiger Erfüllung aufweist.

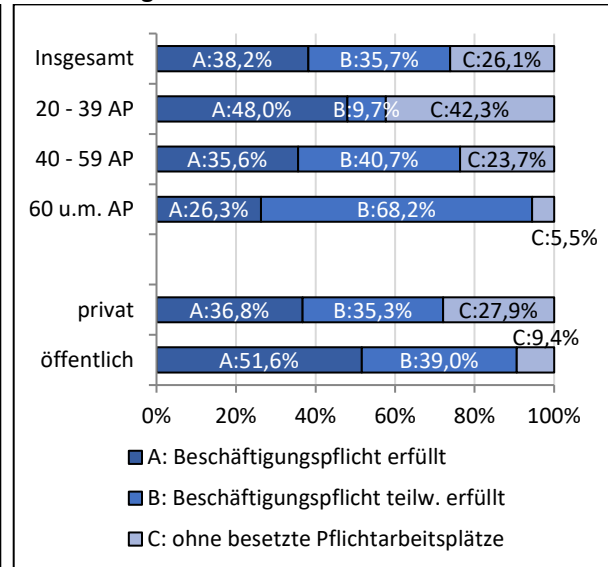
Ein weiterer Aspekt ist die Unterscheidung zwischen Betrieben im privaten bzw. öffentlichen Sektor. Durchgehend erfüllen öffentliche Arbeitgeber die Pflicht zu einem signifikant höheren Anteil als private, umgekehrt sind bei jenen die Anteile ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze höher. In Sachsen-Anhalt sind die Anteile mit vollständiger Erfüllung sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor unterdurchschnittlich im Regionalvergleich, offenbar können öffentliche Arbeitgeber den Rückstand bei den privaten Arbeitgebern nicht ausgleichen. Dafür ist der Anteil mit teilweiser Erfüllung der Beschäftigungspflicht im sachsen-anhaltischen öffentlichen Dienst besonders hoch. Gleichzeitig ist die Quote ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze eher niedrig (siehe auch Abbildung 24 Anhang), dagegen in der Privatwirtschaft des Landes besonders hoch. In beiden Fällen ist der Anteil sbB an den Beschäftigten, verglichen mit anderen Regionen (die Ist-Quote), sehr niedrig (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 2: Erfüllungsquote der Betriebe nach zu zählenden Arbeitsplätzen und Typ des Arbeitgebers

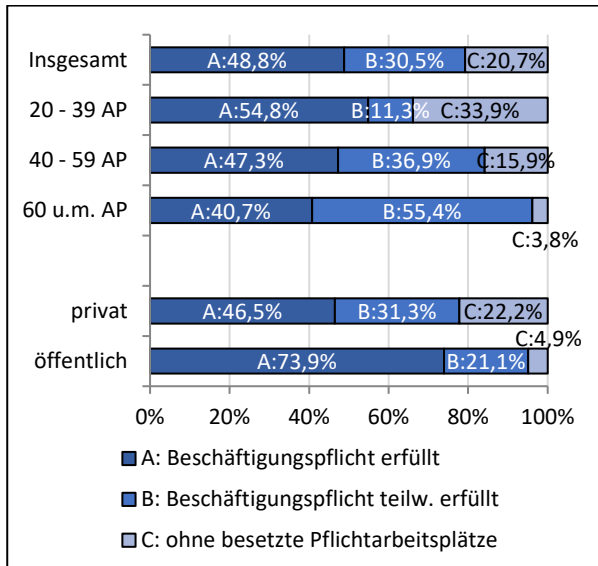
Deutschland



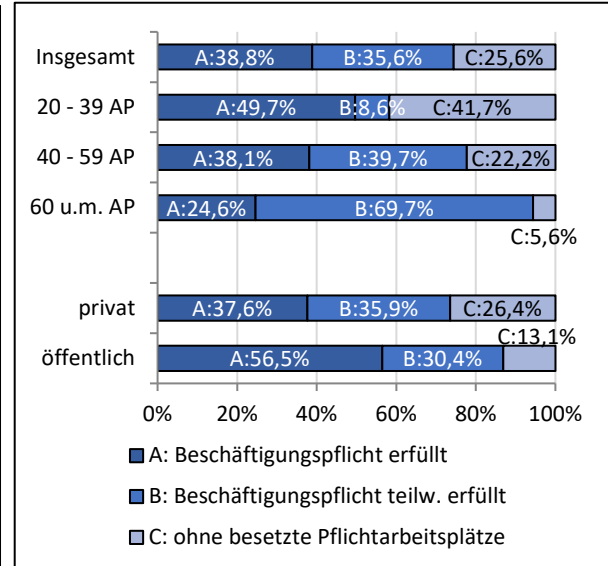
Brandenburg



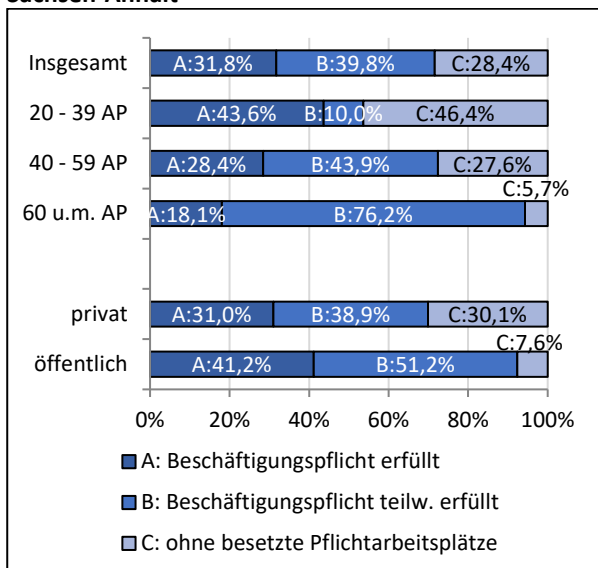
MVP



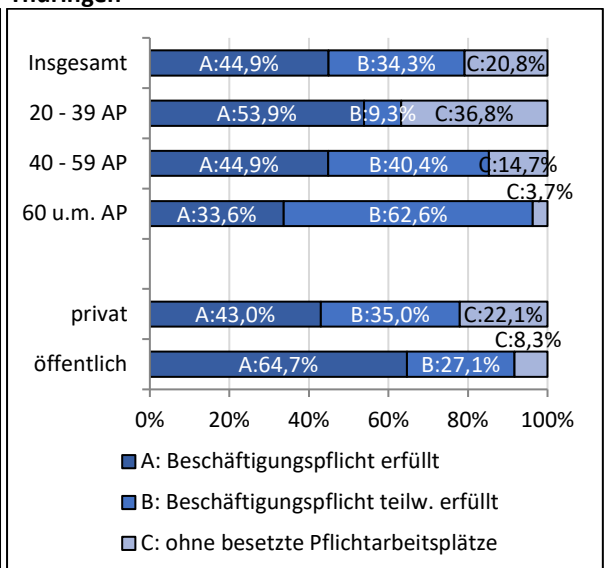
Sachsen



Sachsen-Anhalt



Thüringen



Quelle: BA-Statistik, Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) 12/2023; Angaben in Prozent

Wie in den folgenden Abschnitten der Studie dargestellt wird, ist das Angebot an Personen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter und damit an potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu anderen Bundesländern geringer. Dies trägt bei privatwirtschaftlichen Betrieben zu einem besonders hohen Anteil ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze bei. Im Falle öffentlicher Betriebe führt es jedoch zu einem besonders großen Anteil mit teilweiser Erfüllung der Beschäftigungspflicht. Offensichtlich verteilen sich die – qua niedriger Ist-Quote – wenigen schwerbehinderten Beschäftigten besser auf die verfügbaren Dienststellen, als dies bei den Betrieben der Privatwirtschaft der Fall ist. Vermutlich ist das Bemühen, die Quote zu erfüllen, im öffentlichen Dienst verbreiteter als in der Privatwirtschaft, es stößt aber auf Umsetzungshürden. Dies könnte den hohen Anteil mit teilweiser Erfüllung der Beschäftigungspflicht im öffentlichen Dienst erklären. Der niedrige Anteil ohne sbB im öffentlichen Dienst kann dagegen u. U. mit der Altersstruktur der Beschäftigten zusammenhängen. Der Anteil älterer Beschäftigter ab 55 Jahren ist im Land mit insgesamt 27,1 Prozent im ostdeutschen Kontext vergleichsweise hoch und liegt deutlich über dem gesamtdeutschen Mittelwert von 23,2 Prozent (BA: Strukturdaten und -indikatoren 12/2023). Es ist denkbar, dass diese Gruppe strukturell häufiger im öffentlichen Dienst anzutreffen ist. So würde ein größerer Anteil älterer Angestellter die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass auch Dienststellen, die sich nicht aktiv um die Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen (MmB) bemühen, eine gewisse Ist-Quote erreichen, weil bei Bestandsbeschäftigten Schwerbehinderungen oder Gleichstellungen anerkannt werden. Dies kann im Rahmen der vorliegenden Studie nicht abschließend geklärt werden.

Um zu ermitteln, in welchem Umfang öffentliche Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht nur teilweise erfüllen, Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, kann teilweise auf Daten der Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen der Bundesagentur für Arbeit (BsbM) zurückgegriffen werden. Die BA weist – lediglich für Arbeitgeber mit 60 und mehr Arbeitsplätzen – in den Bundesländern mit ausreichender Zahl von Betrieben in dieser Klasse die Verteilung der Betriebe auf Größenklassen der Ist-Quote aus. Für die anderen Bundesländer bzw. für kleinere Dienststellen werden diese Angaben aus Datenschutzgründen nicht veröffentlicht. Somit kann hier Sachsen-Anhalt mit Sachsen, Brandenburg und Deutschland verglichen werden (Abbildung 27 Anhang). Wie sich zeigt, sind öffentliche Arbeitgeber mit einer Ist-Quote von unter zwei Prozent vergleichsweise selten, Sachsen-Anhalt liegt hier im Mittelfeld. In die Größenklasse der Ist-Quote von zwei bis unter drei Prozent fallen in Sachsen-Anhalt 25 Prozent der Arbeitgeber mit über 60 Mitarbeitenden, damit liegt das Land hier im oberen Mittelfeld. Immerhin 31 Prozent der Arbeitgeber haben drei bis unter vier Prozent schwerbehinderte Beschäftigte (sbB), damit liegt Sachsen-Anhalt etwas über allen Vergleichsregionen. Vergleichsweise selten ist im Land dagegen der Fall, dass die Beschäftigungspflicht nur knapp nicht erfüllt wird mit vier Prozent und mehr sbB, doch finden sich auch hier immerhin 30 Prozent der öffentlichen Arbeitgeber.

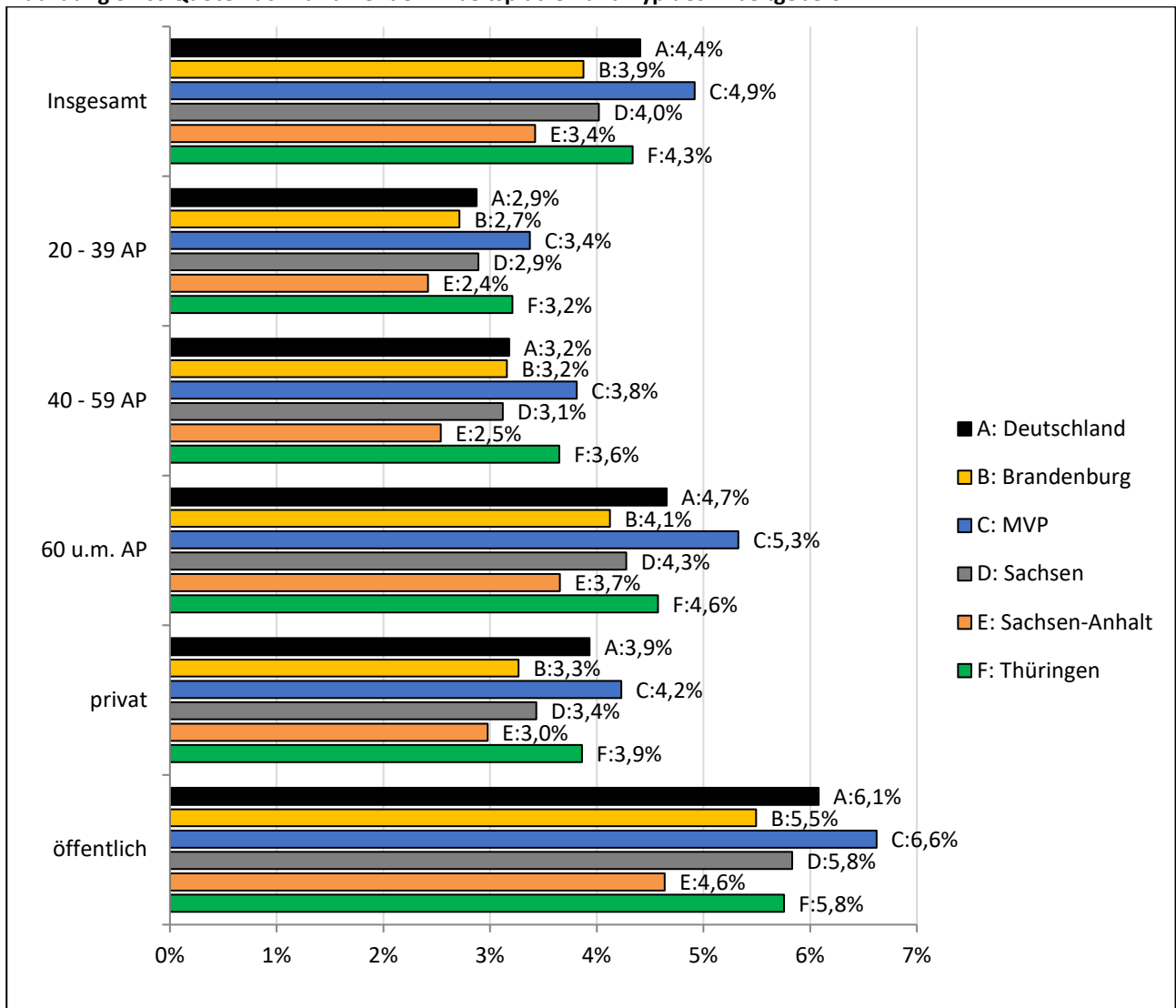
Es lässt sich festhalten, dass in allen betrachteten Bundesländern beziehungsweise Deutschland insgesamt die meisten größeren öffentlichen Arbeitgeber mit nur teilweise erfüllter Beschäftigungspflicht immerhin drei Prozent oder mehr sbB haben. Dies gilt auch in Sachsen-Anhalt, allerdings liegt hier der Schwerpunkt in der Verteilung etwas stärker auf den mittleren Größenklassen der Ist-Quote zwischen zwei und vier Prozent. Dies überrascht nicht, da im Land die Quote der sbM im erwerbsfähigen Alter (als Anteil an der Bevölkerung) relativ gering ist (siehe unten). Entsprechend ist auch der Anteil schwerbehinderter Menschen an den Erwerbspersonen im Land (als Summe von Beschäftigten und Arbeitslosen) niedrig. Das somit vergleichsweise geringe Angebot an Arbeitsmarktteilnehmenden mit Schwerbehinderung begünstigt sowohl in Privatwirtschaft als auch öffentlichem Dienst niedrige Ist-Quoten. Dies wird in den folgenden Kapiteln ausgeführt.

Passend zur geringen Erfüllungsquote ist in Sachsen-Anhalt auch der Anteil der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber mit besetzten Arbeitsplätzen über dem Soll niedrig (Abbildung 25 Anhang). Hier gibt es kaum

Unterschiede nach der Betriebsgröße, allerdings ist diese Übererfüllungsquote bei öffentlichen Arbeitgebern etwa doppelt so hoch wie bei privaten. Mit 32 Prozent hat die Mehrheit der öffentlichen Arbeitgeber im Land, welche die Quote erfüllen (41,2 %), sogar mehr sbB als gesetzlich vorgeschrieben. Sachsen-Anhalt liegt jedoch auch hier hinter den Quoten der Vergleichsregionen zurück. Gering ist ebenso das Ausmaß der Übererfüllung im Land, also der Umfang der über dem Soll besetzten Arbeitsplätze als Anteil an zu zählenden Arbeitsplätzen (Abbildung 26 Anhang). Mit 0,4 Prozent liegt Sachsen-Anhalt auch in dieser Hinsicht hinter den Vergleichsregionen. Öffentliche Arbeitgeber liegen mit 0,5 Prozent etwas darüber. Aus statistischen Gründen ist die Übererfüllung bei kleineren Arbeitgebern ebenfalls etwas höher.

Bei der Analyse der Ist-Quote, also dem Anteil beschäftigter sbM nach Größenklassen und Betriebstypen, zeigt sich teilweise ein ähnliches Bild wie bei der Erfüllungsquote der Betriebe (Abbildung 3). Drei von fünf ostdeutschen Flächenländern liegen unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen zeigen deutlich höhere Werte. Die Abstufung zwischen den Regionen besteht im Prinzip in allen Größenklassen. Interessant ist vor dem Hintergrund der Erfüllungsquoten jedoch die Abstufung der Größenklassen. Während kleinere Unternehmen mit 20 bis 59 zu zählenden Arbeitsplätzen trotz höherer Erfüllungsquoten der Betriebe insgesamt unterdurchschnittliche Ist-Quoten bei den Beschäftigten haben, liegen größere Unternehmen mit ab 60 zu zählenden Arbeitsplätzen über dem Durchschnitt.

Abbildung 3: Ist-Quote nach zu zählenden Arbeitsplätzen und Typ des Arbeitgebers



Quelle: BA-Statistik, Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) 12/2023

Auch dies ist ein Ergebnis der beschränkten Beschäftigungspflicht bei kleineren Betrieben sowie der hohen Anteile mit teilweiser Erfüllung der Beschäftigungspflicht bei größeren Unternehmen. Aufgrund des hohen numerischen Gewichtes größerer Betriebe in der Beschäftigtenstruktur wirken sich diese stark auf die Ist-Quote aus. Somit leisten mittlere und große Unternehmen ab 60 Arbeitsplätzen auch mit nur teilweiser Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen stärkeren Beitrag zur Ist-Quote als die kleineren. Der Unterschied zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern gestaltet sich dagegen bei der Ist-Quote der Beschäftigten ähnlich wie bei der Erfüllungsquote der Betriebe.

Die alleinige Orientierung an der Ist-Quote als gesetzliche Anforderung, welche die Teilhabe sbM am Arbeitsleben unterstützen soll, ist kein geeignetes Maß für die Darstellung der erreichten Erwerbsbeteiligung sbM. Im nächsten Abschnitt wird deshalb der Blick auf die Erwerbstätigenquote bzw. die klassische Beschäftigungsquote sbM als Anteil an der Bevölkerung gerichtet.

2. Beschäftigungsquoten

Die Erwerbstätigenquote bezeichnet den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung bzw. an Bevölkerungsgruppen. Sie wird von der Bundesagentur für Arbeit auf Basis des Mikrozensus auf Bundesebene ausgewiesen, derzeit bis 2022 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025). Um Vergleiche zwischen Bundesländern zu ermöglichen, wurde für die vorliegende Studie mit der klassischen Beschäftigungsquote² gearbeitet. Diese Beschäftigungsquote ist der Anteil der abhängig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung. Sie ist ein Schlüsselindikator zur Beurteilung des Beschäftigungsstandes in einer Region. Im Gegensatz zur Erwerbsquote werden Beamtinnen und Beamte, Selbständige und mithelfende Familienangehörige bei der Beschäftigungsquote nicht berücksichtigt. Dennoch kann sie als Proxy³ für die Beurteilung der Teilhabe der Bevölkerung und einzelner Gruppen, hier sbM, an Erwerbsarbeit genutzt werden.

Für sbM wurde für die folgenden Analysen eine näherungsweise Beschäftigungsquote berechnet, basierend auf den zweijährlich veröffentlichten Zahlen zur schwerbehinderten Bevölkerung der statistischen Ämter nach Altersklassen, der Zahlen zu beschäftigten sbM (einschließlich gleichgestellter und sonstiger anrechnungsfähiger Personen) in Betrieben ab 20 Beschäftigten sowie zu sbM in Beschäftigung bei Arbeitgebern mit weniger als 20 zu zählenden Arbeitsplätzen (Teilerhebung 2015 und 2020) der Bundesagentur für Arbeit. Dieser Kennwert ermöglicht einen Vergleich mit den von der BA ausgewiesenen Beschäftigungsquoten aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) sowie den Regionalvergleich im Hinblick auf die Chance sbM auf Teilhabe an Beschäftigung.

Ist-Quote und Beschäftigungsquote

Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben ist ein zentrales Ziel der Inklusionsbemühungen. Ein Maß für diese Teilhabe ist die Beschäftigungsquote, also der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter. Ein Instrument zur Steigerung der Beschäftigungsquote ist die Beschäftigungspflicht des SGB IX. Die Erfüllung dieser Pflicht wird mit der Ist-Quote gemessen, die im Wesentlichen den Anteil schwerbehinderter Beschäftigter an allen Beschäftigten wiedergibt, z. B. eines Unternehmens oder eines Bundeslandes. In Bundesländern mit einem relativ geringen Bevölkerungsanteil von Menschen mit Schwerbehinderung kann es sein, dass trotz niedriger Ist-Quote die Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung durchschnittlich ist, wie zum Beispiel in Sachsen-Anhalt. In Bundesländern mit einem relativ hohen Bevölkerungsanteil von Menschen mit Schwerbehinderung ist es dagegen möglich, dass bei hoher Ist-Quote eine niedrige Beschäftigungsquote erreicht wird. Dies ist z. B. in Mecklenburg-Vorpommern der Fall. Dies zeigt die Grenzen der Ist-Quote. Sie ist kein Maß für Teilhabe, sondern ein Mittel, um diese zu verbessern.

² im Gegensatz zur Beschäftigungsquote SGB IX

³ Ein Proxy ist eine Stellvertreter-Variable, die mittelbar Auskunft über eine andere Eigenschaft gibt, die selbst nicht messbar ist.

Tabelle 1: Entwicklung der Zahl schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen in Beschäftigung in Betrieben ab einem/einer Beschäftigten für Deutschland und die ostdeutschen Flächenländer

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	Entwicklung 2013-2023
Deutschland	1.132.144	1.198.022	1.263.621	1.325.541	1.345.812	1.380.336	+22 %
Brandenburg	28.060	29.882	30.866	33.149	33.756	34.537	+23 %
MVP	22.075	22.852	24.328	25.279	24.836	25.266	+14 %
Sachsen	49.478	52.390	54.939	57.889	58.909	60.620	+23 %
Sachsen-Anhalt	23.062	23.418	23.773	24.128	24.484	24.839	+8 %
Thüringen	28.547	29.099	29.862	30.712	30.674	31.823	+11 %

Schätzung auf Basis der BA-Statistik und eigener Berechnungen. Quellen: Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (SsbM) für Betriebe ab 20 zu zählenden Arbeitsplätzen (Werte für Sachsen-Anhalt 2015-2021 interpoliert wegen Untererfassung, siehe Anhang Abbildung 21), Werte für schwerbehinderte Beschäftigte bei Arbeitgebern mit weniger als 20 zu zählenden Arbeitsplätzen auf Basis der Teilerhebung SGB IX 2015, 2020 geschätzt.

Genau wie für die Ist-Quote ist auch für die Beschäftigungsquote die Zahl schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter die grundlegende Angabe, die zunächst betrachtet werden soll. Tabelle 1 zeigt die Absolutzahlen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter in Zweijahresschritten für Deutschland und die ostdeutschen Flächenländer in allen Betriebsgrößen von 2013 bis 2023. Sachsen-Anhalt verzeichnete im Jahresdurchschnitt mit etwa 23.000 in 2013 bis zuletzt knapp unter 25.000 schwerbehinderten Beschäftigten die geringste Zahl aller ostdeutschen Länder sowie den niedrigsten Anstieg im Zehnjahreszeitraum. Mit nur acht Prozent liegt dieser noch unter Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern, die ebenfalls einen niedrigen Anstieg aufweisen. In Sachsen, Brandenburg, aber auch Deutschland insgesamt sind dagegen Anstiege von deutlich über 20 Prozent zu verzeichnen.

Tabelle 2 zeigt die Anteile gleichgestellter sowie weiblicher Beschäftigter an den in Tabelle 1 ausgewiesenen Summen gleichgestellter und schwerbehinderter Beschäftigter für Deutschland und die ostdeutschen Flächenländer. Bezüglich des Anteils gleichgestellter Beschäftigter liegen die ostdeutschen Länder signifikant über dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Damit ist der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung in Westdeutschland stärker durch Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung geprägt als in Ostdeutschland. Sachsen-Anhalt stellt insofern einen Sonderfall dar, da hier der Anteil gleichgestellter Beschäftigter mit 32 Prozent nochmals deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt liegt. Somit wurde im Land etwa in jedem dritten Fall zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht eine Gleichstellung beantragt, in Deutschland insgesamt nur in weniger als jedem fünften Fall. Auch in Sachsen ist der Anteil gleichgestellter Menschen mit 25,4 Prozent vergleichsweise hoch.

Tabelle 2: Anteile gleichgestellter (GG) sowie weiblicher Beschäftigter 2023 (in %)

	Anteil GG	Anteil Frauen
Deutschland	18,0	47,3
Brandenburg	22,5	56,0
MVP	23,7	57,3
Sachsen	25,4	54,3
Sachsen-Anhalt	32,0	55,3
Thüringen	20,2	54,7

Anteile an den ausgewiesenen Summen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter in Betrieben ab 20 zu zählenden Arbeitsplätzen. Quelle: Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (SsbM)

In Abbildung 4 werden für die verschiedenen Regionen die Beschäftigungsquoten sbM mit den Quoten aller Beschäftigten verglichen. Hier zeigt sich eine deutliche Abstufung zwischen Deutschland insgesamt und den ostdeutschen Ländern sowie zwischen den Bundesländern. Anders als es die Ist-Quote vermuten lässt, ist

der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Mecklenburg-Vorpommern nicht hoch, sondern vielmehr mit 31,9 Prozent besonders niedrig. Sachsen-Anhalt liegt nicht auf dem letzten Platz, sondern bildet zusammen mit Thüringen und Brandenburg das Mittelfeld. Sachsen liegt nicht im ostdeutschen Mittelfeld, vielmehr scheint hier die individuelle Chance auf Teilhabe an Beschäftigung angesichts einer Quote von 41,1 Prozent vergleichsweise hoch zu sein. Ähnlich wie bei der Erwerbsbeteiligung und der Erwerbstätigenquote (a. a. O.) ist der Abstand zu den Werten aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgeprägt. Der größte Abstand besteht mit knapp 29 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern; am geringsten ist der Abstand in Deutschland insgesamt mit knapp 18 Prozent. Dieser Wert wird von Westdeutschland dominiert. Ursächlich für den geringeren Abstand in Gesamtdeutschland ist nicht nur die höhere Quote sbM, sondern auch die niedrigere allgemeine Beschäftigungsquote, vor allem aufgrund der geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen in den alten Bundesländern. In den ostdeutschen Bundesländern zeigt sich ein tendenzieller Zusammenhang zwischen den Beschäftigungsquoten aller und schwerbehinderter Menschen. Auffällig ist jedoch, dass die Quote der sbM weitaus stärker variiert als die aller, etwa um zehn Prozentpunkte gegenüber fünf Prozentpunkten.

Abbildung 4: Beschäftigungsquoten schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen* und aller Beschäftigten 2023 (%)

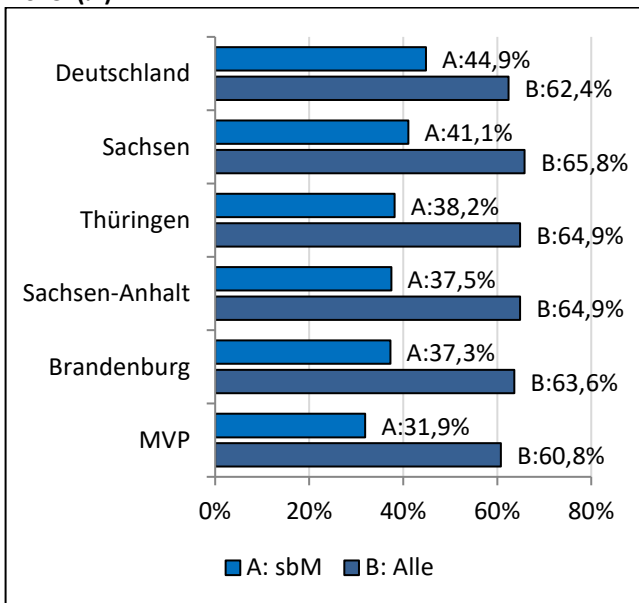
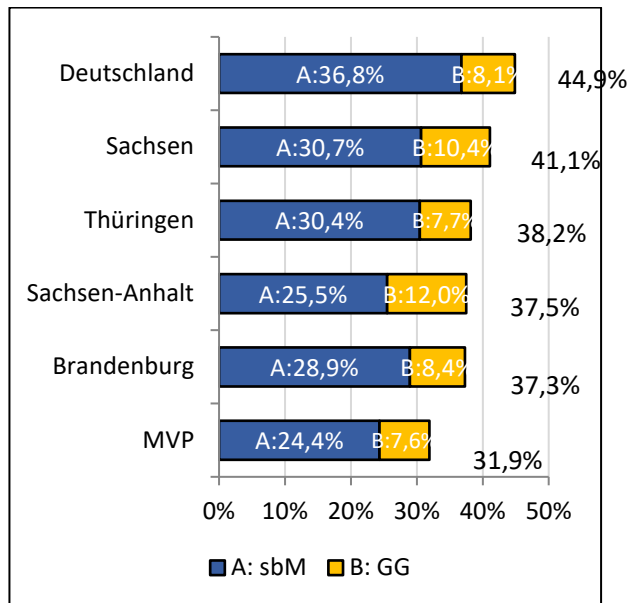


Abbildung 5: Zusammensetzung der Beschäftigungsquote 2023 (%)



* Zahl der sbM in Beschäftigung (einschließlich ihnen gleichgestellte behinderte Menschen und sonstige anrechnungsfähige Personen) in Relation zur schwerbehinderten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quellen: BA-Statistik für die Quoten aller Beschäftigter; für sbM/GG eigene Berechnung auf Basis der Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) einschließlich Teilerhebung SGB IX 2020; sbM im erwerbsfähigen Alter aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen der Statistischen Ämter der Länder.

Zerlegt man die hier verwendete Beschäftigungsquote in den Teil für anerkannt schwerbehinderte Menschen und den Teil für gleichgestellte Menschen, so wird deutlich, dass die Quoten für anerkannt schwerbehinderte Menschen in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern ähnlich niedrig sind (Abbildung 5). Allerdings wird dies in Sachsen-Anhalt durch den überdurchschnittlich hohen Wert der gleichgestellten Menschen teilweise kompensiert, sodass sich im ostdeutschen Kontext ein mittlerer Gesamtwert ergibt.

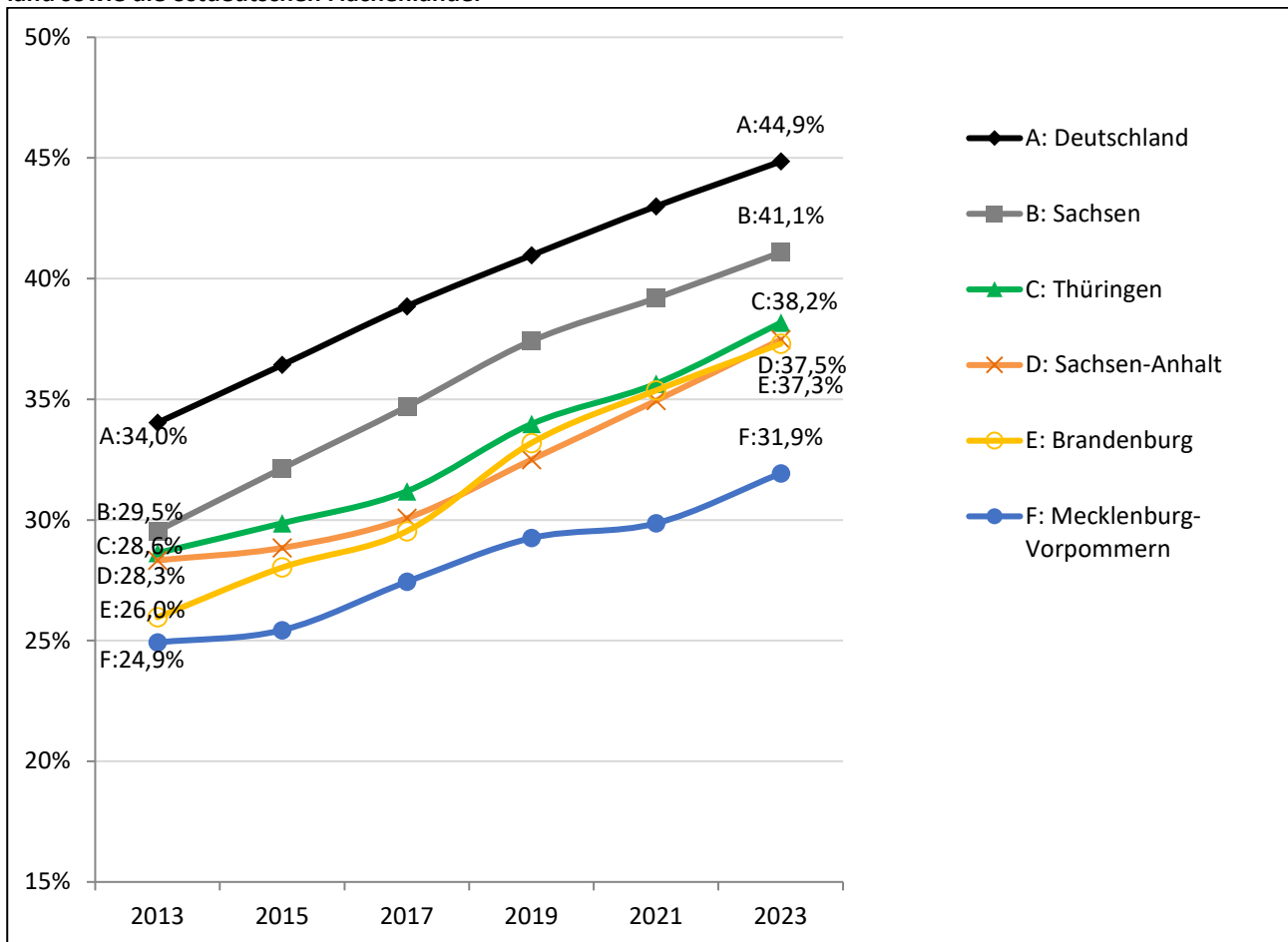
Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass sbM in Ostdeutschland wesentlich stärker bei der Teilhabe an regulärer Beschäftigung benachteiligt werden als in Westdeutschland und damit in Gesamtdeutschland. Anders als es die Beschäftigungsquote SGB IX (Ist-Quote) suggeriert, liegt Sachsen-Anhalt bei der Teilhabe aner-

kannt schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen an Beschäftigung im ostdeutschen Mittelfeld. Allerdings wird das Bild dadurch relativiert, dass diese Gruppe im Land deutlich stärker von gleichgestellten und in geringerem Maße von anerkannt schwerbehinderten Menschen geprägt ist als in den anderen ostdeutschen Flächenländern und insbesondere in Gesamtdeutschland.

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsquoten sbM in Deutschland insgesamt und in den ostdeutschen Flächenländern im Zeitraum von 2013 bis 2023. Insgesamt ist im Zuge der allgemeinen Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Beobachtungszeitraum ein deutlicher Anstieg der Quoten zu erkennen.

Deutschlandweit stieg die Beschäftigungsquote von 34,0 Prozent im Jahr 2013 auf 44,9 Prozent im Jahr 2023, was einer kontinuierlichen Steigerung von etwa 10,9 Prozentpunkten entspricht. Dieser positive Trend zeigt sich auch in den dargestellten Bundesländern, allerdings mit unterschiedlichen Ausgangsniveaus und Entwicklungsdynamiken.

Abbildung 6: Entwicklung der Beschäftigungsquoten sbM* in Betrieben ab einem/einer Beschäftigten für Deutschland sowie die ostdeutschen Flächenländer



* Zahl der sbM in Beschäftigung (einschließlich ihnen gleichgestellte behinderte Menschen und sonstige anrechnungsfähige Personen) in Relation zur schwerbehinderten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
 Quellen: eigene Berechnung auf Basis der Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) einschließlich Teilerhebung SGB IX 2020; sbM im erwerbsfähigen Alter aus der Statistik der schwerbehinderten Menschen der Statistischen Ämter der Länder.

Sachsen liegt durchgehend über den meisten ostdeutschen Bundesländern und nähert sich dem Bundesdurchschnitt leicht an (2013: 29,5 %; 2023: 41,1 %). Thüringen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg starteten 2013 mit ähnlich niedrigen Quoten (zwischen 26,0 % und 28,6 %), holten jedoch bis 2023 deutlich auf, wobei Brandenburg mit 37,3 Prozent einen besonders starken Anstieg verzeichnete. Mecklenburg-Vorpom-

mern hatte durchgehend die niedrigsten Werte (2023: 31,9 %), und fällt trotz ebenfalls positiver Entwicklung leicht gegenüber dem Feld der anderen Länder zurück. Sachsen-Anhalt liegt in den meisten Jahren dicht auf mit Thüringen und Brandenburg.

Auffällig ist, dass die ostdeutschen Bundesländer (mit Ausnahme Sachsens) anfangs deutlich unter dem Bundesdurchschnitt lagen, jedoch bis 2023 teilweise aufholten. Dennoch bleibt eine Diskrepanz zwischen Ost und West/Gesamt bestehen, da die gesamtdeutsche Quote weiterhin höher ist als in den ostdeutschen Ländern. Insgesamt lässt sich eine stetige Verbesserung der Beschäftigungssituation sbM feststellen. Damit hat sich auch die individuelle Chance auf Teilhabe an Beschäftigung für den oder die Einzelne verbessert.

Auszubildende

Berufsausbildung trägt bei schwerbehinderten Beschäftigten nicht im selben Maße zur Erhöhung der Beschäftigtenanteile bei wie bei allen Beschäftigten, da die Mehrheit der Beeinträchtigungen im späteren Lebensverlauf auftritt. Dennoch sind die Zahlen zur Berufsausbildung ein wichtiger Indikator für die Bildungsteilhabe sowie qualifizierte Erwerbsteilhabe von jungen Menschen mit Behinderung. Tabelle 3 zeigt die Entwicklung der Zahl schwerbehinderter und gleichgestellter Auszubildender sowie ihren Anteil an allen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Die Zahlen sind vergleichsweise niedrig, in den ostdeutschen Ländern liegen sie im niedrigen dreistelligen Bereich, nur in Sachsen-Anhalt lange Zeit sogar im zweistelligen Bereich. Entsprechend gering sind auch die resultierenden Quoten. In Deutschland stieg diese im Zehnjahreszeitraum von 0,61 Prozent auf 0,72 Prozent an, in ähnlicher Größenordnung auch in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. In Sachsen lag die Quote zuletzt deutlich höher und erreichte 0,81 Prozent in 2023. In Thüringen und insbesondere in Sachsen-Anhalt liegen die Quoten dagegen deutlich niedriger und bewegen sich im gesamten Zeitraum unterhalb der Ausgangswerte Gesamtdeutschlands. Gleichwohl ist auch in diesen Bundesländern ein gewisser Anstieg zu beobachten. Es bleibt festzuhalten, dass ähnlich wie bei der Beschäftigung auch die Teilhabe anerkannt schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen an Berufsausbildung auf einem unterdurchschnittlichen Niveau liegt (vgl. auch Anhang Abbildung 22).

Tabelle 3: Entwicklung von Zahl und Anteil schwerbehinderter und gleichgestellter Auszubildender in Gesamtdeutschland und den ostdeutschen Flächenländern (n, %)

Jahr	D: sb/GG Azubis	D: An- teil*	BB: sb/GG Azubis	BB: An- teil*	MVP: sb/GG Azubis	MVP: An- teil*	SN: sb/GG Azubis	SN: An- teil*	ST: sb/GG Azubis	ST: An- teil*	TH: sb/GG Azubis	TH: An- teil*
2023	8.073	0,72	179	0,71	149	0,72	386	0,81	105	0,54	150	0,60
2022	7.975	0,71	172	0,68	150	0,72	386	0,82	116	0,60	137	0,56
2021	7.749	0,70	191	0,75	128	0,63	364	0,78	96	0,56	135	0,56
2020	7.681	0,69	199	0,77	143	0,68	341	0,73	86	0,50	148	0,63
2019	7.444	0,67	180	0,69	137	0,65	299	0,64	81	0,47	148	0,60
2018	7.165	0,65	157	0,61	110	0,53	268	0,59	98	0,50	120	0,49
2017	6.682	0,62	146	0,59	103	0,51	255	0,58	78	0,46	97	0,40
2016	6.341	0,60	163	0,68	92	0,48	248	0,58	79	0,48	99	0,41
2015	6.199	0,60	167	0,68	85	0,45	229	0,54	78	0,47	102	0,43
2014	6.191	0,61	149	0,62	96	0,51	240	0,57	77	0,45	122	0,50
2013	5.995	0,61	153	0,65	102	0,56	254	0,63	88	0,45	129	0,54

* Anteil an allen sb und gg Beschäftigten

Quelle: Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) der BA, eigene Berechnungen

I.B. Einflussfaktoren der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

1. Nachfragebezogene Einflussfaktoren

Branchenstruktur der Beschäftigten

Die Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung werden durch je branchenspezifische Bedingungen, Anforderungen, Ressourcen und Kulturen mitbestimmt. Regionale Unterschiede der Wirtschaftsstruktur könnten deshalb die Teilhabe beeinflussen. Aus diesem Grund soll hier auch die Verteilung schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter auf Wirtschaftszweige analysiert werden. Wo liegen Schwerpunkte im Vergleich zu allen Beschäftigten? Gibt es regionale Differenzen? Aus Gründen der Praktikabilität werden Wirtschaftsabschnitte für nur drei Regionalbezüge verglichen, dabei sind die übrigen ostdeutschen Flächenländer zusammengefasst (Abbildung 7).

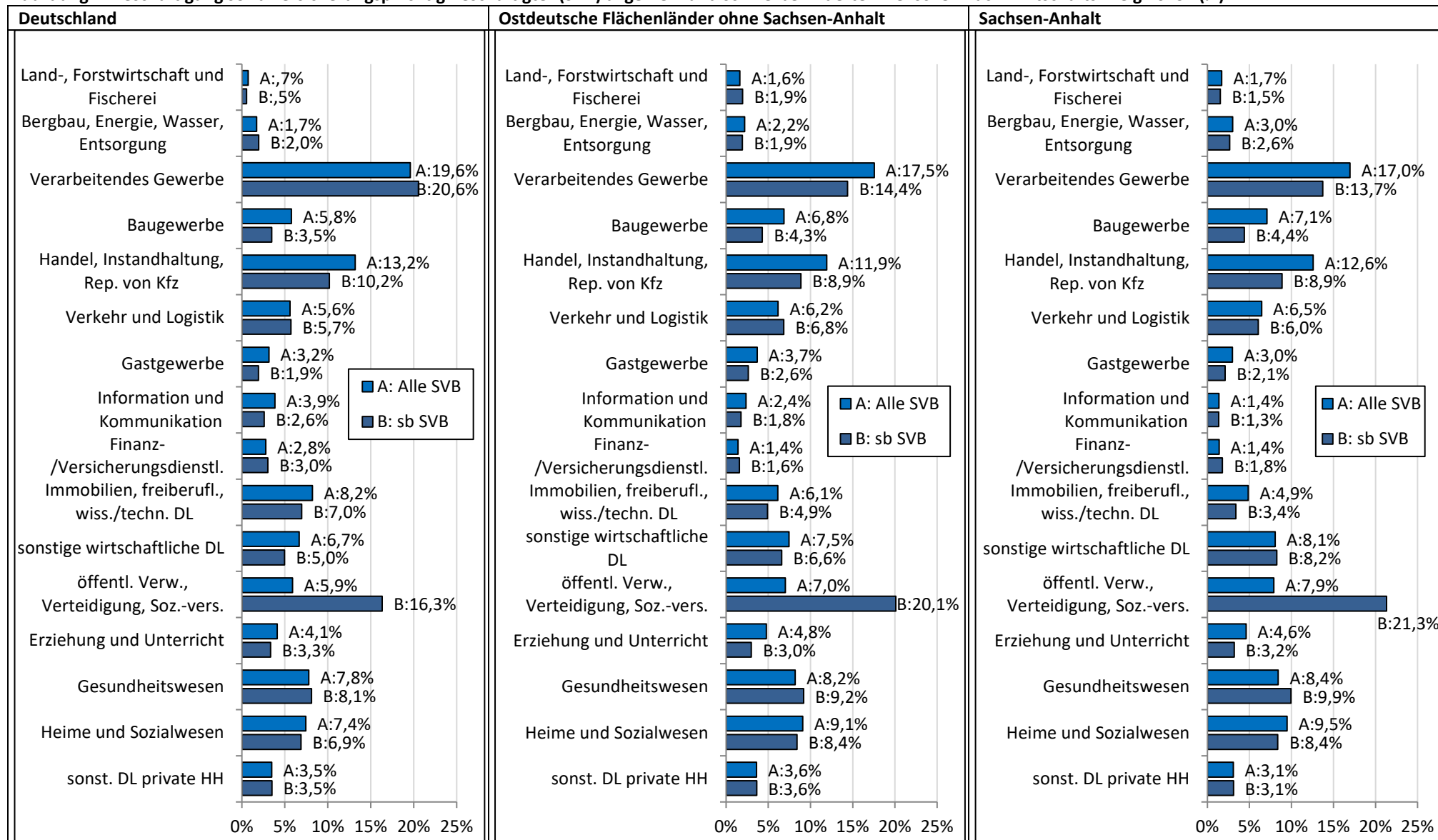
Die Branchenstruktur der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung entspricht im Wesentlichen der Struktur aller Beschäftigter mit meist nur graduellen Unterschieden. Die große Ausnahme ist der öffentliche Dienst⁴, hier ist der Anteil sbB mehr als doppelt so hoch wie der aller Beschäftigten. In Ostdeutschland ist dies zudem die wichtigste Einzelbranche für die Beschäftigung sbM. In Gesamtdeutschland wird der öffentliche Dienst in dieser Hinsicht vom verarbeitenden Gewerbe übertroffen: Mit 21 Prozent ist dort die größte Gruppe sbM beschäftigt, ihr Anteil liegt außerdem geringfügig höher als der aller Beschäftigten. Auch in den ostdeutschen Ländern spielen Industriebetriebe eine sehr große Rolle für die Teilhabe, allerdings sind dort die Anteile sbM niedriger als die der Vergleichsgruppe und deutlich niedriger als in Gesamt- bzw. Westdeutschland. Dieser Regionalunterschied erklärt sich u. a. durch die unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur. Gerade im verarbeitenden Gewerbe Westdeutschlands existieren deutlich mehr Großbetriebe als in Ostdeutschland. Diese verfügen tendenziell über mehr Ressourcen für die Herstellung von Barrierefreiheit und sie verfügen häufiger über eine strukturierte Personalpolitik mit Inklusionsstrategien, über Schwerbehindertenvertretungen (SBV) und entsprechende Betriebs- und Inklusionsvereinbarungen. Beides wirkt sich positiv auf die Teilhabe aus (vgl. Brehmer/Blank 2022).

Anders als im öffentlichen Dienst zeigt in allen ostdeutschen Regionalbezügen eine Vielzahl von Wirtschaftszweigen unterdurchschnittliche Anteile sbM, darunter das Baugewerbe, der Handel, die Immobilienwirtschaft, aber auch der Bereich Erziehung und Unterricht. Schwerpunkte für die Beschäftigung von sbM sind in allen Vergleichsregionen der Handel, Verkehr und Logistik, die wirtschaftsnahen Dienstleistungen, das Gesundheitswesen und die Sozialwirtschaft. Abgesehen von den genannten Ost-West-Unterschieden in der Industrie und dem öffentlichen Dienst gibt es in dieser Vergleichsperspektive kaum nennenswerte Differenzen, lediglich die wirtschaftsnahen Dienstleistungen beschäftigen in Ostdeutschland etwas häufiger Menschen mit Behinderung. Die Ähnlichkeit zwischen Sachsen-Anhalt und den restlichen ostdeutschen Ländern ist noch ausgeprägter. Hier gibt es nur punktuell nennenswerte Differenzen. Lediglich der Immobilienbereich ist für sbM in Sachsen-Anhalt etwas weniger einschlägig als im Rest Ostdeutschlands.

⁴ Die Überschneidung zwischen den Kategorien „öffentliche Arbeitgeber“ in Abb. 2 und den Angaben „öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ in Abb. 7 ist sehr hoch. Allerdings beziehen sich die Quoten in Abb. 2 entsprechend § 154 SGB IX auf Arbeitgeber insgesamt und nicht nur auf Betriebe vor Ort. Somit sind in Abb. 2 auch Informationen zu ganzen Unternehmen bzw. Bundesbehörden enthalten, die vor Ort nur Filialen bzw. ausgelagerte Dienststellen haben. Dies kann zu Abweichungen führen. Eine Binnendifferenzierung der Zahlen zum Wirtschaftszweig „öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ wird von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht zur Verfügung gestellt. Zur Detailbeschreibung der enthaltenen Einrichtungen siehe Statistisches Bundesamt 2008, S. 503-508.

Insgesamt sind die Unterschiede der Branchenstruktur schwerbehinderter Beschäftigter zwischen Sachsen-Anhalt und den übrigen ostdeutschen Flächenländern zu gering, um zur Erklärung des Unterschieds beim globalen Beschäftigtenanteil schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen beizutragen.

Abbildung 7: Beschäftigung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (SVB) allgemein und schwerbehinderter Menschen nach Wirtschaftszweig 2023* (%)



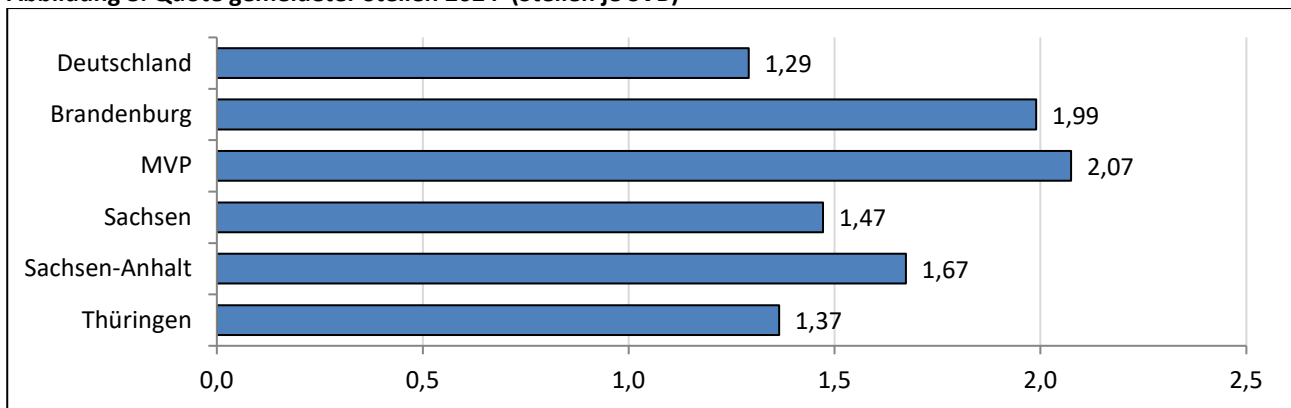
* Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (einschließlich ihnen gleichgestellte behinderte Menschen und sonstige anrechnungsfähige Personen) nach Wirtschaftszweigen. Statistik aus dem Anzeigerverfahren gemäß SGB IX einschließlich Schätzung auf Basis der Teilerhebung 2020 in Betrieben unter 20 Beschäftigten.

Entwicklung des Arbeitsmarktes

Der externe Arbeitsmarkt stellt über Zugänge in Erwerb einen wichtigen Weg dar, um die Beschäftigungsquote zu verbessern. Regionale Disparitäten bei Angebot und Nachfrage nach Arbeit wirken sich auch auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderung aus. Aus diesem Grund sollen auch die wichtigsten Parameter des allgemeinen Arbeitsmarktes im Regionalvergleich analysiert werden, die zu einem großen Teil in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit abgebildet sind.

Dazu zählt zunächst die Zahl gemeldeter (offener) Stellen als wichtigster Kennwert der regionalen Arbeitsnachfrage. Abbildung 8 zeigt die Quote gemeldeter Stellen für die Vergleichsregionen. Auf jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) kommt im Schnitt mehr als eine offene Stelle, in Mecklenburg-Vorpommern sind es sogar knapp über zwei Stellen. Zusammen mit Brandenburg bildet das Bundesland die Spitzengruppe mit besonders hoher Nachfrage. Sachsen und Thüringen zeigen dagegen vergleichsweise niedrige Werte, Sachsen-Anhalt liegt dazwischen. In allen ostdeutschen Flächenländern liegt die gemeldete Nachfrage 2024 über dem gesamtdeutschen Durchschnitt.

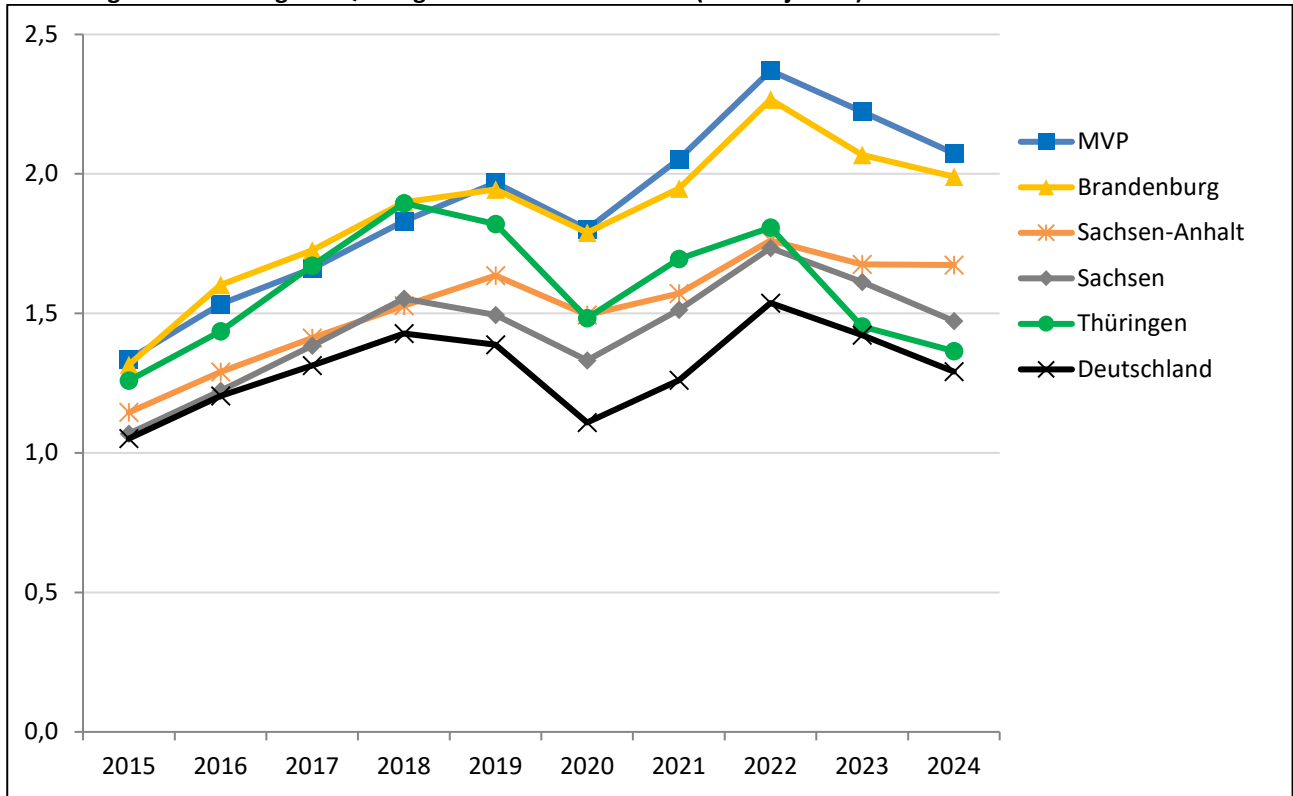
Abbildung 8: Quote gemeldeter Stellen 2024 (Stellen je SVB)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

In ganz Deutschland haben die Zahlen in den letzten Jahren zugenommen (Abbildung 9). Mit einer Unterbrechung während der Corona-Pandemie ist die Quote von 2015 bis 2022 deutlich angestiegen. Ursächlich hierfür ist neben der guten Konjunktur in diesem Zeitraum auch die Demographie. Insbesondere in Ostdeutschland gehen seit Jahren stark besetzte Jahrgänge älterer Beschäftigter in Rente. Die freiwerdenden Stellen können oft nur unzureichend aus den zahlenmäßig schwächeren Nachwuchsjahrgängen besetzt werden. Dies hat insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg zu einer hohen Nachfrage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geführt, welche im Kontrast zur relativ geringen Beschäftigungsquote sbM in diesen Ländern steht. Allgemein lässt sich jedoch festhalten, dass parallel zur steigenden Quote offener Stellen auch die Beschäftigungsquote von sbM zugenommen hat. Sachsen-Anhalt liegt auch hier im Mittelfeld. Seit 2023 ist im Zuge der sich verschlechternden Konjunktur der Wert in allen Vergleichsregionen gesunken, lag aber 2024 immer noch über den dargestellten Ausgangswerten von 2015.

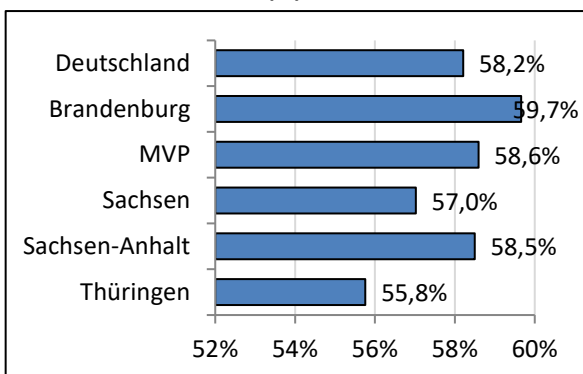
Abbildung 9: Entwicklung der Quote gemeldeter Stellen 2024 (Stellen je SVB)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

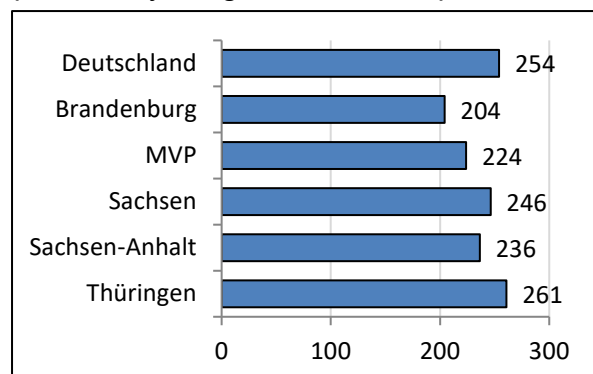
Die Zunahme der Bestandszahlen gemeldeter Stellen wird zum großen Teil durch die Verlängerung der Zeiten bis zur erfolgreichen Besetzung (oder Abmeldung) der Stellen erklärt. Diese sogenannten Vakanzzeiten werden wiederum als Maß für Besetzungsschwierigkeiten interpretiert. Bei dem Anteil offener Stellen mit einer mittleren Vakanzzeit von über drei Monaten zeigt sich somit ein ähnliches Bild wie bei den offenen Stellen (Abbildung 10). Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt liegen etwas höher, Sachsen und Thüringen dagegen niedriger. Es fällt auf, dass hier der Mittelwert für Gesamtdeutschland im Vergleich zu den ostdeutschen Flächenländern etwas höher ist als bei der Quote offener Stellen.

Abbildung 10: Anteil gemeldeter Stellen länger als 3 Monate vakant 2024 (%)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Abbildung 11: Bewerber-Stellen-Relation 2024 (Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen)

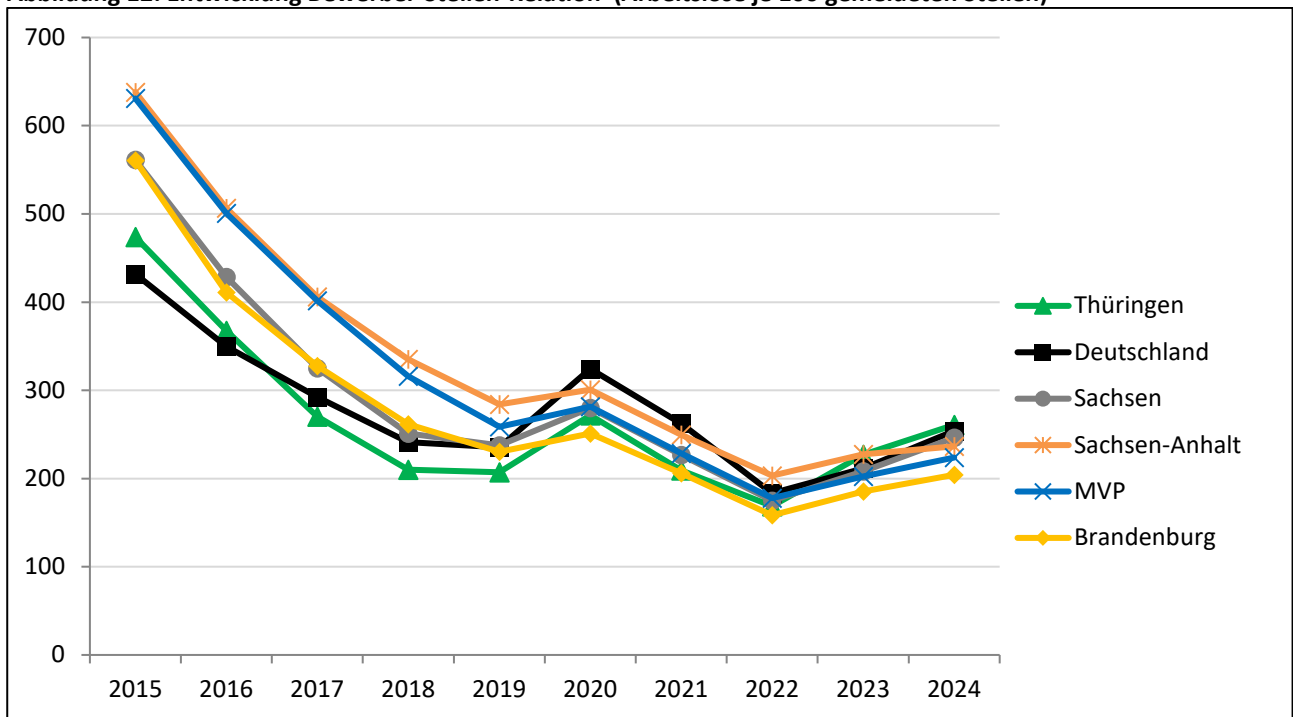


Entscheidend für die Situation auf dem Arbeitsmarkt aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber bzw. der Betriebe ist das Verhältnis der Zahl der Bewerberinnen/Bewerber zur Zahl offener Stellen. Dieser Aspekt wird in der Statistik mithilfe der Bewerber-Stellen-Relationen (je 100 Stellen) ausgewiesen. Ein niedriger Wert signalisiert eine prinzipiell günstigere Situation für die Bewerberinnen und Bewerber, da sie rechnerisch

risch mit weniger Mitbewerberinnen und -bewerbern um Stellen konkurrieren müssen. Höhere Werte stehen für mehr Auswahl bei der Besetzung und damit eine bessere Situation aus Sicht der Arbeitgeber. In den meisten ostdeutschen Flächenländern lag die Bewerber-Stellen-Relation 2024 unter dem gesamtdeutschen Mittelwert, passend zur hohen Quote offener Stellen (Abbildung 11). Auch hier zeigt sich der besonders angespannte Arbeitsmarkt in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern mit einer vergleichsweise niedrigen Relation, dagegen kommen in Sachsen und besonders in Thüringen rechnerisch mehr Bewerberinnen und Bewerber auf eine Stelle. Sachsen-Anhalt liegt wieder im Mittelfeld. Im Zeitverlauf haben sich die Werte – spiegelbildlich zur Quote offener Stellen – bis 2022 und mit einer Unterbrechung 2020 deutlich verringert, um danach wieder leicht anzusteigen (Abbildung 12).

Allgemein wird bei weniger als 500 Bewerberinnen und Bewerbern je 100 Stellen von einem angespannten Arbeitsmarkt mit Engpässen gesprochen, da bei geringerer Auswahl für Arbeitgeber das Matching von Anforderungen der Stelle und Bewerberprofil tendenziell schwieriger ist. Somit zeigt sich bei globaler Betrachtung des Arbeitsmarktes auch 2024 noch eine vergleichsweise günstigere Situation für die Bewerberinnen und Bewerber.

Abbildung 12: Entwicklung Bewerber-Stellen-Relation (Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen)

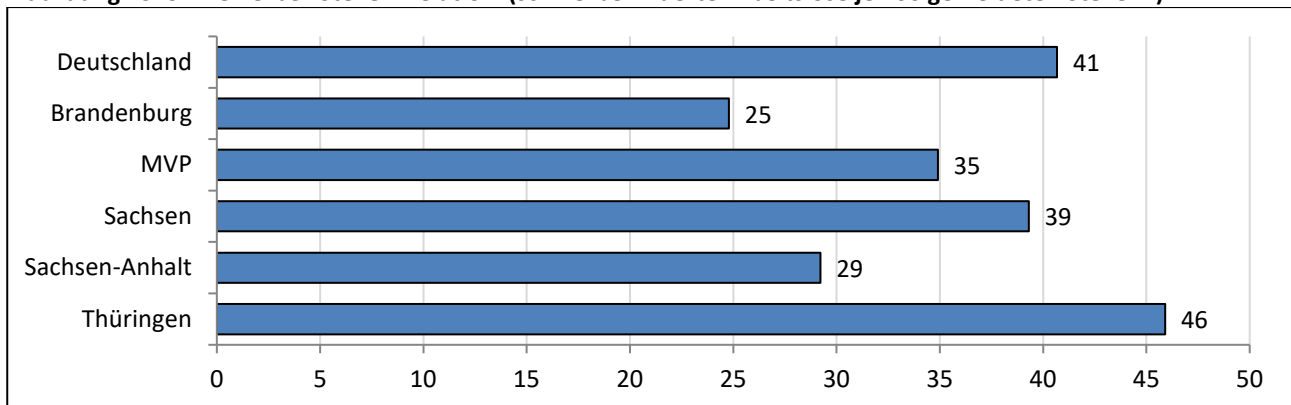


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Um die Situation für schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber abzubilden, lässt sich auch eine Quote schwerbehinderter Arbeitsloser je 100 gemeldeten Stellen berechnen. Dies wurde für die vorliegende Studie realisiert und ist in Abbildung 13 im Regionalvergleich dargestellt. Für die meisten Bundesländer zeigt sich hier ein ähnliches Bild wie bei der allgemeinen Bewerber-Stellen-Relation. Sachsen und Thüringen haben vergleichsweise hohe Werte, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern liegen niedriger und deutlich unter dem gesamtdeutschen Mittelwert. Auffällig ist, dass Sachsen-Anhalt bei den schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern deutlich unter den meisten ostdeutschen Ländern und Deutschland gesamt liegt. Lediglich Brandenburg liegt noch niedriger, allerdings ist hier auch die Quote offener Stellen hoch und der Arbeitsmarkt besonders angespannt. Dagegen liegt Sachsen-Anhalt bei den Indikatoren für den allgemeinen Arbeitsmarkt im Mittelfeld, die Bewerber-Stellen-Relation war sogar jahrelang ver-

gleichsweise hoch. Umso deutlicher ist der Kontrast zum niedrigen Wert der schwerbehinderten Arbeitslosen. Insgesamt kommen im Land rechnerisch nur wenige schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auf eine Stelle.

Abbildung 13: SB-Bewerber-Stellen-Relation (schwerbehinderte Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen*)



* Rechnerisch gibt es mehr offene Stellen als schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber. De facto konkurrieren diese Bewerberinnen und Bewerber jedoch auch mit nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern um die Stellen. In Sachsen-Anhalt kamen im Jahr 2024 so insgesamt durchschnittlich 236 Arbeitslose auf 100 offene, gemeldete Stellen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Analyse der Arbeitslosigkeit sbM wird im Folgenden bei den angebotsbezogenen Einflussfaktoren der Beschäftigungsquote fortgesetzt.

2. Angebotsbezogene Einflussfaktoren

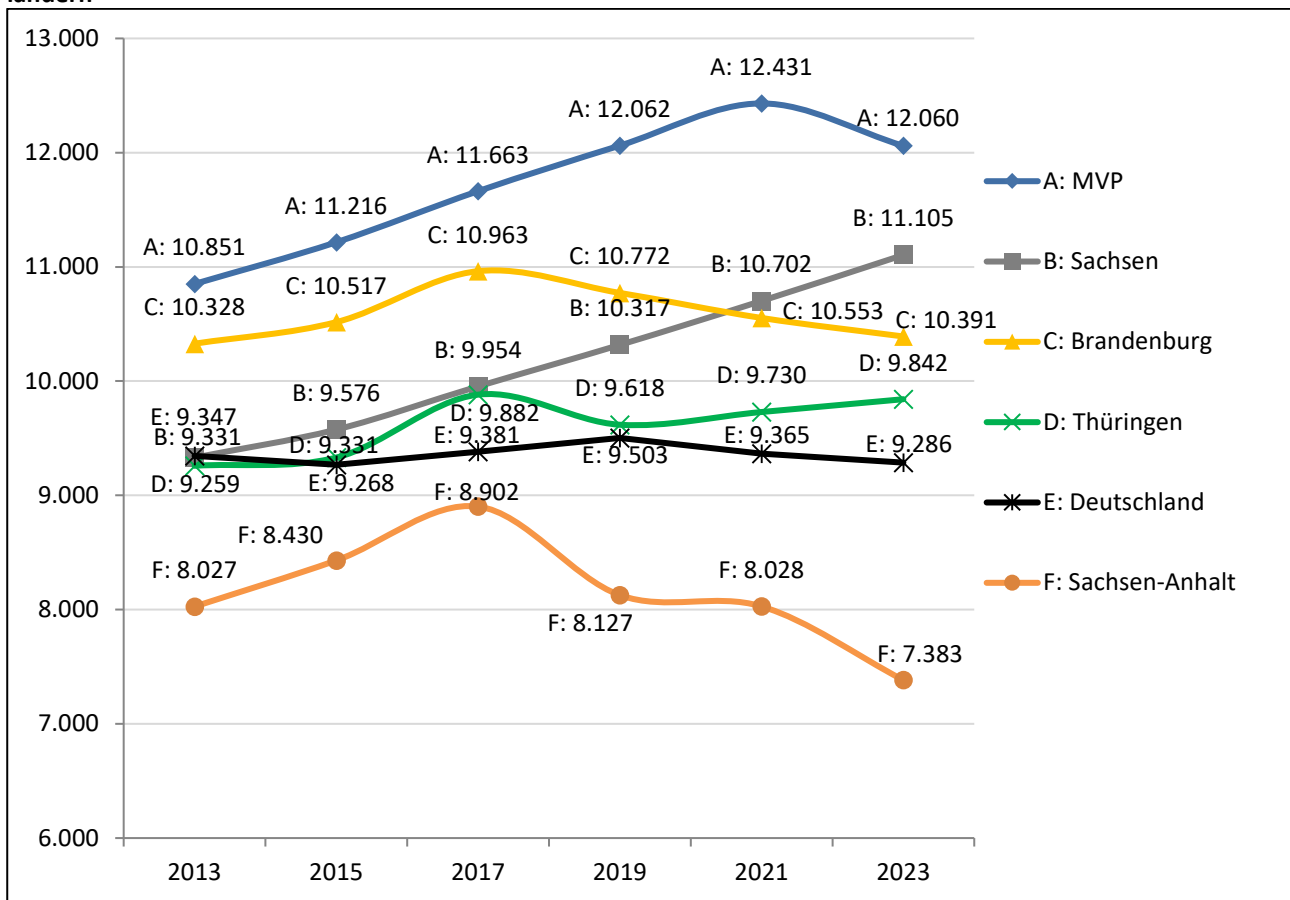
Entwicklung der schwerbehinderten Bevölkerung

Ein primärer Faktor für die Veränderung des Beschäftigungsanteils sbM ist die Entwicklung der schwerbehinderten Bevölkerung. Tabelle 7 im Anhang zeigt für den Zehnjahreszeitraum 2013 bis 2023 die Entwicklung der Zahl sbM für die Vergleichsregionen nach Altersgruppen in Zweijahresschritten. In diesem Rhythmus wird diese vom Statistischen Bundesamt ausgewiesen. Da sich die Entwicklung in mehreren Bundesländern vor und nach 2017 unterscheidet, wurde die Veränderungsrate für beide Zeiträume getrennt berechnet. In Deutschland zeigt sich über alle Altersgruppen hinweg ein leichter Anstieg der Zahl sbM, welcher sich in der zweiten Hälfte etwas abschwächt. Dagegen nahm in allen ostdeutschen Flächenländern die Zahl bis 2017 durchgehend zu, teilweise sogar deutlich. Im zweiten Teil des Beobachtungszeitraumes spaltet sich das Bild auf. In Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen setzt sich das Wachstum fort, dabei ergibt sich in Sachsen für den Gesamtzeitraum eine Zunahme von immerhin 19 Prozent. In Brandenburg und Thüringen gehen die Zahlen leicht zurück, in Sachsen-Anhalt ist ein starker Rückgang um 19 Prozent zu sehen. Zusammen mit dem deutlichen Anstieg in der ersten Hälfte ergibt sich in Sachsen-Anhalt für zehn Jahre ein Rückgang um zehn Prozent und zudem eine ausgeprägte Schwankung der Zahlen.

Bei Betrachtung der Altersgruppen fällt auf, dass es in allen Regionen deutliche Verschiebungen zwischen den Altersstufen gibt, teilweise im mittleren zweistelligen Prozentbereich. Größtenteils sind junge und mittlere Altersgruppen von einer ausgeprägten Zunahme oder einem Rückgang der Zahlen betroffen. So sinkt in Sachsen-Anhalt die Zahl sbM im Alter von 18 bis 24 Jahren erst um 30 Prozent und steigt später wieder um sieben Prozent. Bei den 25 bis 34-Jährigen geht die Zahl innerhalb von zehn Jahren um 34 Prozent zurück, bei den 45 bis 54-Jährigen um immerhin 42 Prozent. In der ältesten Gruppe steigt die Zahl erst um 19 Prozent, um dann nach 2017 um 21 Prozent abzusinken.

Die ausgeprägten Schwankungen in Sachsen-Anhalt hängen nach Auskunft des Landesverwaltungsamtes mit statistischen Bereinigungsverfahren im Rahmen des Abgleichs mit der Bevölkerungsstatistik zusammen. Nachdem es zwischen 2012 und 2019 keinen Abgleich mit den Meldedaten gegeben hatte, wurde der Aktenstand anschließend durch einen automatisierten Datenabgleich um besonders viele Sterbefälle und Wegzüge bereinigt. Dabei kam es zu einer erneuten Unterbrechung bei den Zahlen für 2021. Insgesamt führte dies zu einem starken Rückgang der berichteten Zahlen in der zweiten Hälfte des Beobachtungszeitraumes. Nach diesen Informationen wird davon ausgegangen, dass die niedrigeren Zahlen nach der Bereinigung den tatsächlichen Bestand adäquat wiedergeben und dass es sich beim Anstieg 2017 um einen reinen statistischen Effekt handelt.

Abbildung 14: Schwerbehinderte Menschen je 100.000 Einwohner in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern*



Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesundheitsberichterstattung des Bundes

* Die diskontinuierliche statistische Bereinigung schränkt die Aussagekraft der Zahlen im Zeitverlauf und die Vergleichbarkeit mit den anderen Regionen ein. Da es jedoch zu keinem Jahr eine Überschneidung zwischen Sachsen-Anhalt und den Vergleichsregionen gibt, wird davon ausgegangen, dass der Niveauunterschied zwischen Sachsen-Anhalt und den übrigen ostdeutschen Bundesländern real ist. Dies wird auch von den unabhängig erhobenen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zu den schwerbehinderten Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Arbeitslose) gestützt, so ist auch deren Anteil im Land vergleichsweise niedrig.

Die beschriebenen Entwicklungen in den Bundesländern spiegeln sich auch in den Quoten sbM wider.

In Abbildung 14 sind diese je 100.000 Einwohner dargestellt. Dabei werden neben den ausgeprägten Schwankungen der Bestände auch starke Niveauunterschiede sichtbar. Während sich in Mecklenburg-Vorpommern die Quote schwerbehinderter Menschen weit über dem Feld der restlichen ostdeutschen Flächenländer bewegt, bilden Sachsen, Brandenburg und Thüringen das Mittelfeld, allerdings mit differierender Entwicklung. Während in Sachsen die Quote kontinuierlich ansteigt, ist die Entwicklung in Brandenburg und Thüringen verhaltener, fluktuiert jedoch ähnlich wie in Sachsen-Anhalt um einen Gipfel im Jahr 2017. In

Deutschland insgesamt ist die Quote bei leichten Schwankungen relativ stabil. Sachsen-Anhalt liegt durchweg deutlich unter dem Feld der übrigen Bundesländer, dabei bewegen sich die Zahlen entsprechend des oben beschriebenen Verlaufs: Zunahme bis 2017, danach zweistufige Bereinigung und deutlicher Rückgang unterhalb des Ausgangsniveaus.

Auch die Binnenentwicklung der Zahl sbM in Sachsen-Anhalt zeigt deutliche Unterschiede. Tabelle 4 zeigt den jeweiligen prozentualen Rückgang seit dem Höchststand 2017/2018 differenziert nach Landkreisen. Die stärksten Einbußen ergaben sich in ländlich geprägten Kreisen im Norden und Westen Sachsen-Anhalts: im Salzlandkreis, Harz, Altmarkkreis Salzwedel und Stendal. Wenngleich bei der räumlichen Konzentration auf den Nordwesten u. U. auch institutionelle Faktoren bei der Anerkennung eines Grades der Behinderung eine Rolle spielen könnten, so fällt auf, dass die betroffenen Kreise einen niedrigen Wanderungssaldo haben, d. h. eine vergleichsweise hohe Abwanderung bei geringer Zuwanderung. In den Zeiträumen 2013/2018 bis 2023 waren die genannten Landkreise laut dem Demografiemonitor Sachsen-Anhalt insgesamt von moderatem bis ausgeprägtem Bevölkerungsrückgang betroffen. So ist die relative Veränderung der Zahl Schwerbehinderter 2018 bis 2024 und der Wanderungssaldo je 1.000 der mittleren Bevölkerung 2023 korreliert ($r = ,509$; $p = ,063$). In den Vorjahren dürften sich hier höhere Wanderungsverluste ergeben haben. Dies kann erklären, warum der Abgleich mit dem Einwohnerregister hier zu einer besonders ausgeprägten Bereinigung und Korrektur der Zahlen nach unten geführt hat.

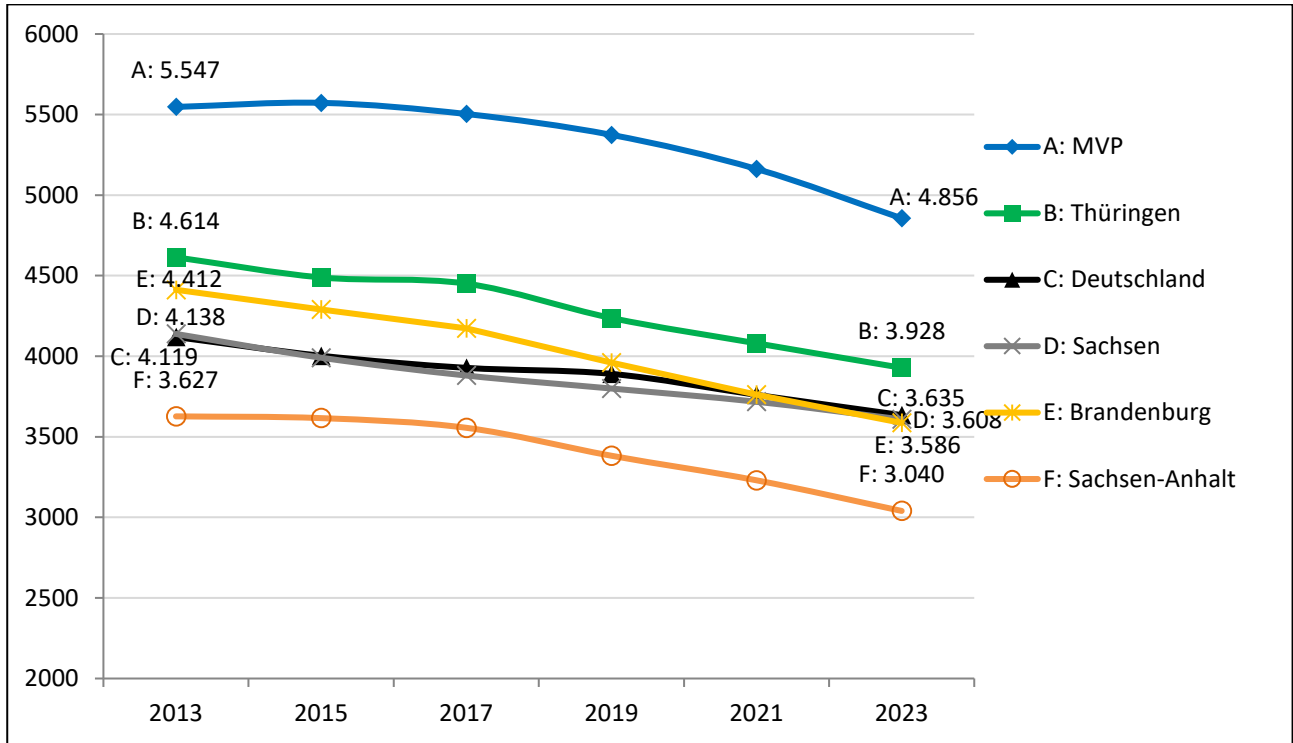
Tabelle 4: Veränderung der Zahl von Menschen mit Schwerbehinderungen 2018-2024 und Altersstruktur sbM nach Landkreisen und kreisfreien Städten in Sachsen-Anhalt

	Veränderung der Zahl sbM 2018-2024	bis 17 Jahre	18-44 Jahre	45-64 Jahre	65 u.m. Jahre	Gesamt	15-64 Jahre*
Altmarkkreis Salzwedel	-25 %	3%	13%	30%	54%	100%	44%
Anhalt-Bitterfeld	-20 %	2%	10%	28%	60%	100%	39%
Börde	-22 %	3%	11%	31%	56%	100%	43%
Burgenlandkreis	-21 %	2%	10%	28%	59%	100%	39%
Dessau-Roßlau, Stadt	-19 %	2%	9%	27%	62%	100%	37%
Halle (Saale), Stadt	-16 %	3%	12%	26%	59%	100%	39%
Harz	-26 %	3%	12%	29%	56%	100%	42%
Jerichower Land	-22 %	3%	12%	29%	57%	100%	41%
Magdeburg, Landeshauptstadt	-19 %	3%	11%	25%	60%	100%	37%
Mansfeld-Südharz	-21 %	2%	11%	27%	61%	100%	38%
Saalekreis	-21 %	2%	10%	30%	57%	100%	41%
Salzlandkreis	-27 %	3%	12%	29%	55%	100%	43%
Stendal	-24 %	3%	14%	31%	53%	100%	45%
Wittenberg	-16 %	2%	10%	29%	59%	100%	40%
Sachsen-Anhalt	-21 %	3%	11%	28%	58%	100%	40%

* Personen im erwerbsfähigen Alter

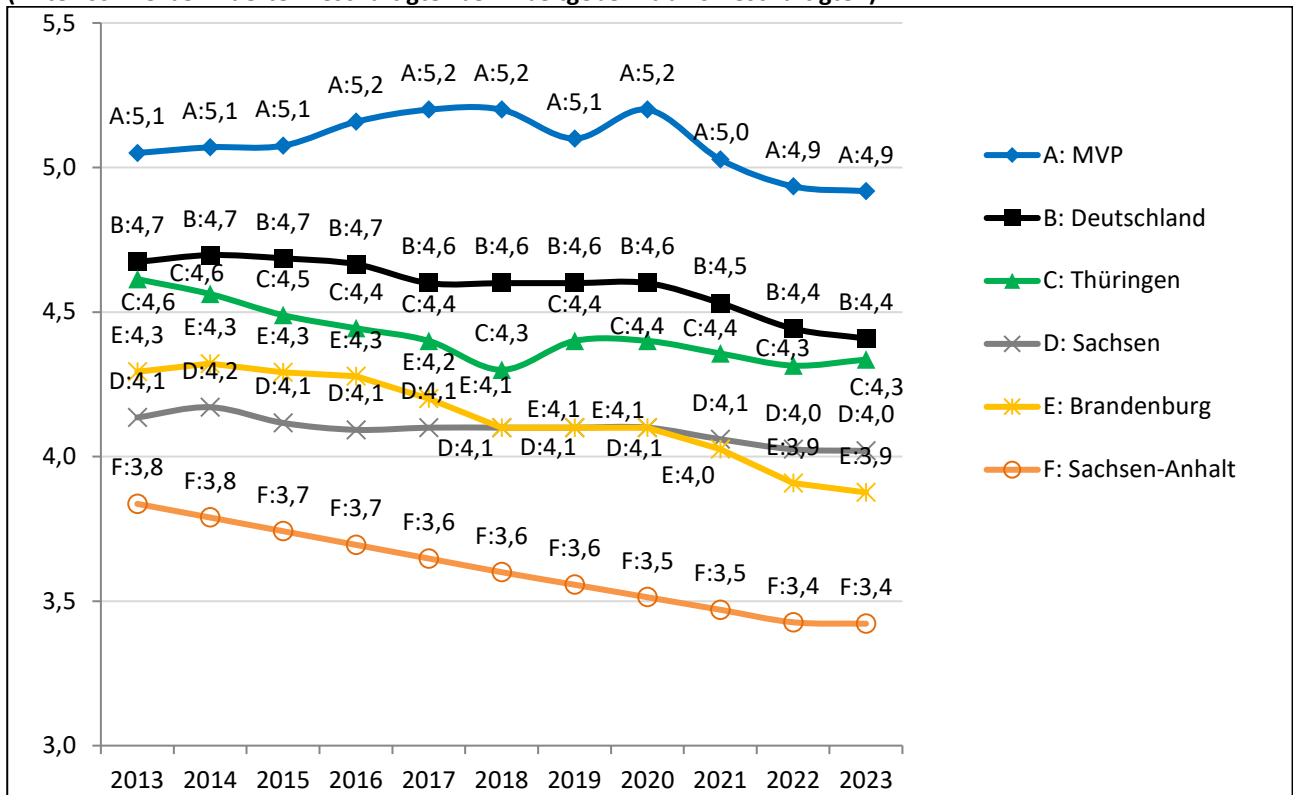
Quelle: Statistik des Landesverwaltungsamtes Sachsen-Anhalt. Stärkere Veränderungen sind dunkler markiert.

Abbildung 15: Schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter je 100.000 Einwohner in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern



Quelle: Statistische Ämter der Länder, Gesundheitsberichterstattung des Bundes, eigene Berechnungen

Abbildung 16: Ist-Quote nach Bundesland und Jahr in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern (Anteil schwerbehinderter Beschäftigter bei Arbeitgebern ab 20 Beschäftigten)*



*Die Quoten werden zur Verbesserung der Lesbarkeit auf eine Nachkommastelle gerundet angegeben.

Quellen: BA-Statistik, Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX; eigene Berechnungen; Anteil besetzter Arbeitsplätze an zu zählenden Arbeitsplätzen in beschäftigungspflichtigen Betrieben ab 20 Beschäftigten. In den Zeiträumen 2014-2017 und 2019-2021 kam es zur Untererfassung, da die Angaben einiger größerer Arbeitgeber fehlen. Hier wurde mit geschätzten Werten gearbeitet, die durch Interpolation auf Basis der belastbaren Werte (2013, 2018, 2022, 2023) berechnet wurden.

Die Altersstruktur in den Kreisen zeigt ein typisches Muster. In ländlich geprägten Kreisen ist der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter höher als in urban geprägten Kreisen und kreisfreien Städten. Grund ist die Alterswanderung, also die Wohnsitzverlagerung von Menschen mit gesundheitlichen Problemen oder Pflegebedürftigkeit in Kreise mit besserer Betreuungsinfrastruktur.

Beschränkt man die Analyse der Entwicklung der Bevölkerungszahlen auf die hier relevante Teilgruppe der sbM im erwerbsfähigen Alter, so zeigt sich ein kontinuierlicherer Verlauf als bei der gesamten Bevölkerung⁵, der auf anderem Niveau auch in weiteren Bundesländern zu beobachten ist (Abbildung 15). In den meisten dargestellten Regionen geht der Anteil zunächst bis 2017 langsam und anschließend schneller zurück. In Mecklenburg-Vorpommern vollzieht sich dies auch hier auf einem besonders hohen Niveau, dagegen liegt Sachsen-Anhalt durchgehend unter allen Vergleichsregionen. Die übrigen Bundesländer sowie Deutschland insgesamt bilden ein Mittelfeld mit relativ geringer Streuung.

Auffällig ist die Ähnlichkeit dieser Entwicklungen zur Veränderung der Ist-Quote im selben Zeitraum, die hier nochmals abgebildet ist (Abbildung 16). Die Ähnlichkeit betrifft vor allem das Niveau der einzelnen Kurven, aber auch die Richtung der Entwicklung. Abweichungen könnten sich u. a. durch den Anteil gleichgestellter Beschäftigter ergeben, die ebenfalls in der Ist-Quote erfasst sind. Es erscheint evident, dass das regionale Niveau und die Entwicklung des Bevölkerungsanteils sbM im erwerbsfähigen Alter einen wesentlichen Einfluss auf den Anteil schwerbehinderter Beschäftigter ausübt.

Struktur der Grade der Behinderung

Im Rahmen der Analysen wurde auch geprüft, ob die starken Schwankungen beim gemeldeten Stand schwerbehinderter Einwohnerinnen und Einwohner mit Verschiebungen bei den Graden der Behinderung (GdB) einhergingen. So könnten höhere GdBs zu geringeren Teilhabechancen der Betroffenen und zu einer niedrigeren Beschäftigungsquote beitragen (Anhang Tabelle 8).

In der Tat verändert sich die Zusammensetzung der GdB-Struktur. So nimmt in allen Regionen der Anteil der Personen mit einem GdB von 50 etwas zu, dagegen der Anteil von Personen mit einem GdB von 100 ab. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl in Deutschland insgesamt sowie in etwas stärker ausgeprägter Form auch in den meisten ostdeutschen Ländern. Sachsen stellt insofern eine Ausnahme dar, als hier die Struktur völlig stabil bleibt. In den übrigen Bundesländern liegt es nahe, eine durchgehende Tendenz zur niedrigeren Einstufung zu vermuten, die sich in den beiden Randkategorien in geänderten Werten niederschlägt. Allerdings sind sowohl die Richtung als auch das geringe Ausmaß der Veränderung nicht geeignet, den allgemeinen Rückgang der Ist-Quoten zu erklären.

Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung

Erwerbslose stellen ein wesentliches Potenzial dar, um die Beschäftigungsquote sbM zu erhöhen. Die von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Daten zu arbeitslosen sbM ermöglichen eine Abschätzung von Umfang und Struktur dieser Gruppe im regionalen Vergleich. Die für schwerbehinderte Menschen berechnete Arbeitslosenquote ist nicht unmittelbar vergleichbar mit der Quote aller Beschäftigten. Es können jedoch Unterschiede zwischen den Bundesländern untersucht werden.

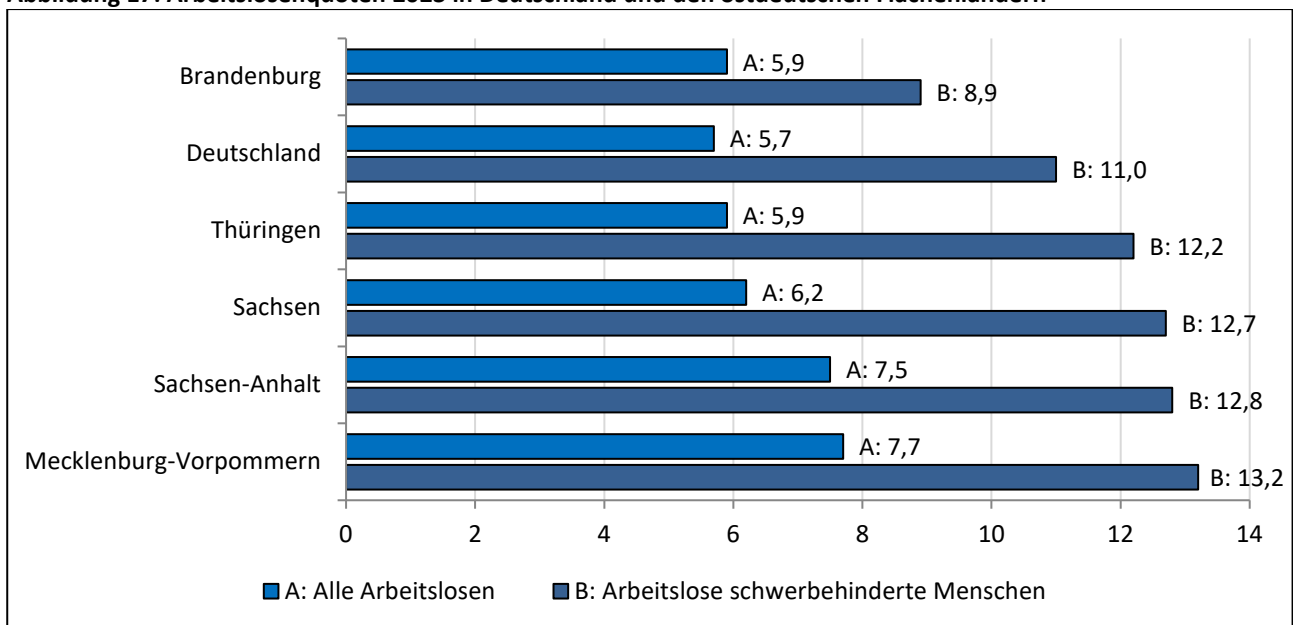
Verglichen mit der allgemeinen Arbeitslosenquote ist die Quote der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen deutlich höher (Abbildung 17). In Brandenburg ist der Abstand am geringsten, da Schwerbehinderte

⁵ Der Grund ist die hohe Zahl älterer sbM, bei denen die numerisch stärksten Veränderungen stattfanden. Die Gruppe der über 64-Jährigen stellt die Mehrheit aller sbM, so im Jahr 2023 mit insgesamt über 91.575 Personen gegenüber 69.415 Personen in allen anderen Altersgruppen. Damit wirkte sich die Veränderung in dieser Gruppe besonders stark auf die Schwankung der Gesamtzahl aller Altersgruppen aus. Bis 2017 gab es bei den Älteren ein Wachstum von 19 Prozent, (+19.760 Personen). Danach ging die Zahl älterer sbM bis 2023 um 21 Prozent zurück (-24.065 Personen).

dort mit 8,9 Prozent seltener als im deutschen Durchschnitt arbeitslos gemeldet sind. Alle anderen ostdeutschen Flächenländer liegen darüber, die Quoten bewegen sich im Bereich zwischen 12,2 und 13,2 Prozent. Hier sind arbeitslose sbM gegenüber allen anderen Arbeitssuchenden stärker beteiligt als im Rest der Republik. Sachsen-Anhalt liegt mit seiner Arbeitslosenquote sbM von 12,8 Prozent nur geringfügig hinter Mecklenburg-Vorpommern, das mit 13,2 Prozent die höchste Quote im ostdeutschen Vergleich aufweist und wo gleichzeitig die Beschäftigungsquote sbM (Anteil Beschäftigter an der Bevölkerung) besonders niedrig ist. Beide Bundesländer unterscheiden sich zudem deutlich hinsichtlich ihrer Beschäftigungsquote (SGB IX): In Mecklenburg-Vorpommern ist diese besonders hoch, in Sachsen-Anhalt besonders niedrig. In den ostdeutschen Bundesländern wird ein tendenzieller positiver Zusammenhang zwischen der Höhe der allgemeinen Arbeitslosenquote und der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter deutlich.

Die absolute Zahl arbeitsloser sbM ist bis zur Corona-Pandemie in den Vergleichsregionen teils deutlich gefallen (Abbildung 18). Seitdem steigen die Zahlen in Deutschland wieder an. Das gilt in Ostdeutschland vor allem für Sachsen, in schwächerem Maße auch für Brandenburg und Thüringen. Dagegen stagnieren die Zahlen bislang in den beiden Bundesländern mit höherer Arbeitslosigkeit, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt.

Abbildung 17: Arbeitslosenquoten 2023 in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern*

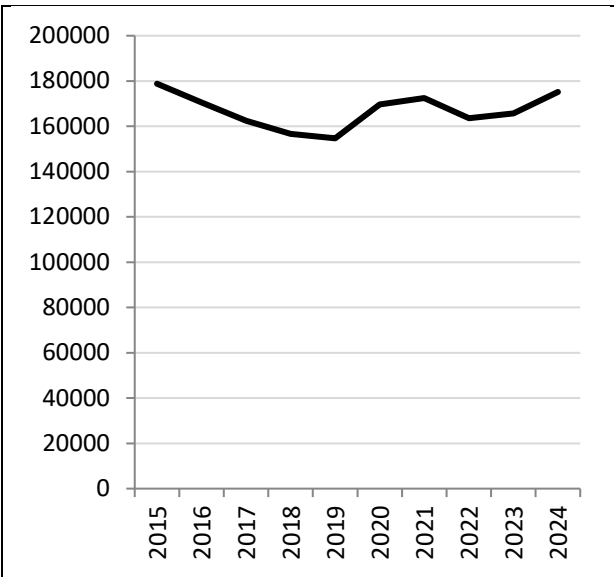


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

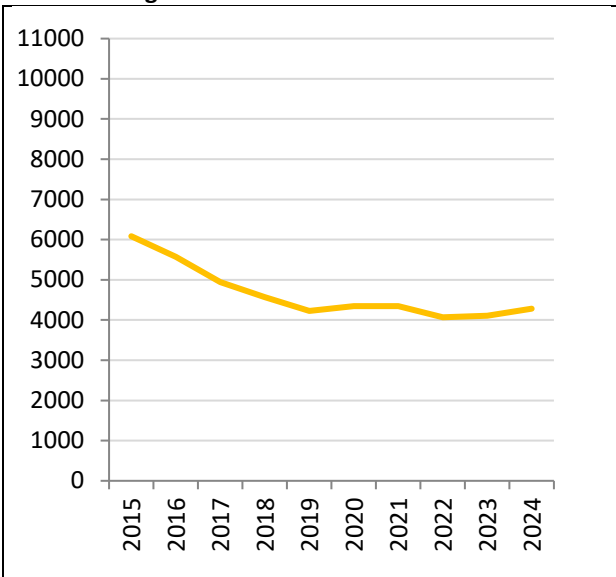
*Alle Arbeitslosen bezogen auf folgende Teilkomponenten der Bezugsgröße zur Berechnung der offiziellen Arbeitslosenquote: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamtinnen/Beamte und Arbeitslose. Selbständige und ausschließlich geringfügig Beschäftigte sind somit bei der eingeschränkten Bezugsgröße nicht berücksichtigt.

Abbildung 18: Entwicklung der Zahlen arbeitsloser Menschen mit Schwerbehinderung

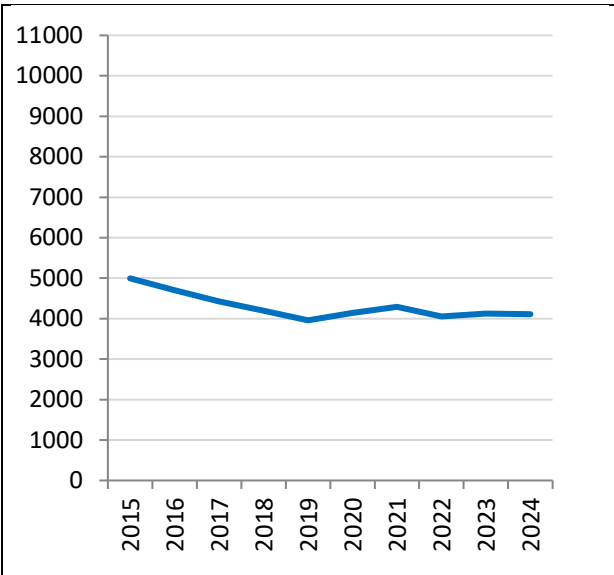
Deutschland



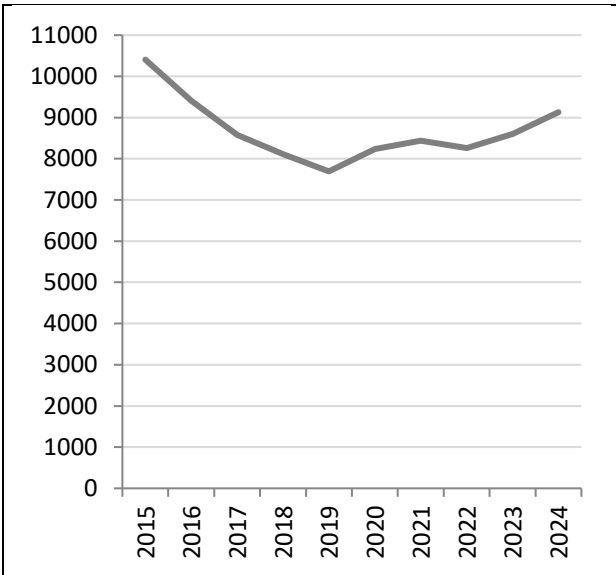
Brandenburg



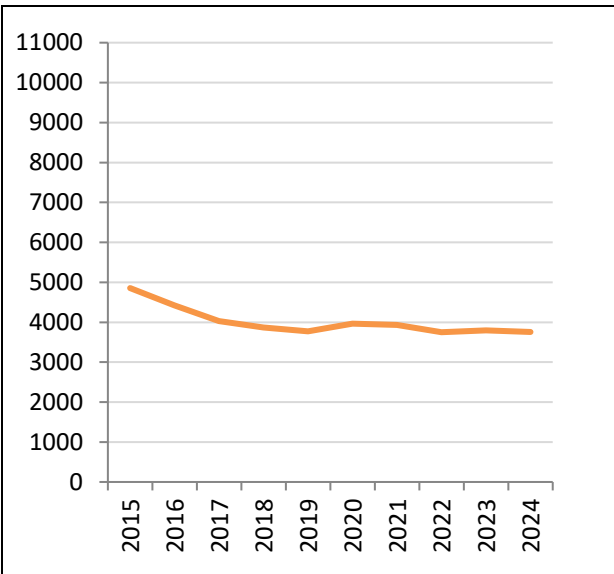
MVP



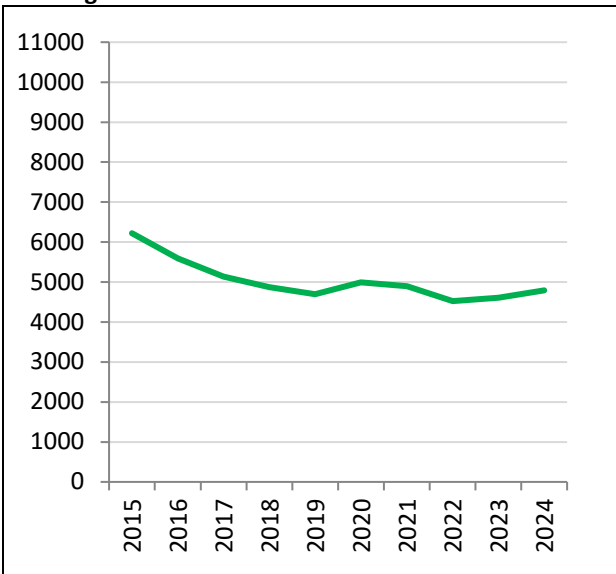
Sachsen



Sachsen-Anhalt



Thüringen



Quelle: BA-Statistik

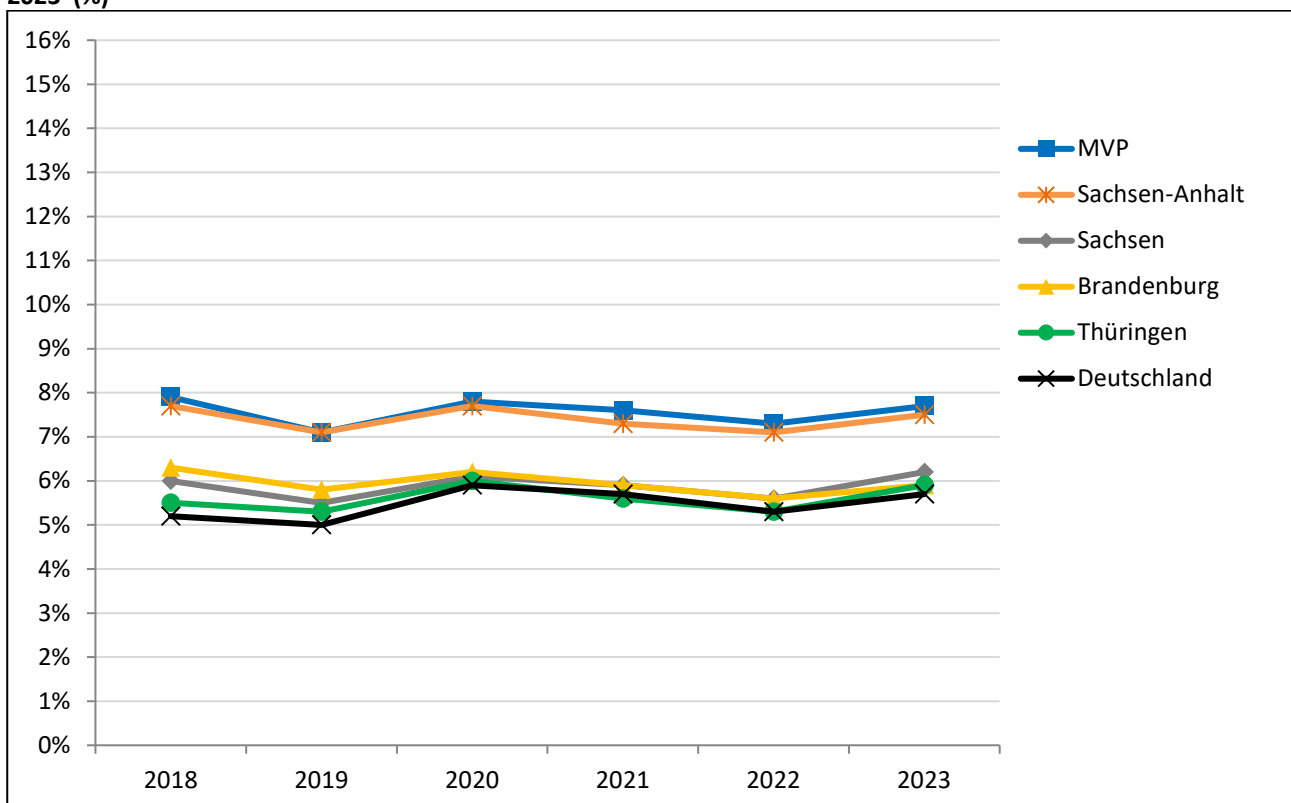
In Abbildung 19 ist die Entwicklung der Arbeitslosenquote insgesamt und in Abbildung 20 für sbM seit 2018 für die Vergleichsregionen dargestellt. Deutlich ist ein durchweg hoher Abstand zwischen der Arbeitslosigkeit aller und der sbM. Bereits 2023 war in allen Vergleichsgruppen und Regionen ein leichter Anstieg der Quoten zu sehen, mit Ausnahme der schwerbehinderten Arbeitslosen in Sachsen-Anhalt. Gleichzeitig hat sich im Zeitraum seit 2018 der Abstand zwischen den Arbeitslosenquoten beider Gruppen in allen Regionen etwas verringert (

Tabelle 5), sowohl weil die Arbeitslosigkeit sbM leicht zurückging als auch, weil die aller Erwerbspersonen angestiegen ist. Den stärksten Rückgang der Arbeitslosigkeit sbM gab es in Brandenburg und Sachsen-Anhalt mit -1,7 Prozentpunkten.

Insgesamt ist festzuhalten, dass in Sachsen-Anhalt trotz relativ niedrigem Bevölkerungsanteil sbM im erwerbsfähigen Alter ein vergleichsweise großes Potenzial arbeitsloser sbM vorhanden ist, welches bei entsprechenden Voraussetzungen aller Beteiligten in Erwerbstätigkeit integriert werden und zur Erhöhung der Beschäftigungsquote (SGB IX) beitragen könnte.

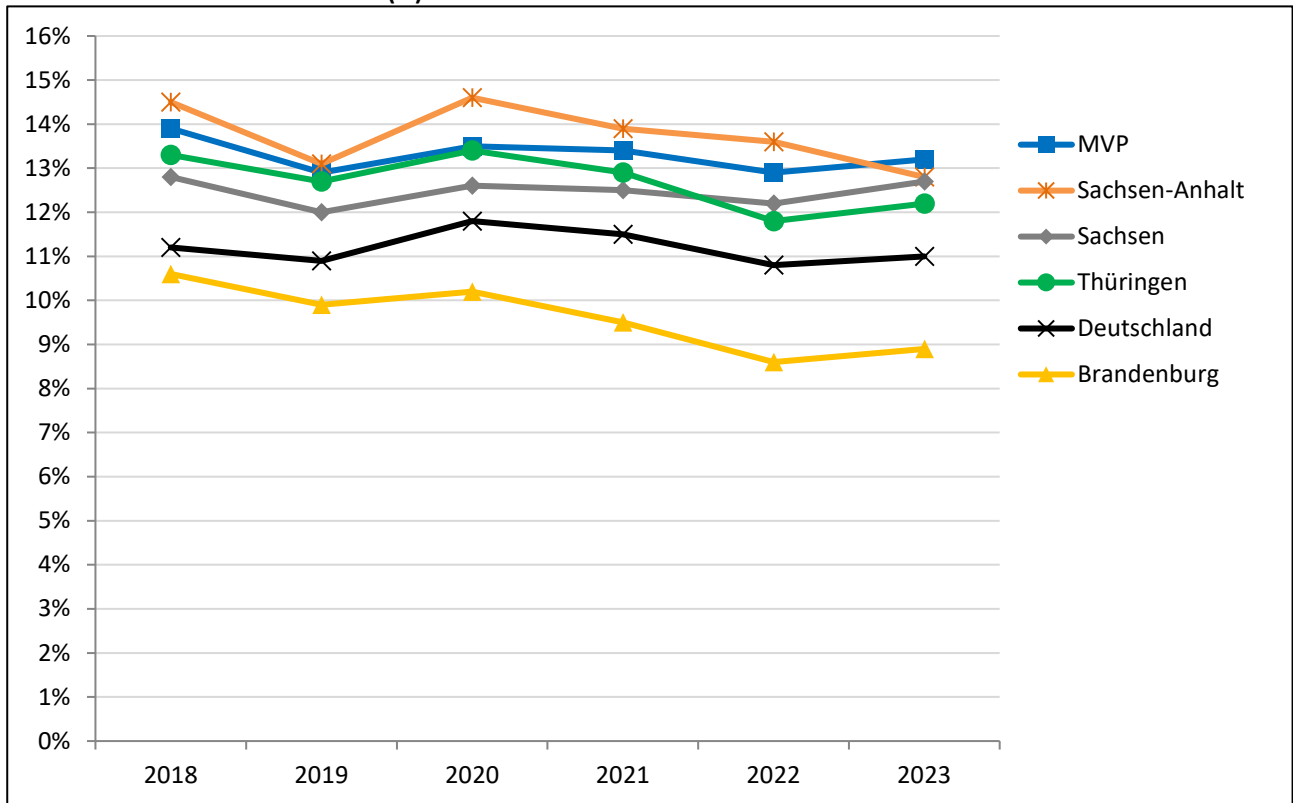
Die Analyse der soziodemografischen Struktur schwerbehinderter Arbeitsloser in Sachsen-Anhalt kann Hinweise darauf liefern, ob es im Land Auffälligkeiten gibt bezüglich einiger Merkmale, die mit dem Erfolg einer Vermittlung in Arbeit im Zusammenhang stehen. Die Bundesagentur für Arbeit weist in ihrer Statistik folgende Merkmale für arbeitslos Gemeldete aus: Geschlecht, Alter, Nationalität, höchster Berufsabschluss und Rechtskreis.

Abbildung 19: Entwicklung der Arbeitslosenquoten insgesamt in Deutschland und den ostdeutschen Ländern 2018-2023 (%)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 20: Entwicklung der Arbeitslosenquoten für schwerbehinderte Menschen (sbM) in Deutschland und den ostdeutschen Ländern 2018-2023 (%)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Tabelle 5: Entwicklung der Differenz der Arbeitslosenquoten insgesamt und für schwerbehinderte Menschen in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern (Prozentpunkte)

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Deutschland	6,0	5,9	5,9	5,8	5,5	5,3
Brandenburg	4,3	4,1	4,0	3,6	3,0	3,0
MVP	6,0	5,8	5,7	5,8	5,6	5,5
Sachsen	6,8	6,5	6,5	6,6	6,6	6,5
Sachsen-Anhalt	6,8	6,0	6,9	6,6	6,5	5,3
Thüringen	7,8	7,4	7,4	7,3	6,5	6,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen; höhere Werte sind dunkler markiert

Tabelle 6 zeigt die Verteilung im Regionalvergleich für alle sowie für schwerbehinderte Arbeitslose. Deutschlandweit sind Arbeitslose zu 55 Prozent Männer und mit 45 Prozent seltener Frauen. Unter schwerbehinderten Arbeitslosen ist der Männeranteil noch höher, er liegt hier bei 59 Prozent. Dies ist auch in den ostdeutschen Ländern der Fall, allerdings ist der Abstand der Quoten zwischen Menschen mit Schwerbehinderung und allen Arbeitslosen weniger groß. Sachsen-Anhalt liegt hier im ostdeutschen Durchschnitt.

Tabelle 6: Soziodemografische Struktur aller sowie schwerbehinderter Arbeitsloser (sbA) in Deutschland und den ostdeutschen Flächenländern (Spaltenprozent)

	D: Alle	D: sbA	BB: Alle	BB: sbA	MVP: Alle	MVP: sbA	SN: Alle	SN: sbA	ST: Alle	ST: sbA	TH: Alle	TH: sbA
Geschlecht												
Männer	55	59	57	59	57	61	57	60	57	60	57	60
Frauen	45	41	43	41	43	39	43	40	43	40	43	40
Alter												
unter 25 Jahre	9	4	9	6	11	7	10	6	10	5	10	4
25 bis 54 Jahre	66	48	63	50	61	49	63	51	63	50	62	46
55 Jahre und älter	25	48	27	44	28	44	27	43	27	45	28	50
Nationalität												
Deutsche	63	83	77	93	82	95	74	91	79	94	76	93
Ausländer	37	17	23	7	18	5	26	9	21	6	24	7
Berufsabschluss												
Ohne	55	47	45	34	43	36	41	33	45	32	41	27
Betrieblich/ schulisch	34	46	46	60	50	57	47	61	48	63	51	68
Akademisch	11	6	9	5	7	4	12	6	7	4	8	5
Rechtskreis												
SGB III	37	41	35	36	33	38	36	34	33	39	38	43
SGB II	63	59	65	64	67	62	64	66	67	61	62	57

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Daten für April 2025

Schwerbehinderte Menschen sind im Schnitt älter als die allgemeine Bevölkerung, dies zeigt sich auch in der Altersstruktur Arbeitsloser. In Deutschland ist nahezu die Hälfte arbeitsloser sbM 55 Jahre oder älter, alle Arbeitslosen sind dagegen nur zu einem Viertel in dieser Altersgruppe, deren Angehörige erfahrungsgemäß schwerer vermittelbar sind als Jüngere. In Ostdeutschland sind Erwerbspersonen im Schnitt etwas älter als in Westdeutschland, dies zeigt sich auch bei den Arbeitslosen allgemein. Dagegen weisen schwerbehinderte Arbeitslose hier einen etwas geringeren Anteil Älterer auf als in Gesamtdeutschland. Arbeitslosigkeit betrifft offenbar bei sbM in Ostdeutschland häufiger auch schon jüngere Altersgruppen, dies gilt mit Ausnahme Thüringens. Sachsen-Anhalt liegt auch hier im Schnitt der Vergleichsländer.

Menschen ohne deutschen Pass sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen, ihr Anteil unter Arbeitslosen beträgt insgesamt 37 Prozent. Ausländische Personen haben jedoch seltener einen Grad der Behinderung, entsprechend niedriger ist ihr Anteil (17 %) in dieser Gruppe. Der Zusammenhang zeigt sich auch in den ostdeutschen Flächenländern mit ihren geringeren Anteilen von Menschen ohne deutschen Pass. Dieser bewegt sich dort unter arbeitslosen sbM im einstelligen Bereich, Sachsen-Anhalt liegt mit sechs Prozent vergleichsweise niedrig.

Qualifikation ist ein entscheidendes Merkmal auf dem Arbeitsmarkt, so finden berufsfachlich Qualifizierte und insbesondere Akademikerinnen und Akademiker leichter einer Stelle. Entsprechend ist der Anteil von Personen ohne Berufsabschluss unter Arbeitslosen hoch. Das zeigt sich insbesondere bei den gesamtdeutschen Werten für alle Arbeitslosen, bei sbM liegt der Anteil kaum niedriger. In Ostdeutschland sind berufliche Qualifikationen immer noch stärker verbreitet als in West- und Gesamtdeutschland. Entsprechend sind die Anteile beruflich nicht Qualifizierter hier niedriger, doch auch bei ihnen konzentriert sich das Arbeitslosigkeitsrisiko. Der Abstand zu schwerbehinderten Arbeitslosen ist größer, von ihnen verfügt in Ostdeutschland eine Mehrheit über berufsqualifizierende Abschlüsse. Das zeigt, dass eine Schwerbehinderung in den ostdeutschen Ländern trotz vorliegenden Berufsabschlüssen häufiger mit Arbeitslosigkeit einhergeht. In Sachsen-Anhalt ist der Anteil schwerbehinderter Arbeitsloser ohne Berufsabschluss im unteren Mittelfeld, nur in Thüringen ist der Anteil noch niedriger.

Arbeitslose im Anwendungsbereich des SGB II, oft Langzeitarbeitslose, sind schwerer in Beschäftigung vermittelbar als Personen im Anwendungsbereich des SGB III. Heute dominieren die SGB-II-Anteile bei Arbeitslosen allgemein; in etwas geringerem Maße trifft dies auch für sbM zu, nicht jedoch, wenn sie in Brandenburg oder Sachsen gemeldet sind. Dort sind die SGB-II-Anteile bei schwerbehinderten Arbeitslosen vergleichbar oder sogar höher als im Landesdurchschnitt. In Sachsen-Anhalt ist dieser Anteil vergleichsweise niedrig und der Abstand zu allen Arbeitslosen hoch.

Insgesamt zeigen sich bei der soziodemografischen Struktur arbeitsloser sbM in Sachsen-Anhalt keine besonderen Auffälligkeiten. Vielmehr gibt es Hinweise darauf, dass diese Gruppe etwas leichter zu vermitteln sein müsste als in den Vergleichsregionen. Umgekehrt zeigt sich hier, dass eine Schwerbehinderung im Land auch bei sonst günstigem Bewerberprofil häufiger zur Arbeitslosigkeit führen kann als in anderen Bundesländern.

I.C. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Teil I

Der Anteil schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter⁶ (im Folgenden: schwerbehinderte/sb Beschäftigte oder sbB) liegt in Sachsen-Anhalt seit Jahren unter dem in anderen Ländern und deutlich unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent. Die vorliegende Studie geht der Frage nach, welche Faktoren auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dafür ursächlich sind und welche Potenziale zur Erhöhung der Quote bestehen.

Der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter (die sogenannte Ist-Quote nach SGB IX) ist in Deutschland und allen ostdeutschen Flächenländern in den letzten Jahren gesunken. Dabei haben sich die Unterschiede zwischen den Ländern kaum verändert: Mecklenburg-Vorpommern (MVP) bleibt deutlich ostdeutscher Spitzenreiter, Sachsen-Anhalt liegt regelmäßig mit Abstand auf dem letzten Platz. Beim Anteil der Betriebe, die die Quote erfüllen, belegt Sachsen-Anhalt kontinuierlich den letzten Platz. Auch numerisch liegt Sachsen-Anhalt auf dem letzten Platz der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten und ist hier inzwischen auch vom deutlich kleineren MVP überholt worden. Allgemein ist unter kleineren Betrieben der Anteil mit vollständiger Erfüllung der Beschäftigungspflicht deutlich höher als unter größeren Betrieben; dagegen erfüllt unter größeren Betrieben ab 60 zu zählenden Arbeitsplätzen eine Mehrheit die Beschäftigungspflicht nur teilweise. Insgesamt ist der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter in größeren Betrieben deutlich höher als in kleinen. Betriebe im öffentlichen Sektor erfüllen die Quote zu einem höheren Anteil als jene im privaten Sektor; dies trifft auf einem niedrigen Niveau auch für Sachsen-Anhalt zu.

Das Ziel der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht ist die Verbesserung der Erwerbsteilhabe. Dies lässt sich anhand der Erwerbsbeteiligung bzw. der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen als Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter überprüfen. Anders als es die Ist-Quote vermuten lässt, ist der Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (sbM) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Mecklenburg-Vorpommern nicht hoch, sondern besonders niedrig. Sachsen-Anhalt liegt innerhalb Ostdeutschlands nicht auf dem letzten Platz, sondern bildet zusammen mit Thüringen und Brandenburg das Mittelfeld. Allerdings fällt in Sachsen-Anhalt der vergleichsweise hohe Anteil gleichgestellter Beschäftigter auf, die zur Quote beitragen. In Sachsen ist die individuelle Chance auf Teilhabe schwerbehinderter Menschen an Beschäftigung höher als in allen anderen ostdeutschen Flächenländern. Insgesamt ist die Benachteiligung bei der Teilhabe an regulärer Beschäftigung für sbM in Ostdeutschland wesentlich ausgeprägter als in Westdeutschland. Sowohl bei der Beschäftigung als auch der Berufsausbildung liegt die Teilhabe anerkannter schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen hier auf einem unterdurchschnittlichen Niveau.

Die Branchenstruktur der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entspricht im Wesentlichen der Struktur aller Beschäftigter. Eine Ausnahme ist der öffentliche Dienst, der Anteil dieser Branche ist bei schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten mehr als doppelt so hoch wie bei allen Beschäftigten. Insgesamt sind die Unterschiede der Branchenstruktur von sbB zwischen Sachsen-Anhalt und den übrigen ostdeutschen Flächenländern zu gering, um zur Erklärung des Unterschieds beim globalen Beschäftigtenanteil schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen beizutragen. Allerdings ist Sachsen-Anhalt das einzige Bundesland, in dem auch im öffentlichen Dienst die Fünf-Prozent-Quote nicht erreicht wird und in dem die Erfüllungsquote im öffentlichen Dienst unter 50 Prozent liegt.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes war lange Zeit günstig, wie in ganz Deutschland haben sich auch in Sachsen-Anhalt die Chancen der sbM in den letzten Jahren verbessert. Im Land kommen, verglichen mit

⁶ Schwerbehinderte Menschen meint im Rahmen dieser Studie alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen.

anderen Bundesländern, relativ wenige schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auf eine offene Stelle, obwohl die Nachfrage nicht besonders hoch ist.

Das Niveau und die Entwicklung des Anteils sbM im erwerbsfähigen Alter in der Bevölkerung spielt eine wesentliche Rolle für die Beschäftigtenquote (Ist-Quote als Anteil an Beschäftigten). Dieser Anteil ist in allen Vergleichsregionen seit 2013 gesunken. Zu den Gründen können natürliche und räumliche Bevölkerungsbewegungen zählen sowie eine veränderte Praxis oder lange Bearbeitungsdauern bei der Anerkennung eines Grades der Behinderung bzw. eine geringere Zahl von Anträgen. In Sachsen-Anhalt liegt der Anteil der schwerbehinderten Bevölkerung unter denen der anderen Bundesländer. Die Übereinstimmung zwischen der Entwicklung der Bevölkerungsanteile und der Ist-Quoten ist insgesamt hoch. Es erscheint evident, dass das niedrige regionale Niveau des Bevölkerungsanteils sbM im erwerbsfähigen Alter und seine Entwicklung einen gewissen Einfluss auf den Anteil schwerbehinderter Beschäftigter ausübt und damit einen Erklärungsaspekt für die niedrige Ist-Quote liefert. Für diesen Einfluss spricht auch der hohe Anteil gleichgestellter Beschäftigter im Land. Gleichstellungen scheinen eine kompensatorische Rolle zu spielen angesichts niedriger Quoten sbM in der Bevölkerung, unter Stellenbewerberinnen und -bewerbern sowie bei Beschäftigten. Gleichzeitig liegt der Anteil Beschäftigter an den anerkannt sbM im erwerbsfähigen Alter im ostdeutschen Mittel. Ein großer Teil der (Nicht-)Erwerbsbeteiligung chronisch kranker oder behinderter Menschen könnte unerkant sein, weil es ihnen an der nötigen Anerkennung ihres Status mangelt. Dieses Defizit wird auch durch vermehrte Gleichstellungen nicht behoben.

Arbeitslose sbM haben schlechtere Beschäftigungschancen, in Sachsen-Anhalt ähnlich wie in anderen Bundesländern. Zwar ist die Zahl arbeitsloser sbM hier wie überall in den letzten zehn Jahren zurückgegangen. Dennoch ist auch hier ihre Arbeitslosenquote verglichen mit der aller Erwerbspersonen deutlich erhöht und bewegt sich sogar über dem ostdeutschen Durchschnitt. Die soziodemographische Struktur der Gruppe der Arbeitslosen ist vergleichbar, teilweise sogar etwas günstiger als in anderen ostdeutschen Bundesländern, die eine höhere Erwerbsbeteiligung sbM aufweisen. Eine bessere Integration in Beschäftigung ist damit erreichbar. Trotz relativ niedrigem Bevölkerungsanteil von sbM im erwerbsfähigen Alter ist im Land ein vergleichsweise großes Potenzial arbeitsloser Menschen vorhanden, welches bei entsprechenden Voraussetzungen aller Beteiligten in Erwerbstätigkeit integriert werden und zur Erhöhung der Beschäftigungsquote (SGB IX) beitragen könnte.

I.D. Literatur

Blank, Florian; Brehmer, Wolfram (2022): Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb. WSI Policy Brief Nr. 71, Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2025): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024. Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg.

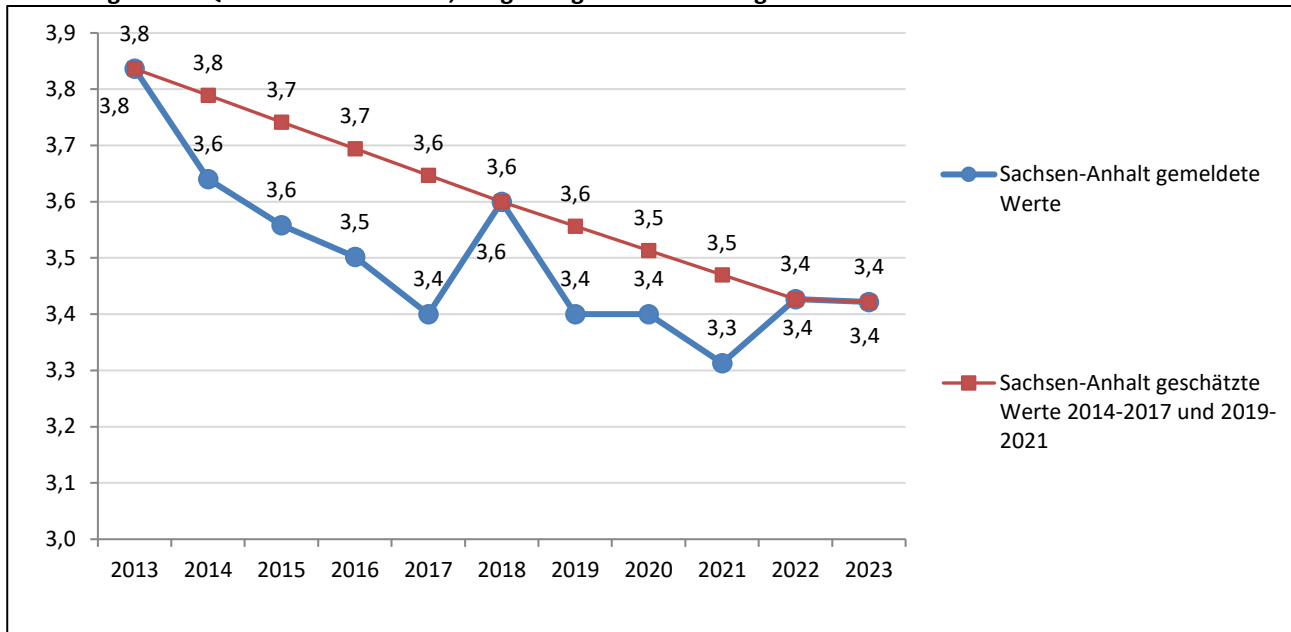
Bundesagentur für Arbeit (2022): Qualitätsbericht zur Beschäftigungsstatistik Schwerbehinderte Menschen. Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige, Mit Erläuterungen. Wiesbaden. Online unter: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Statistisches Bundesamt (2024): Qualitätsbericht. Statistik der Schwerbehinderten Menschen 2023. Wiesbaden.

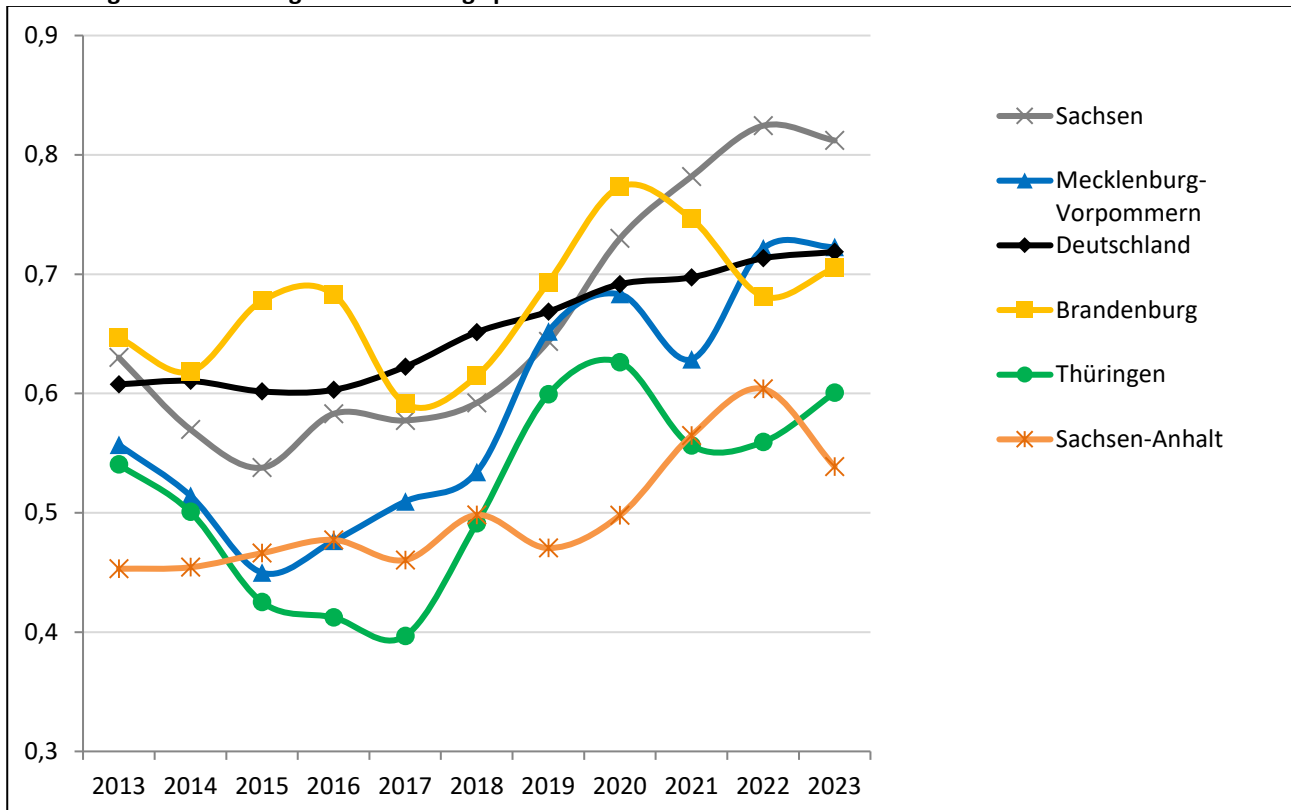
I.E. Anhang

Abbildung 21: Ist-Quote Sachsen-Anhalt, Vergleich gemeldeter und geschätzter Werte



Quellen: BA-Statistik, Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM); eigene Berechnungen: Anteil besetzter Pflichtarbeitsplätze sowie Arbeitsplätze über dem Soll an zu zählenden Arbeitsplätzen in beschäftigungspflichtigen Betrieben ab 20 Beschäftigten. In den Zeiträumen 2014-2017 und 2019-2021 kam es zur Untererfassung, da die Angaben einiger größerer Arbeitgeber fehlen. Hier wurde mit geschätzten Werten gearbeitet, die durch Interpolation auf Basis der belastbaren Werte (2013, 2018, 2022, 2023) berechnet wurden.

Abbildung 22: Entwicklung der Ausbildungsquoten* von schwerbehinderten Menschen

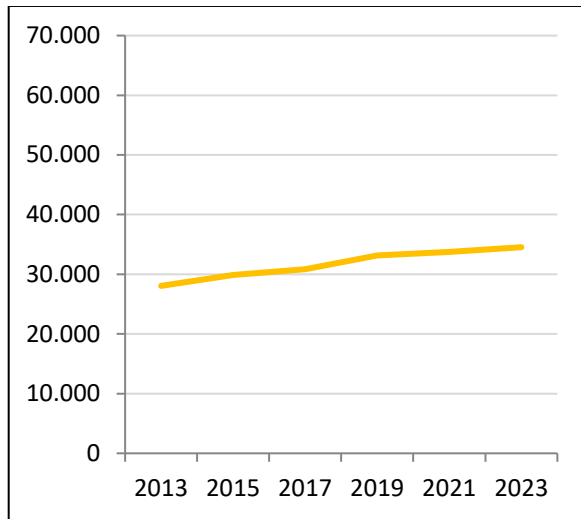
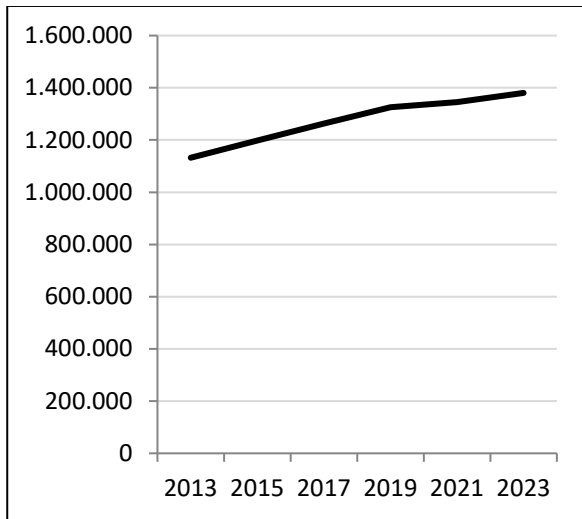


* Anteil schwerbehinderter und gleichgestellter Auszubildender an allen sb und gg Beschäftigten

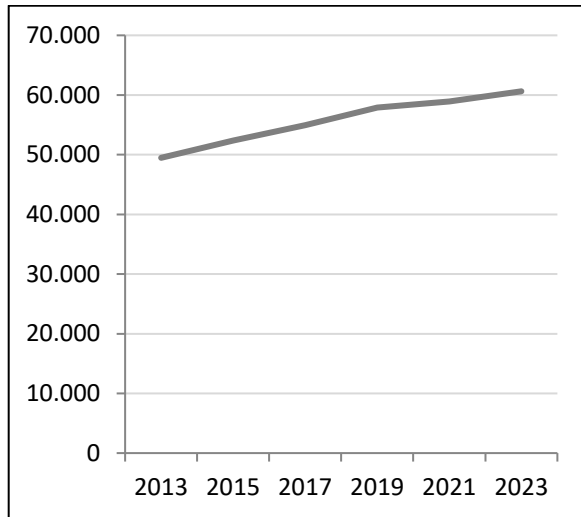
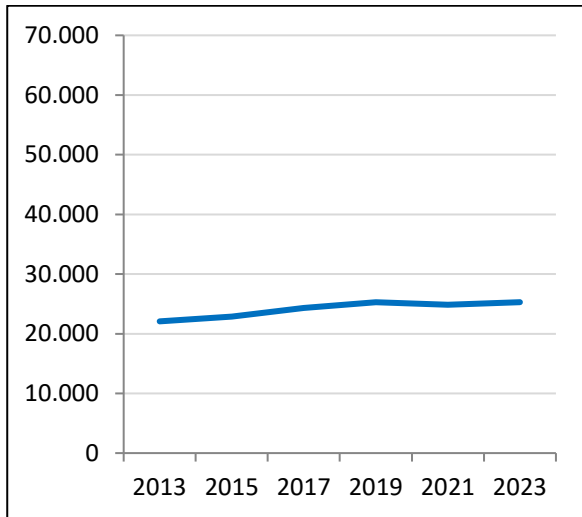
Quellen: BA-Statistik, Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM); eigene Berechnungen

Abbildung 23: Entwicklung der Zahlen schwerbehinderter/gleichgestellter Beschäftigter in Betrieben ab einem/einer Beschäftigten

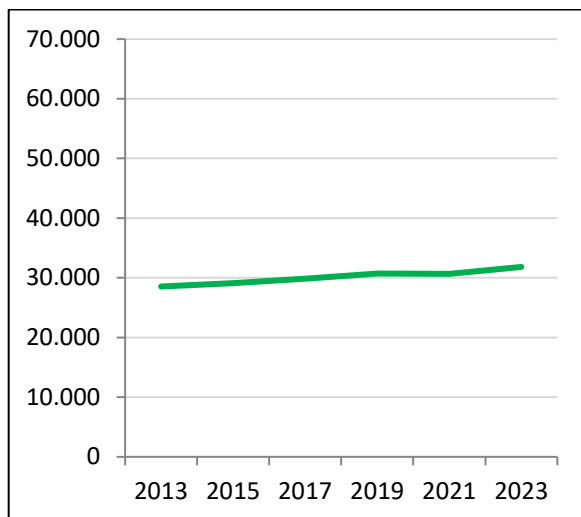
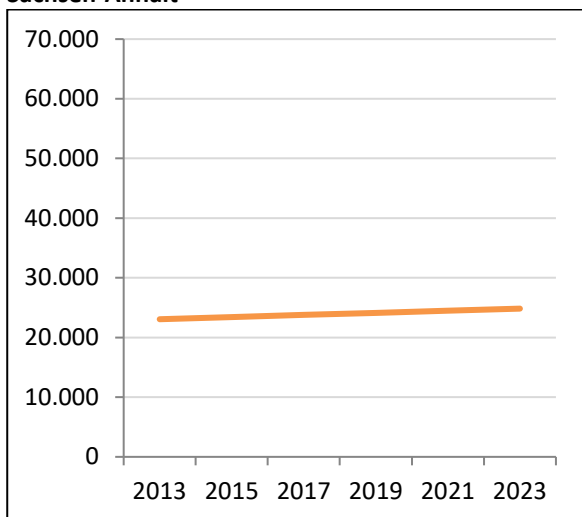
Deutschland



MVP



Sachsen-Anhalt



Quelle: Für Betriebe ab 20 Beschäftigte: BA-Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM); zwischen 2014-2017 und 2019-2021 kam es in Sachsen-Anhalt zur Untererfassung, da die Angaben einiger größerer Arbeitgeber fehlen. Hier wurde mit geschätzten Werten gearbeitet, die durch Interpolation auf Basis der belastbaren Werte (2013, 2018, 2022, 2023) berechnet wurden. Für Betriebe unter 20 Beschäftigten: Schätzung auf Basis der Teilerhebung SGB IX "Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung bei Arbeitgebern mit weniger als 20 zu zählenden Arbeitsplätzen" 2015 und 2020

Tabelle 7: Entwicklung der Zahl schwerbehinderter Menschen nach Altersgruppen (Absolutzahlen und Entwicklung in %)

Deutschland

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	7.548.965	7.615.560	7.766.575	7.902.960	7.795.340	7.862.325	3 %	1 %
Unter 18 Jahren	169.225	173.950	182.275	194.215	198.385	214.380	8 %	18 %
18 - 24 Jahre	120.515	118.560	121.410	127.185	128.725	129.665	1 %	7 %
25 - 34 Jahre	236.600	245.740	251.260	255.355	251.065	249.175	6 %	-1 %
35 - 44 Jahre	363.340	345.140	342.300	353.715	360.280	373.675	-6 %	9 %
45 - 54 Jahre	931.885	910.665	860.585	790.370	700.760	639.595	-8 %	-26 %
55 - 59 Jahre	697.960	712.130	727.490	743.270	717.010	684.955	4 %	-6 %
60 - 61 Jahre	348.220	341.575	342.530	349.045	353.175	354.675	-2 %	4 %
62 - 64 Jahre	589.610	575.510	564.520	572.130	573.365	596.415	-4 %	6 %
65 Jahre und älter	4.091.605	4.192.290	4.374.200	4.517.670	4.512.565	4.619.790	7 %	6 %

Brandenburg

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	252.945	261.300	274.510	271.665	267.820	268.260	8 %	-2 %
Unter 18 Jahren	4.900	4.530	5.195	5.265	5.440	5.790	7 %	11 %
18 - 24 Jahre	3.490	2.815	3.040	3.275	3.535	3.650	-16 %	20 %
25 - 34 Jahre	9.035	9.045	8.660	7.885	7.090	6.340	-4 %	-27 %
35 - 44 Jahre	10.935	10.610	10.850	11.650	12.475	13.130	-1 %	21 %
45 - 54 Jahre	30.630	28.665	26.170	22.440	19.285	18.030	-16 %	-31 %
55 - 59 Jahre	23.380	23.300	24.145	23.835	22.460	19.860	3 %	-18 %
60 - 61 Jahre	11.760	11.785	11.000	11.100	11.130	11.260	-6 %	2 %
62 - 64 Jahre	17.615	19.255	19.340	18.375	18.115	18.870	9 %	-2 %
65 Jahre und älter	141.200	151.295	166.110	167.835	168.290	171.335	16 %	3 %

Mecklenburg-Vorpommern

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	173.235	180.830	187.905	193.970	200.285	196.510	8 %	5 %
Unter 18 Jahren	3.635	3.990	4.335	4.610	4.795	5.115	18 %	18 %
18 - 24 Jahre	3.025	2.500	2.560	2.845	2.945	3.045	-19 %	19 %
25 - 34 Jahre	7.655	7.900	7.515	6.965	6.265	5.510	-2 %	-27 %
35 - 44 Jahre	8.775	8.955	9.335	10.135	10.785	11.165	6 %	20 %
45 - 54 Jahre	24.095	22.815	20.805	18.270	16.075	14.930	-14 %	-28 %
55 - 59 Jahre	19.635	20.195	20.720	20.490	18.790	16.390	5 %	-21 %
60 - 61 Jahre	9.900	9.975	9.805	9.965	10.345	9.570	-1 %	-2 %
62 - 64 Jahre	14.570	16.510	16.845	16.600	16.770	17.240	14 %	2 %
65 Jahre und älter	81.945	87.985	95.980	104.085	113.505	113.545	16 %	18 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesundheitsberichterstattung des Bundes

**Fortsetzung: Entwicklung der Zahl schwerbehinderter Menschen nach Altersgruppen
(Absolutzahlen und Entwicklung in %)**

Sachsen

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	377.550	391.135	406.250	420.115	432.695	454.115	7 %	12 %
Unter 18 Jahren	8.330	8.870	9.585	10.330	10.920	11.645	14 %	21 %
18 - 24 Jahre	6.010	5.005	5.150	5.695	6.135	6.485	-17 %	26 %
25 - 34 Jahre	15.910	15.940	15.220	14.045	12.580	11.315	-4 %	-26 %
35 - 44 Jahre	18.580	18.370	18.965	20.400	21.965	22.650	2 %	19 %
45 - 54 Jahre	43.640	41.440	38.465	34.680	31.360	30.150	-12 %	-22 %
55 - 59 Jahre	33.780	32.925	33.500	33.915	32.320	29.565	-1 %	-12 %
60 - 61 Jahre	17.905	16.890	15.940	15.935	16.370	16.360	-12 %	3 %
62 - 64 Jahre	29.550	30.225	28.735	27.470	26.845	28.110	-3 %	-2 %
65 Jahre und älter	203.840	221.475	240.690	257.645	274.205	297.840	17 %	24 %

Sachsen-Anhalt

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	180.165	189.290	197.900	178.360	174.140	160.985	9 %	-19 %
Unter 18 Jahren	3.825	4.045	4.270	4.360	4.350	4.170	11 %	-2 %
18 - 24 Jahre	3.335	2.700	2.530	2.635	2.690	2.710	-30 %	7 %
25 - 34 Jahre	8.070	8.235	7.855	7.200	6.290	5.445	-3 %	-31 %
35 - 44 Jahre	9.155	9.050	9.215	9.730	10.235	10.610	1 %	15 %
45 - 54 Jahre	22.085	21.345	19.690	17.250	15.010	13.630	-11 %	-31 %
55 - 59 Jahre	16.590	16.675	16.880	16.330	15.210	13.570	2 %	-20 %
60 - 61 Jahre	8.550	8.290	7.890	7.360	7.650	7.280	-8 %	-8 %
62 - 64 Jahre	12.670	13.885	13.925	12.645	11.895	12.000	9 %	-14 %
65 Jahre und älter	95.880	105.060	115.640	100.850	100.810	91.575	19 %	-21 %

Thüringen

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	200.075	202.535	212.575	205.195	205.185	208.875	6 %	-2 %
Unter 18 Jahren	4.045	4.355	4.675	5.140	5.340	5.805	14 %	24 %
18 - 24 Jahre	2.895	2.390	2.490	2.675	2.875	3.010	-17 %	21 %
25 - 34 Jahre	8.005	7.870	7.525	6.635	5.875	5.185	-6 %	-31 %
35 - 44 Jahre	9.980	9.920	10.015	10.425	11.015	11.435	0 %	14 %
45 - 54 Jahre	26.315	24.790	23.295	20.265	17.625	16.475	-12 %	-29 %
55 - 59 Jahre	21.650	21.290	21.805	21.070	19.620	17.895	1 %	-18 %
60 - 61 Jahre	11.300	11.075	10.680	10.375	10.495	10.045	-6 %	-6 %
62 - 64 Jahre	18.545	19.015	18.765	17.670	17.210	17.875	1 %	-5 %
65 Jahre und älter	97.340	101.835	113.330	110.950	115.135	121.155	16 %	7 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesundheitsberichterstattung des Bundes

**Tabelle 8: Altersstruktur und Entwicklung der Zahl schwerbehinderter Menschen
(Altersstruktur und Entwicklung 2013-2017 sowie 2017-2023 in %)**

Deutschland

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	3 %	1 %
Unter 18 Jahren	2,2	2,3	2,3	2,5	2,5	2,7	8 %	18 %
18 - 24 Jahre	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7	1,6	1 %	7 %
25 - 34 Jahre	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	6 %	-1 %
35 - 44 Jahre	4,8	4,5	4,4	4,5	4,6	4,8	-6 %	9 %
45 - 54 Jahre	12,3	12,0	11,1	10,0	9,0	8,1	-8 %	-26 %
55 - 59 Jahre	9,2	9,4	9,4	9,4	9,2	8,7	4 %	-6 %
60 - 61 Jahre	4,6	4,5	4,4	4,4	4,5	4,5	-2 %	4 %
62 - 64 Jahre	7,8	7,6	7,3	7,2	7,4	7,6	-4 %	6 %
65 Jahre und älter	54,2	55,0	56,3	57,2	57,9	58,8	7 %	6 %

Brandenburg

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	8 %	-2 %
Unter 18 Jahren	1,9	1,7	1,9	1,9	2,0	2,2	7 %	11 %
18 - 24 Jahre	1,4	1,1	1,1	1,2	1,3	1,4	-16 %	20 %
25 - 34 Jahre	3,6	3,5	3,2	2,9	2,6	2,4	-4 %	-27 %
35 - 44 Jahre	4,3	4,1	4,0	4,3	4,7	4,9	-1 %	21 %
45 - 54 Jahre	12,1	11,0	9,5	8,3	7,2	6,7	-16 %	-31 %
55 - 59 Jahre	9,2	8,9	8,8	8,8	8,4	7,4	3 %	-18 %
60 - 61 Jahre	4,6	4,5	4,0	4,1	4,2	4,2	-6 %	2 %
62 - 64 Jahre	7,0	7,4	7,0	6,8	6,8	7,0	9 %	-2 %
65 Jahre und älter	55,8	57,9	60,5	61,8	62,8	63,9	16 %	3 %

Mecklenburg-Vorpommern

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	8 %	5 %
Unter 18 Jahren	2,1	2,2	2,3	2,4	2,4	2,6	18 %	18 %
18 - 24 Jahre	1,7	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	-19 %	19 %
25 - 34 Jahre	4,4	4,4	4,0	3,6	3,1	2,8	-2 %	-27 %
35 - 44 Jahre	5,1	5,0	5,0	5,2	5,4	5,7	6 %	20 %
45 - 54 Jahre	13,9	12,6	11,1	9,4	8,0	7,6	-14 %	-28 %
55 - 59 Jahre	11,3	11,2	11,0	10,6	9,4	8,3	5 %	-21 %
60 - 61 Jahre	5,7	5,5	5,2	5,1	5,2	4,9	-1 %	-2 %
62 - 64 Jahre	8,4	9,1	9,0	8,6	8,4	8,8	14 %	2 %
65 Jahre und älter	47,3	48,7	51,1	53,7	56,7	57,8	16 %	18 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesundheitsberichterstattung des Bundes

**Fortsetzung: Altersstruktur und Entwicklung der Zahl schwerbehinderter Menschen
(Altersstruktur und Entwicklung 2013-2017 sowie 2017-2023 in %)**

Sachsen

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	7 %	12 %
Unter 18 Jahren	2,2	2,3	2,4	2,5	2,5	2,6	14 %	21 %
18 - 24 Jahre	1,6	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	-17 %	26 %
25 - 34 Jahre	4,2	4,1	3,7	3,3	2,9	2,5	-4 %	-26 %
35 - 44 Jahre	4,9	4,7	4,7	4,9	5,1	5,0	2 %	19 %
45 - 54 Jahre	11,6	10,6	9,5	8,3	7,2	6,6	-12 %	-22 %
55 - 59 Jahre	8,9	8,4	8,2	8,1	7,5	6,5	-1 %	-12 %
60 - 61 Jahre	4,7	4,3	3,9	3,8	3,8	3,6	-12 %	3 %
62 - 64 Jahre	7,8	7,7	7,1	6,5	6,2	6,2	-3 %	-2 %
65 Jahre und älter	54,0	56,6	59,2	61,3	63,4	65,6	17 %	24 %

Sachsen-Anhalt

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	9 %	-19 %
Unter 18 Jahren	2,1	2,1	2,2	2,4	2,5	2,6	11 %	-2 %
18 - 24 Jahre	1,9	1,4	1,3	1,5	1,5	1,7	-30 %	7 %
25 - 34 Jahre	4,5	4,4	4,0	4,0	3,6	3,4	-3 %	-31 %
35 - 44 Jahre	5,1	4,8	4,7	5,5	5,9	6,6	1 %	15 %
45 - 54 Jahre	12,3	11,3	9,9	9,7	8,6	8,5	-11 %	-31 %
55 - 59 Jahre	9,2	8,8	8,5	9,2	8,7	8,4	2 %	-20 %
60 - 61 Jahre	4,7	4,4	4,0	4,1	4,4	4,5	-8 %	-8 %
62 - 64 Jahre	7,0	7,3	7,0	7,1	6,8	7,5	9 %	-14 %
65 Jahre und älter	53,2	55,5	58,4	56,5	57,9	56,9	19 %	-21 %

Thüringen

Jahr	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2017	2017-2023
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	6 %	-2 %
Unter 18 Jahren	2,0	2,2	2,2	2,5	2,6	2,8	14 %	24 %
18 - 24 Jahre	1,4	1,2	1,2	1,3	1,4	1,4	-17 %	21 %
25 - 34 Jahre	4,0	3,9	3,5	3,2	2,9	2,5	-6 %	-31 %
35 - 44 Jahre	5,0	4,9	4,7	5,1	5,4	5,5	0 %	14 %
45 - 54 Jahre	13,2	12,2	11,0	9,9	8,6	7,9	-12 %	-29 %
55 - 59 Jahre	10,8	10,5	10,3	10,3	9,6	8,6	1 %	-18 %
60 - 61 Jahre	5,6	5,5	5,0	5,1	5,1	4,8	-6 %	-6 %
62 - 64 Jahre	9,3	9,4	8,8	8,6	8,4	8,6	1 %	-5 %
65 Jahre und älter	48,7	50,3	53,3	54,1	56,1	58,0	16 %	7 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesundheitsberichterstattung des Bundes

**Tabelle 9: Entwicklung der GdB-Struktur der schwerbehinderten Bevölkerung
(Spaltenprozent, Entwicklung in Prozentpunkten)**

Deutschland

Grad der Behinderung	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013- 2023
GdB 50	32	33	33	33	34	35	3
GdB 60	16	16	16	15	15	15	-1
GdB 70	11	11	11	11	11	11	0
GdB 80	12	12	12	12	12	12	0
GdB 90	5	5	5	5	5	5	0
GdB 100	24	24	23	23	22	22	-2
Schwerbehinderung insgesamt	100	100	100	100	100	100	

Brandenburg

Grad der Behinderung	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2023
GdB 50	29	29	30	31	32	33	4
GdB 60	16	16	16	16	16	16	0
GdB 70	11	11	11	11	11	11	-1
GdB 80	13	13	13	13	13	13	1
GdB 90	6	6	6	6	5	5	-1
GdB 100	26	26	25	24	23	22	-4
Schwerbehinderung insgesamt	100	100	100	100	100	100	

Mecklenburg-Vorpommern

Grad der Behinderung	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2023
GdB 50	32	33	34	34	35	36	4
GdB 60	17	16	16	16	16	16	-1
GdB 70	11	11	11	11	11	11	0
GdB 80	13	13	13	13	13	13	0
GdB 90	5	5	5	5	5	5	0
GdB 100	22	21	21	21	21	20	-2
Schwerbehinderung insgesamt	100	100	100	100	100	100	

Sachsen

Grad der Behinderung	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2023
GdB 50	30	30	30	30	30	30	0
GdB 60	15	15	14	14	14	14	-1
GdB 70	11	11	11	11	11	11	0
GdB 80	12	12	12	13	13	13	1
GdB 90	5	5	5	5	5	6	0
GdB 100	27	27	27	27	27	27	0
Schwerbehinderung insgesamt	100	100	100	100	100	100	

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesundheitsberichterstattung des Bundes

Fortsetzung: Entwicklung der GdB-Struktur der schwerbehinderten Bevölkerung
(Spaltenprozent, Entwicklung in Prozentpunkten)

Sachsen-Anhalt

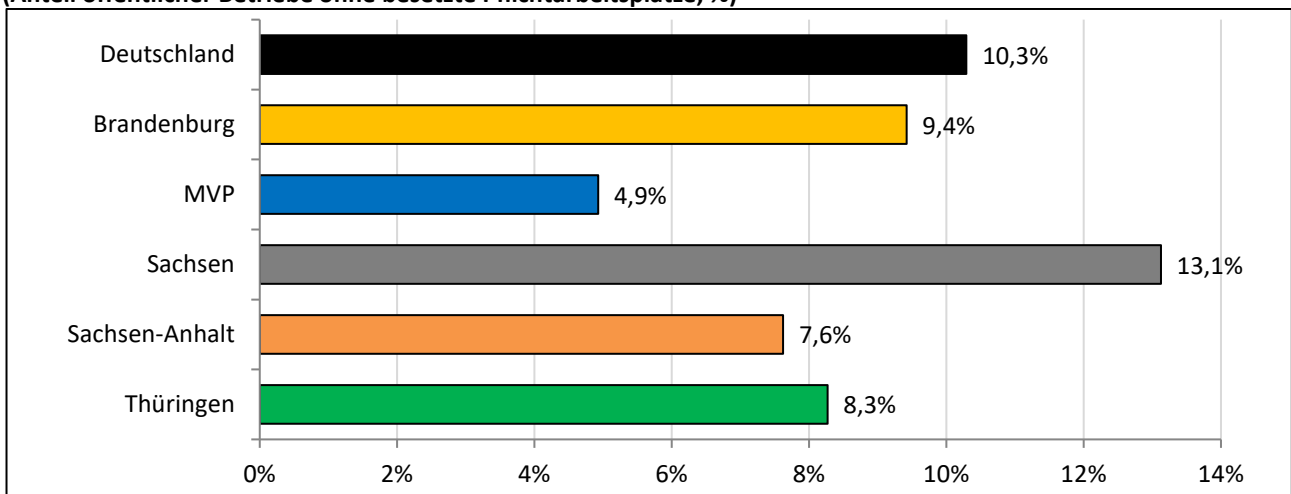
Grad der Behinderung	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2023
GdB 50	33	33	33	35	35	37	5
GdB 60	15	15	15	15	15	15	0
GdB 70	10	10	10	10	10	10	-1
GdB 80	14	14	14	14	14	14	0
GdB 90	5	5	5	5	5	4	-1
GdB 100	23	23	23	22	21	20	-3
Schwerbehinderung insgesamt	100	100	100	100	100	100	

Thüringen

Grad der Behinderung	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2013-2023
GdB 50	32	33	33	35	35	36	3
GdB 60	16	16	15	15	15	15	-1
GdB 70	12	12	11	11	12	12	0
GdB 80	12	11	11	11	12	12	0
GdB 90	5	5	5	5	5	5	0
GdB 100	23	23	23	22	21	21	-2
Schwerbehinderung insgesamt	100	100	100	100	100	100	

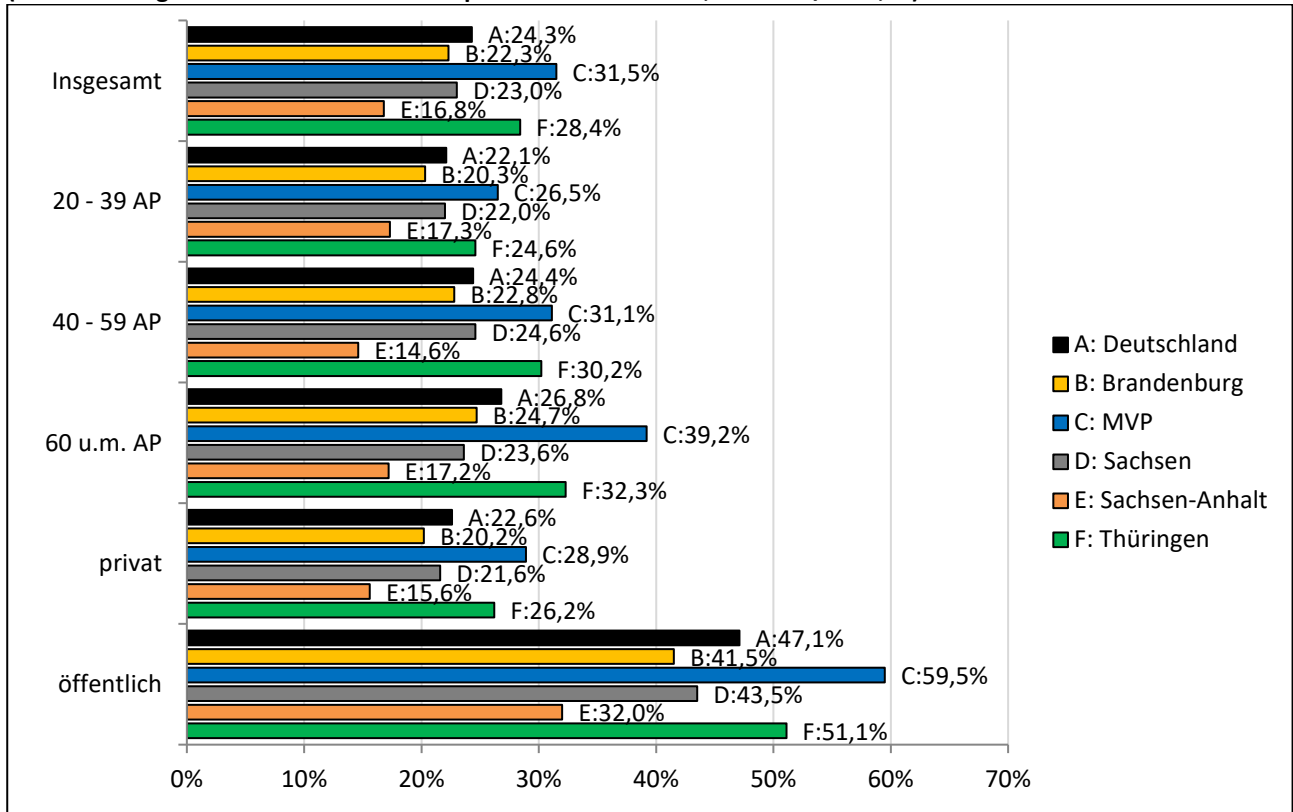
Quelle: Statistisches Bundesamt, Gesundheitsberichterstattung des Bundes

Abbildung 24: Nichterfüllungsquote öffentlicher Arbeitgeber nach zu zählenden Arbeitsplätzen
(Anteil öffentlicher Betriebe ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze, %)



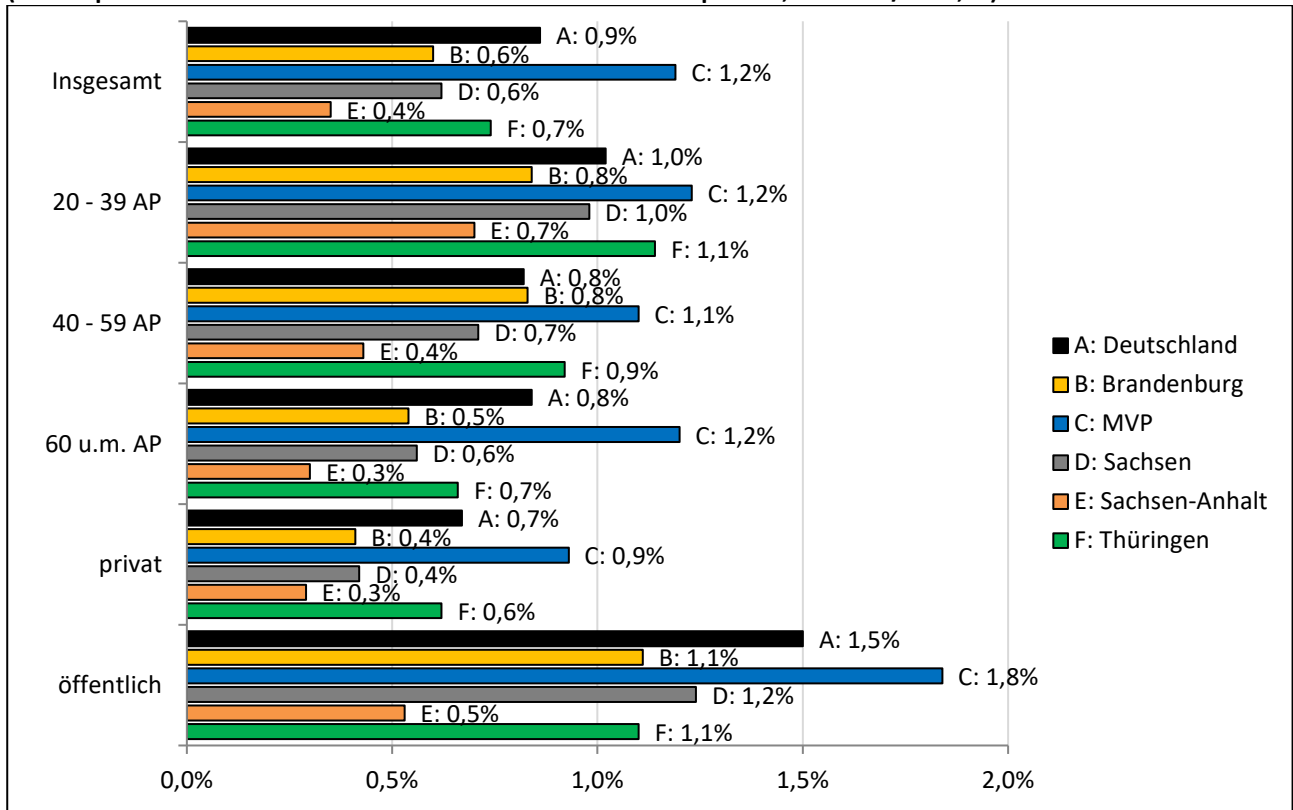
Quelle: BA-Statistik, Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) 12/2023; Angaben in Prozent

Abbildung 25: Übererfüllungsquote beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber*
(Anteil Arbeitgeber mit besetzten Arbeitsplätzen über dem Soll, BsbM 12/2023, %)



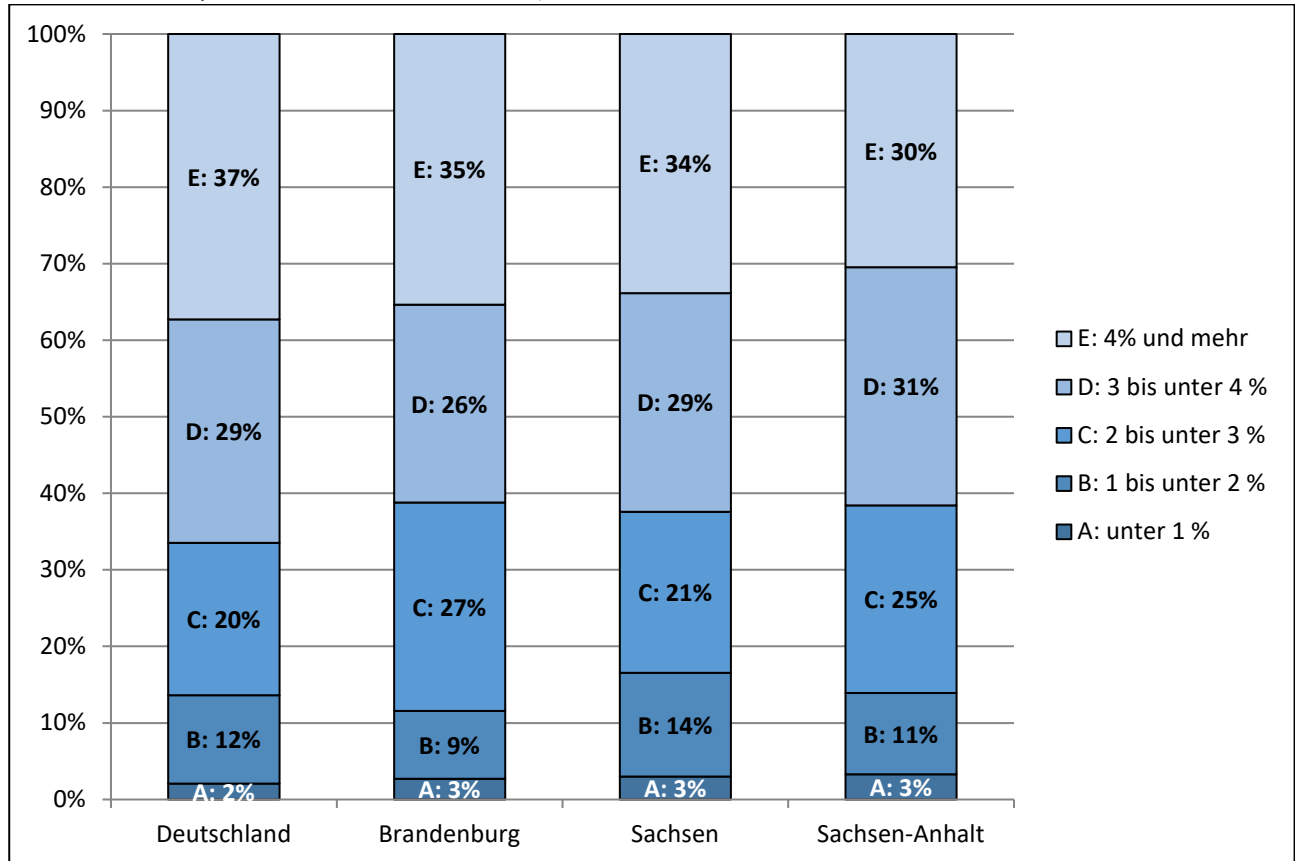
* Es liegen keine Informationen zur Verteilung der Ist-Quoten nicht beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber vor.

Abbildung 26: Übererfüllungsquote der Arbeitsplätze bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern*
(Arbeitsplätze über dem Soll als Anteil an zu zählenden Arbeitsplätzen, BsbM 12/2023, %)



* Es liegen keine Informationen zur Verteilung der Ist-Quoten nicht-beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber vor.

Abbildung 27: Verteilung öffentlicher Arbeitgeber mit 60 und mehr Arbeitsplätzen, die die Beschäftigungspflicht nur teilweise erfüllen, nach Größenklassen der Ist-Quote



Quelle: BA-Statistik, Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) 12/2023

Teil II

Zur Untersuchung der aktuellen Situation in Sachsen-Anhalt wurde ein methodisch triangulierter Forschungsansatz gewählt. Dieser umfasst qualitative Interviews, die Auswertung von Datenquellen (z. B. Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit), eine standardisierte Online-Befragung von Unternehmen sowie eine Aktenanalyse einschlägiger Verwaltungsverfahren. Befragt wurden *Akteurinnen und Akteure aus verschiedenen Bereichen, darunter Unternehmen, Interessenvertretungen, Ansprechstellen für Arbeitgeber, Reha-Träger, das Integrationsamt sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren*.

Da allen Interviewpartnerinnen und -partnern Vertraulichkeit im Hinblick auf ihre persönliche Nennung und die Inhalte der Gespräche zugesichert wurde, erfolgt in diesem Bericht keine individualisierte Angabe zu den befragten Personen oder Institutionen.

II.A. Aktenanalyse zu Kündigungsschutzverfahren Sachsen-Anhalt

Im Rahmen des Forschungsvorhabens wurde eine Analyse von Verwaltungsakten zu Kündigungsschutzverfahren durchgeführt mit dem Ziel, vertiefende Einblicke in die betrieblichen Strukturen und individuellen Merkmale der betroffenen Personen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu gewinnen. In einem Vortest wurden elf Akten ausgewertet und anschließend alle Verfahren, die in den Monaten März und April 2025 bearbeitet wurden. Zur Auswertung wurde eine Auswertungsmatrix verwendet, die im Vortest erprobt und nachfolgend angepasst wurde. Insgesamt konnten 114 Akten für 103 Personen ausgewertet werden. Für einige Personen gab es mehr als eine Verwaltungsakte.

Anmerkung: Im Beobachtungszeitraum lag eine Massenentlassung von 21 Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung durch ein Unternehmen aufgrund einer Standortschließung vor. Bei den personenbezogenen Aussagen wurden die Angaben aller betroffenen Beschäftigten berücksichtigt. Bei den unternehmensbezogenen Aussagen wurde das Unternehmen nur einmal gezählt, um Verzerrungen zu meiden.

Die Ergebnisse der Analyse aus Sachsen-Anhalt werden an ausgewählten Stellen den Ergebnissen einer vergleichbaren Analyse aus dem Land Brandenburg⁷ aus dem Jahr 2005 gegenübergestellt. In Brandenburg wurden insgesamt 101 Verwaltungsakten zu Kündigungsschutzverfahren ausgewertet.

Die Kündigungsakten wurden – ebenso wie 2005 – ausgewählt, weil sie einen relativ repräsentativen Querschnitt zur Kündigung schwerbehinderter Beschäftigter ermöglichen, denn das Zustimmungserfordernis nach § 168 SGB IX (2005 § 85 SGB IX) gilt für alle Arbeitsverhältnisse. Da in der arbeitsgerichtlichen Praxis⁸ eine Kündigung bei bekannter Schwerbehinderung ohne Zustimmung strikt als nichtig qualifiziert wird, ist die Einhaltung des Zustimmungsverfahrens typisch und ermöglicht daher Rückschlüsse auf Umfang und Struktur der Schwerbehindertenbeschäftigung.

Bei der Bewertung der Ergebnisse ist die strukturelle Typik von Kündigungen in Deutschland zu beachten, die sich aus den repräsentativen Ergebnissen der Rechtssoziologie des Arbeitsrechts ergibt. Danach sind

⁷ Diese Daten wurden in einem HBS-Forschungsprojekt erhoben. Der nicht veröffentlichte Bericht *Kohte, Wolfhard/Igl, Gerhard/Welti, Felix*, Betriebliche Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach dem SGB IX wurde 2008 abgeschlossen; die Kündigungsdaten wurden ab S. 133 ff. vorgestellt.

⁸ BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 700/15, NZA 2017, 304.

Kündigungen nicht gleichmäßig verteilt; in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten werden sie überdurchschnittlich eingesetzt, während sie in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten und vor allem im öffentlichen Dienst deutlich seltener anzutreffen sind⁹.

1. Personenbezogene Ergebnisse

a) Geschlecht und Alter der betroffenen Personen

55 Personen (53,4 %) waren männlich und 48 Personen (46,6 %) weiblich. Damit war der Anteil von Frauen höher als im Bundesgebiet. Die letzte BIH-Statistik ergab für 2020 einen Anteil von 39 Prozent für die zu kündigenden weiblichen Beschäftigten¹⁰. Mit 49 Personen war die Mehrzahl der zu kündigenden Beschäftigten in Sachsen-Anhalt (48,0 %) zwischen 45 und 59 Jahre alt. 35 Personen (34,3 %) waren 60 Jahre und älter, 13 Personen (12,7 %) zwischen 30 bis 44 Jahre alt und fünf Personen (4,9 %) waren jünger als 30 Jahre. Die jüngste Person war 20 Jahre alt, die älteste Person fast 68 Jahre alt.

In der Differenzierung nach Geschlecht und Alter zeigt sich eine Auffälligkeit dahingehend, dass die Altersgruppierung der Männer breiter und die Männer deutlich jünger sind als die Frauen. Bei den Frauen dominiert mit großem Abstand zu den anderen Altersgruppen die Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen mit 61,7 Prozent (gegenüber 36,4 % Männern in dieser Altersgruppe). 25,5 Prozent der Männer, aber nur 8,5 Prozent der Frauen sind jünger als 45 Jahre.

Tabelle 10: Alter und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen

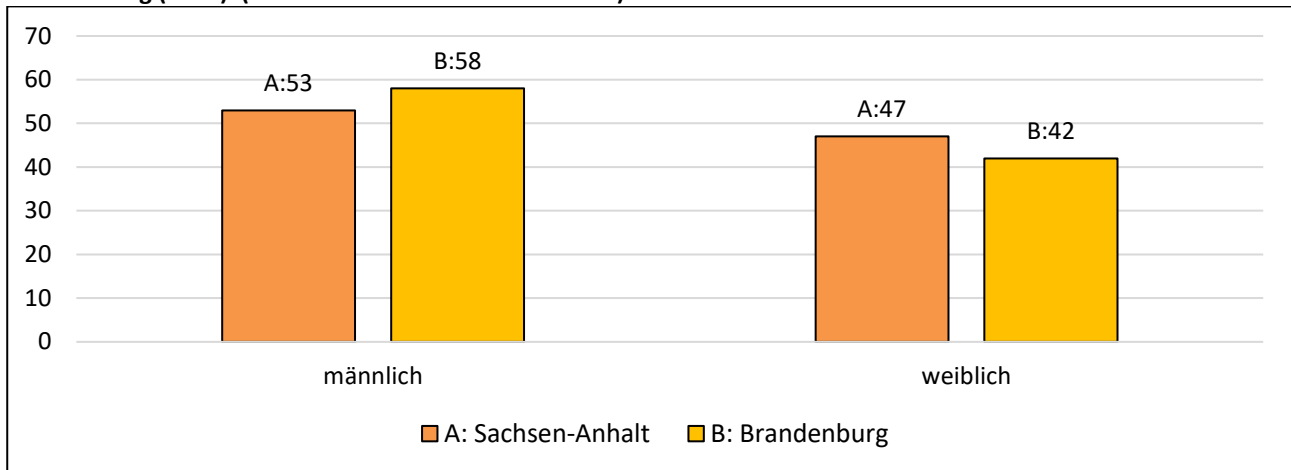
	Unter 30 Jahre	30 bis 44 Jahre	45 bis 59 Jahre	60 Jahre und älter
Anzahl:				
Männer	5	9	20	21
Frauen	0	4	29	14
Gesamt	5	13	49	35
Zeilen-%:				
Männer	9,1	16,4	36,4	38,2
Frauen	0,0	8,5	61,7	29,8
Gesamt	4,9	12,7	48,0	34,3

Der Vergleich mit den Brandenburger Ergebnissen aus dem Jahr 2005 zeigt – anders als der BIH-Vergleich für das gesamte Bundesgebiet – nur geringe Unterschiede bezüglich des Geschlechtes der betroffenen Personen.

⁹ Grundlegend die repräsentative Studie *Pfarr u. a.*, Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, 2005, S. 47 ff.; ebenso *Höland/Kahl/Zeibig*, Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2007, S. 80; *Kimmich*, Die Kleinbetriebsklausel des KSchG, S. 114 ff.

¹⁰ Regionaler Überblick für alle Bundesländer BIH (2022): BIH-Jahresbericht 2020/2021, S. 32.

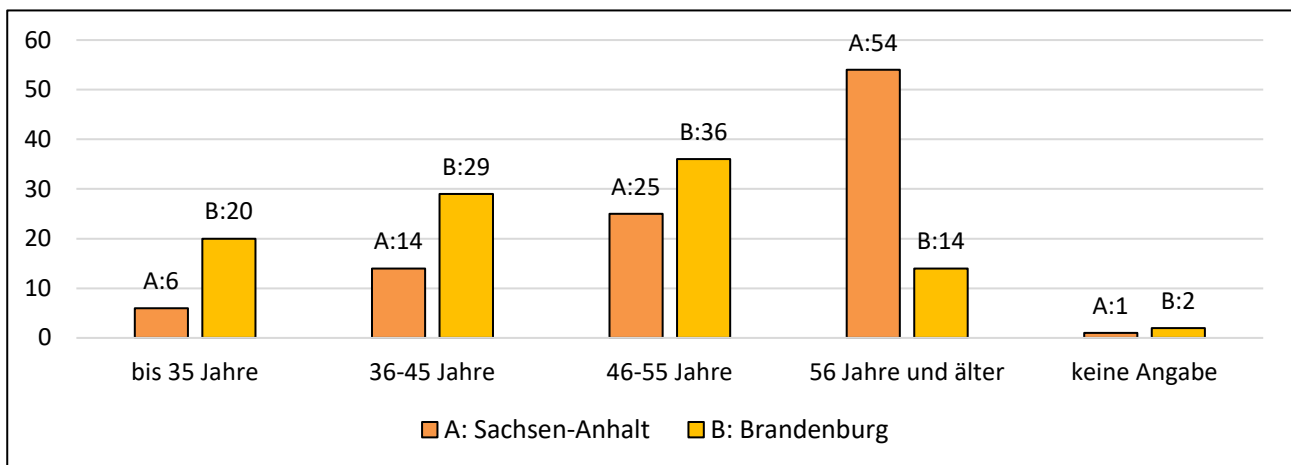
Abbildung 28: Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005) (Anzahl der betroffenen Personen)



Quelle: Sachsen-Anhalt: Aktenanalyse im Projekt, Brandenburg: HBS 2005-2008

Mit Blick auf ihr Alter unterstreicht er den Zeitverlauf und spiegelt u. a. die Folgen des demografischen Wandels wider. So waren die Brandenburger Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung vor 20 Jahren deutlich jünger (85 % bis 55 Jahre) und sind die Sachsen-Anhalter heute deutlich älter (55 % 56 Jahre und älter). Im Vergleich zum LVR-Jahresbericht 2022 (50 % älter als 55 Jahre) sind die Beschäftigten im Kündigungsverfahren in Sachsen-Anhalt (LSA) etwas älter, doch ist dieser Abstand nicht gravierend.

Abbildung 29: Alter der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005) (Anzahl der betroffenen Personen)



Quelle: Sachsen-Anhalt: Aktenanalyse im Projekt, Brandenburg: HBS 2005-2008

b) Grad der Behinderung und Gleichstellung der betroffenen Personen

34 Personen (34,3 %) hatten eine Gleichstellung und 65 Personen (65,7 %) eine Schwerbehinderung (nach GdB). Diese Quote ist deutlich höher als im LVR-Jahresbericht, der für 2021 15 Prozent und für 2022 13 Prozent gleichgestellte Beschäftigte erfasste.

Der Grad der Behinderung der 34 Personen (34,3 %) mit Gleichstellung differenziert sich in 15 Personen mit GdB 30, eine Person mit GdB 35, zwölf Personen mit GdB 40 und sechs Personen mit Gleichstellung, bei denen der GdB der Akte nicht zu entnehmen war. Unter ihnen sind 13 Männer (38,2 %) und 21 Frauen (61,8 %). Differenziert über die Gesamtheit der Personen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung, haben 24,5 Prozent der Männer und 45,7 Prozent der Frauen eine Gleichstellung. Dies ist eine beachtliche Divergenz gegenüber den LVR-Berichten.

Tabelle 11: GdB und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen mit Gleichstellung

	GdB = 30 GG	GdB = 35 GG	GdB = 40 GG	GG ohne GdB
Anzahl:				
Männer	7	1	3	2
Frauen	8	0	9	4
Gesamt	15	1	12	6
Zeilen-%*:				
Männer	13,2	1,9	5,7	3,8
Frauen	17,4	0,0	19,6	8,7
Gesamt	15,2	1,0	12,1	6,1

* Gesamtbezug der Zeilenprozente auf Gleichstellung und Grad der Schwerbehinderung

Der Grad der Schwerbehinderung differenziert sich unter den 65 Personen (65,7 %) wie folgt: 35 von ihnen hatten einen GdB 50, sieben Personen einen GdB 60, zwei Personen einen GdB 70, 14 Personen einen GdB 80, eine Person einen GdB 90 und sechs Personen einen GdB 100. Männer und Frauen mit Schwerbehinderung verweisen am häufigsten auf einen GdB von 50, gefolgt von einem GdB von 80. 9,4 Prozent der Männer und 4,3 Prozent der Frauen haben einen GdB von über 80.

Tabelle 12: GdB und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen mit Schwerbehinderung

	GdB = 50	GdB = 60	GdB = 70	GdB = 80	GdB = 90	GdB = 100
Anzahl:						
Männer	21	4	1	9	1	4
Frauen	14	3	1	5	0	2
Gesamt	35	7	2	14	1	6
Zeilen-%*:						
Männer	39,6	7,5	1,9	17,0	1,9	7,5
Frauen	30,4	6,5	2,2	10,9	0,0	4,3
Gesamt	35,4	7,1	2,0	14,1	1,0	6,1

* Gesamtbezug der Zeilenprozente auf Gleichstellung und Grad der Schwerbehinderung

c) Betriebszugehörigkeit und Arbeitszeit

Bei der Betriebszugehörigkeit zeigen sich keine besonderen Auffälligkeiten, sondern eher eine relative Gleichverteilung zwischen kurzer und langer Dauer. 24 Personen (23,1 %) sind zum Zeitpunkt des Kündigungsschutzverfahrens weniger als fünf Jahre beim Arbeitgeber beschäftigt, 23 Personen (22,1 %) sind zwischen fünf und neun Jahren, weitere 33 Personen (31,7 %) zwischen zehn und 19 Jahren und 24 Personen (23,1 %) sind 20 Jahre und länger beim Arbeitgeber beschäftigt.

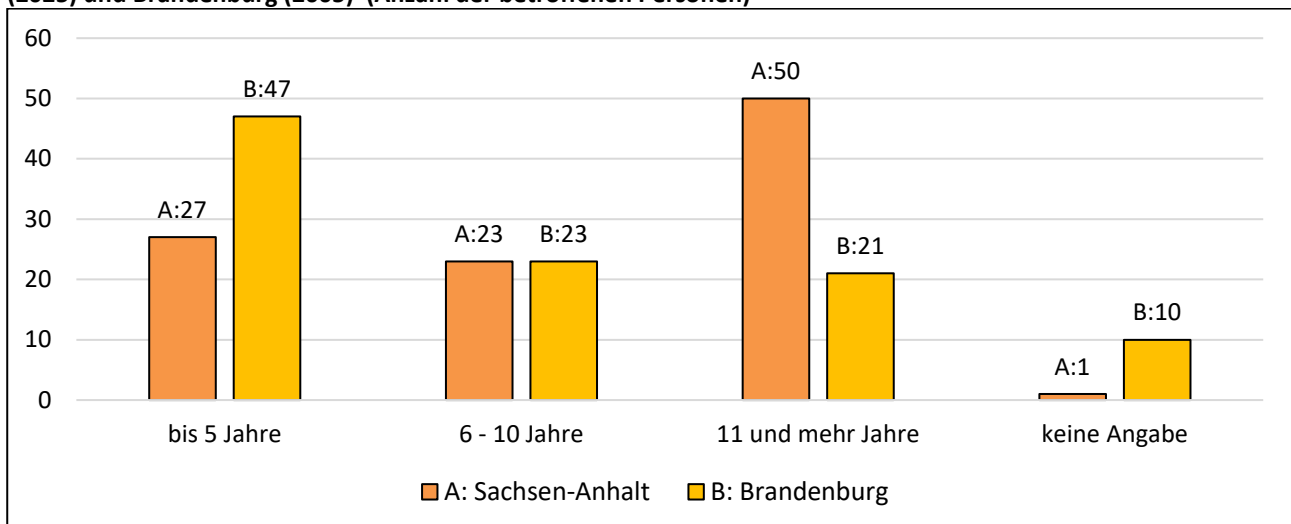
Geschlechterdifferenziert verweisen Frauen auf eine längere Betriebszugehörigkeit. Von ihnen sind 37,5 Prozent weniger als zehn Jahre und 62,5 Prozent länger als zehn Jahre beim Arbeitgeber beschäftigt (gewesen). Unter den Männern sind 51,8 Prozent weniger als zehn Jahre und 48,2 Prozent länger als zehn Jahre beschäftigt (gewesen).

Tabelle 13: Betriebszugehörigkeit und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen

	Unter 5 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 19 Jahre	20 Jahre und mehr
Anzahl:				
Männer	16	13	16	11
Frauen	8	10	17	13
Gesamt	24	23	33	24
Zeilen-%:				
Männer	28,6	23,2	28,6	19,6
Frauen	16,7	20,8	35,4	27,1
Gesamt	23,1	22,1	31,7	23,1

Mit Blick auf die Betriebszugehörigkeit der betroffenen Personen spiegelt sich – wie schon beim Alter – der Zeitabstand zwischen den Untersuchungen in Sachsen-Anhalt und Brandenburg wider: So verwies in Brandenburg im Jahr 2005 mit 47 Prozent die übergroße Mehrheit auf eine vergleichbar kurze Betriebszugehörigkeit und mit 21 Prozent nur jede/jeder Fünfte auf eine Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren. 2025 zeigt sich in Sachsen-Anhalt das umgekehrte Bild: 27 Prozent sind weniger als sechs Jahre und mit 50 Prozent jede/jeder Zweite mehr als zehn Jahre beim kündigenden Arbeitgeber beschäftigt.

Abbildung 30: Betriebszugehörigkeit der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005) (Anzahl der betroffenen Personen)



Quelle: Sachsen-Anhalt: Aktenanalyse im Projekt, Brandenburg: HBS 2005-2008

Bei der Arbeitszeit zeigt sich eine Dominanz der Vollzeit: 68 Personen (68,7 %) sind in Vollzeit, 30 Personen (30,3 %) in Teilzeit und eine Person geringfügig (1,0 %) beschäftigt. Männer sind deutlich häufiger als Frauen vollzeitbeschäftigt (78,4 % vs. 58,3 %).

Die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten im Kündigungsverfahren differenziert sich wie folgt: jeweils drei Personen arbeiten weniger als 25 Stunden bzw. 25 bis unter 30 Stunden, 13 Personen sind mit 30 Stunden und sechs Personen mit 35 Stunden beschäftigt. Für fünf Personen war den Akten keine Stundenzahl, sondern nur der Vermerk „Teilzeit“ zu entnehmen.

Tabelle 14: Arbeitszeit und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen

	Geringfügig	TZ<30	TZ = 30	TZ = 35	TZ o. Zeit	VZ
Anzahl:						
Männer	0	2	5	1	3	40
Frauen	1	4	8	5	2	28
Gesamt	1	6	13	6	5	68
Zeilen-%:						
Männer	0,0	4,0	9,8	2,0	5,9	78,4
Frauen	2,1	8,4	16,7	10,4	4,2	58,3
Gesamt	1,0	6,0	13,1	6,1	5,1	68,7

2. Betriebliche Ergebnisse

Personenbezogen stehen Daten zu 91 Unternehmen zur Verfügung. Unternehmensbezogen handelt es sich insgesamt um 67 Unternehmen. Insgesamt drei Unternehmen haben im Beobachtungszeitraum (März-April 2025) mehr als eine Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung entlassen. Zwei von ihnen jeweils zwei Personen und ein Unternehmen aufgrund der Standortschließung insgesamt 21 Personen.

a) Unternehmensgröße

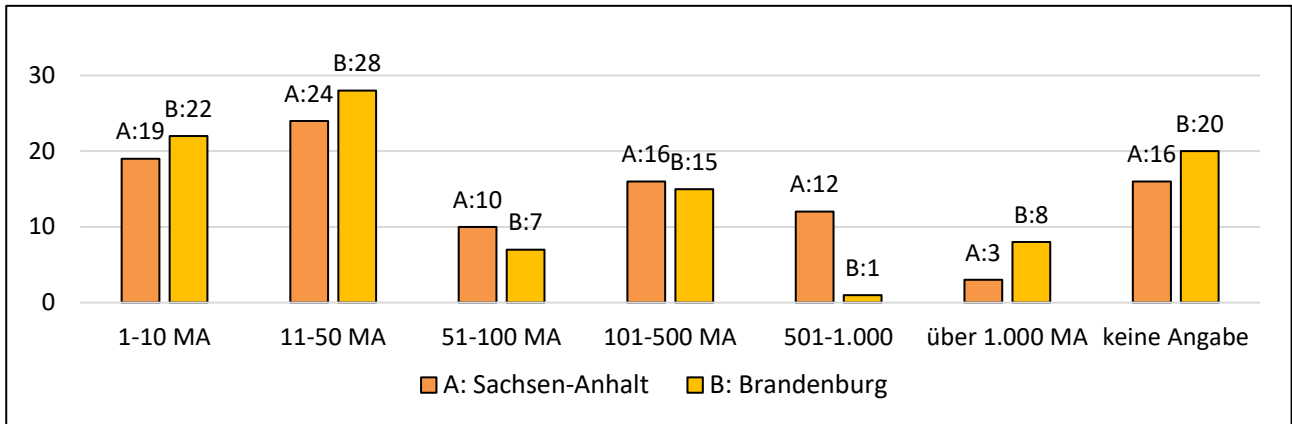
Von diesen 67 Unternehmen haben 23 (34,3 %) insgesamt weniger als 20 Beschäftigte, elf Unternehmen (16,4 %) 20 bis 49 Beschäftigte und 16 Unternehmen (23,9 %) 50 bis 249 Beschäftigte. In fünf Unternehmen (7,5 %) arbeiten 249 bis 499 Beschäftigte, in zehn Unternehmen (14,9 %) 500 bis 999 und in zwei Unternehmen (3,0 %) 1.000 und mehr Beschäftigte.

Tabelle 15: Betriebsgröße der in Kündigungsschutzverfahren involvierten Unternehmen (unternehmensbezogene Auswertung)

	Unter 20 MA	20-49 MA	50-249 MA	249-499 MA	500-999 MA	1.000+ MA
Anzahl:						
Gesamt	23	11	16	5	10	2
Zeilen-%:						
Gesamt	34,3	16,4	23,9	7,5	14,9	3,0

Hervorzuheben ist der mit 34,3 Prozent hohe Anteil an nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern, in dem eine Typik für die ostdeutschen Bundesländer liegen könnte. Hinweise darauf gibt auch der Vergleich der Ergebnisse aus Sachsen-Anhalt mit den Ergebnissen der Analyse von vergleichbaren Verwaltungsakten in Brandenburg aus dem Jahr 2005. Zwar wurde in der Brandenburger Auswertung mit geringfügig modifizierten Betriebsgrößenklassen gearbeitet, trotzdem zeigt die Gegenüberstellung eine auffallende Paralleliät zwischen den beiden Bundesländern. Bei der Bewertung ist allerdings die Struktur von Kündigungsdateien zu beachten, denn nach den allgemeinen rechtssoziologischen Erkenntnissen (s. o.) sind Kleinbetriebe in Kündigungsdateien deutlich überrepräsentiert, sodass aus der Kündigungsquote von 34 Prozent in Kleinbetrieben nicht auf eine vergleichbare Beschäftigungsquote geschlossen werden darf.

Abbildung 31: Betriebsgröße in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005) (Anzahl der Betriebe)



Quelle: Sachsen-Anhalt: Aktenanalyse im Projekt, Brandenburg: HBS 2005-2008

Personenbezogen arbeiten Frauen deutlich häufiger als Männer in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten (32,6 % vs. 18,8 %) und in Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten (52,3 % vs. 33,3 %).

Tabelle 16: Arbeitszeit und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen (personenbezogene Auswertung)

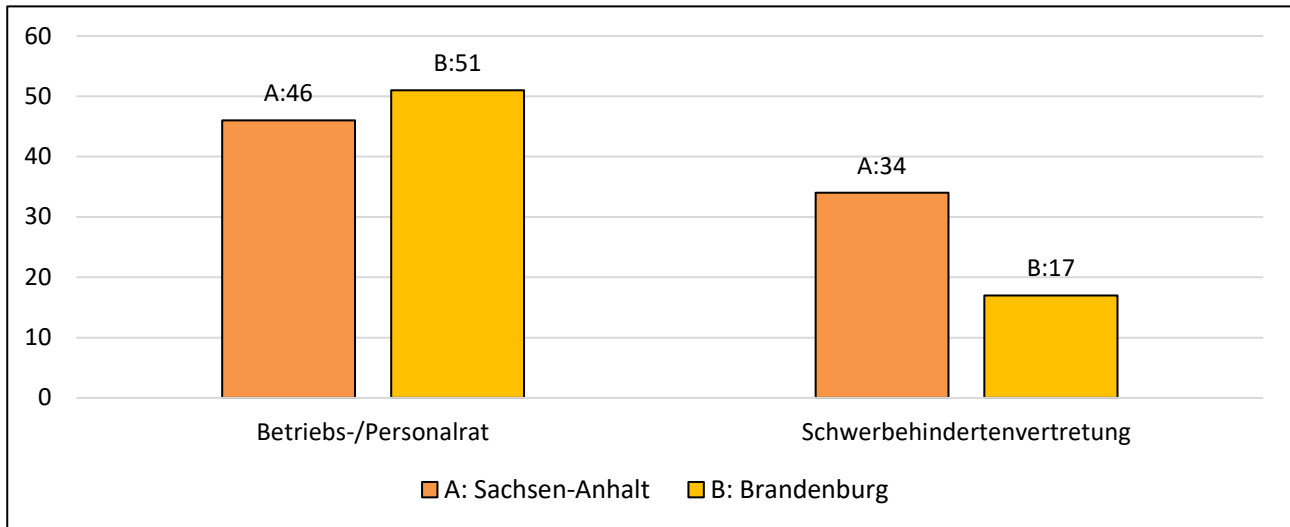
	Unter 20 MA	20-49 MA	50-249 MA	249-499 MA	500-999 MA	1.000+ MA
Anzahl:						
Männer	9	9	16	4	9	1
Frauen	14	3	22	2	1	1
Zeilen-%:						
Männer	18,8	18,8	33,3	8,3	18,8	2,1
Frauen	32,6	7,0	52,3	4,7	2,3	2,3

b) Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Einen Betriebsrat gibt es in 31 und eine Schwerbehindertenvertretung in 23 Unternehmen. Davon haben 20 Unternehmen sowohl einen Betriebsrat als auch eine Schwerbehindertenvertretung.

Differenziert nach der Betriebsgröße zeigt sich folgendes Bild: Von den 23 Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten hat eines eine Schwerbehindertenvertretung und in fünf Unternehmen gibt es einen Betriebsrat. Von den 44 Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten haben 20 Unternehmen (45,5 %) eine Schwerbehindertenvertretung und 22 Unternehmen (50,0 %) einen Betriebsrat.

Abbildung 32: Betriebs-/Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005) (Anzahl der Betriebe)



Legende: * Differenz bis 100% = „keine Angabe“ + kein Betriebs-/Personalrat, keine Schwerbehindertenvertretung
 Quelle: Sachsen-Anhalt: Aktenanalyse im Projekt, Brandenburg: HBS 2005-2008

3. Kündigung

a) Art der Kündigung und Kündigungsgrund

In Bezug auf die Akten behandeln 94 Akten ordentliche Kündigungen, 16 Akten außerordentliche Kündigungen, drei Akten Änderungskündigungen und in einem Fall eine Beendigung ohne Kündigung nach § 175.

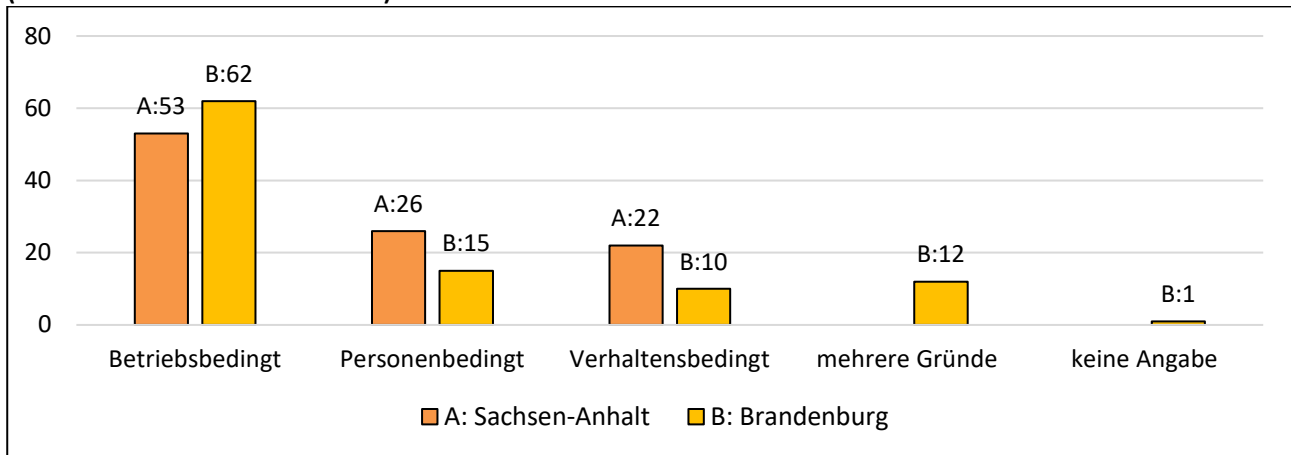
Personenbezogen handelt es sich in 54 Fällen (52,9 %) um betriebsbedingte, in 26 Fällen (25,5 %) um personenbedingte (Krankheit, lange Abwesenheiten, unzureichende Belastbarkeit nach Krankheit) und in 22 Fällen (21,6 %) um verhaltensbedingte (Arbeitszeitbetrug, Unterschlagung, Bereicherung, ...) Kündigungsgründe.

Der Blick auf die BIH-Daten¹¹ für das Jahr 2020 zeigt – bezogen auf die ordentlichen Kündigungen – ein ähnliches Bild: Deutschlandweit waren 56,2 Prozent und in Sachsen-Anhalt 59,1 Prozent aller Gründe für ordentliche Kündigungen von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung betriebsbedingt bzw. hingen mit betrieblichen Veränderungen zusammen. Der Anteil personenbedingter Kündigungsgründe lag bei 25,4 Prozent in Deutschland und bei 26,1 Prozent in Sachsen-Anhalt. Der Anteil verhaltensbedingter Kündigungen betrug 18,4 Prozent in Deutschland bzw. 14,8 Prozent in Sachsen-Anhalt. Aufgrund der geringen Fallzahl an außerordentlichen Kündigungen in Sachsen-Anhalt ist hier eine vergleichende Betrachtung nicht möglich.

Im Vergleich zu Brandenburg werden hier einige Gemeinsamkeiten und Unterschiede sichtbar: In beiden Bundesländern dominieren mit deutlichem Abstand die betriebsbedingten Kündigungen, gefolgt von personen- und verhaltensbedingten Kündigungen. In Sachsen-Anhalt waren personen- und verhaltensbedingte Kündigungen häufiger, allerdings gab es keine Akten mit mehreren Kündigungsgründen, sondern – sofern Kündigungen verschieden begründet wurden – den Hinweis vom Integrationsamt, sich für den wichtigsten Kündigungsgrund zu entscheiden.

¹¹ BIH (2022): Jahresbericht 2020/2021.

**Abbildung 33: Kündigungsgründe in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005)
(Anzahl der betroffenen Personen)**



Quelle: Sachsen-Anhalt: Aktenanalyse im Projekt, Brandenburg: HBS 2005-2008

Im Vergleich zu Thüringen fällt auf, dass dort in den Jahresberichten der Anteil verhaltensbedingter Kündigungsanträge ähnlich wie in LSA höher ausfiel (23 – 28 %), während der Anteil betriebsbedingter Kündigungsanträge deutlich niedriger war (40 – 44 %). Personenbedingte Gründe rangierten stabil auf dem zweiten Platz.

In der Differenzierung nach dem Geschlecht zeigt sich, dass Männern häufiger als Frauen aus personen- und verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird bzw. werden möchte. Frauen erfahren Kündigungen häufiger aus betriebsbedingten Gründen.

Tabelle 17: Kündigungsgründe und Geschlecht der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen (personenbezogene Auswertung)

	Personenbedingt	Betriebsbedingt	Verhaltensbedingt
Anzahl:			
Männer	16	25	13
Frauen	10	29	9
Gesamt	26	54	22
Zeilen-%:			
Männer	29,6	46,3	24,1
Frauen	20,8	60,4	18,8
Gesamt	25,5	52,9	21,6

b) Entscheidung des Integrationsamtes und Zustimmung bzw. Ablehnung durch Betroffene

In 67 Fällen (62,6 %) stimmte das Integrationsamt dem Kündigungsersuchen zu, in zwölf Fällen (11,2 %) wurde das Verfahren eingestellt, in fünf Fällen (4,7 %) die Zustimmung durch das Integrationsamt verweigert und in vier Fällen (3,7 %) das Verfahren (vorläufig) ausgesetzt.

Die Verfahrenseinstellung erfolgte in elf Fällen aufgrund der Rücknahme des Antrags. Diese betraf jeweils sieben Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten bzw. mit 20 und mehr Beschäftigten. In fünf Fällen konnte der Akte keine Betriebsgröße entnommen werden. Insgesamt betrafen Antragsrücknahmen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten mit einem Anteil von 30,4 Prozent häufiger als größere Unternehmen (15,9 %). Die Antragsrücknahme ist allerdings nicht identisch mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes, weil sie verfahrenstechnisch auch erfolgt, wenn ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird. Es ließ sich daher im Rahmen der Analyse nicht klären, ob der bundesweite Durchschnitt, wonach in ca. 20 Prozent der Verfahren der Erhalt des Arbeitsplatzes gesichert werden konnte, erreicht worden ist.

Die (vorläufige) Aussetzung des Verfahrens erfolgte vor allem auf Anregung durch das Integrationsamt, andere Möglichkeiten zur Beschäftigungssicherung, z. B. den Beschäftigungssicherungszuschuss oder eine kollegiale Assistenz, zu nutzen. So wurde in einem Fall durch das Integrationsamt in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst (IFD) gegenüber dem Arbeitgeber dargelegt, dass das angemahnte Fehlverhalten durchaus mit der Behinderung des betroffenen Beschäftigten zusammenhängen könnte und ergänzende Leistungen wie eine mehrmonatige Begleitung durch den IFD und eine kollegiale Assistenz vereinbart, um deren Beschäftigung zu sichern. Insgesamt konnten solche Hinweise jedoch nur in sehr wenigen Fällen den Akten entnommen werden.

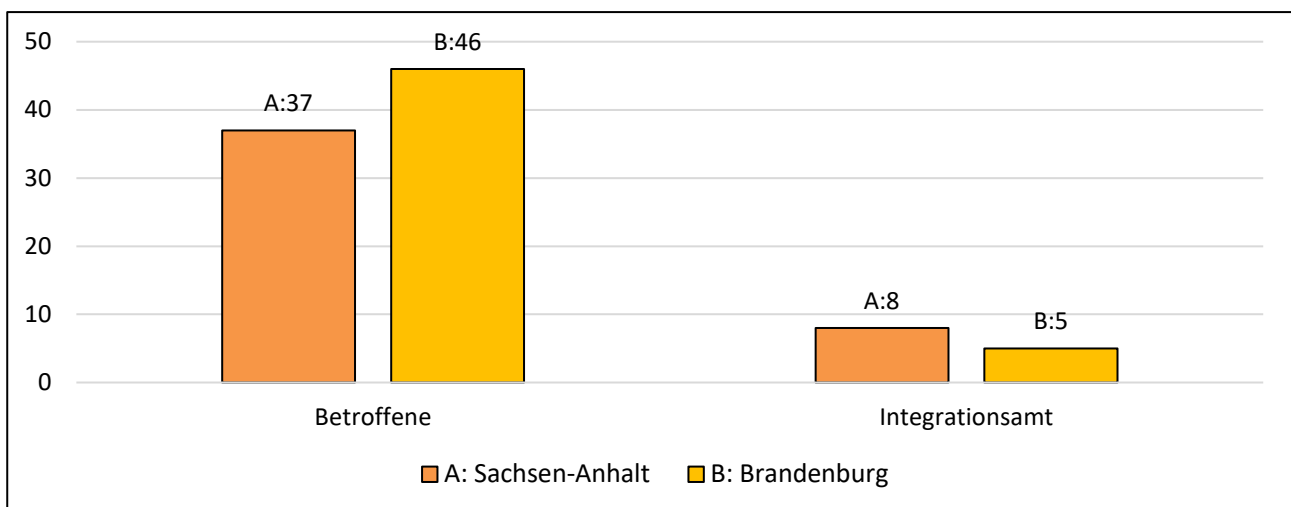
19 Verfahren (20,2 %) waren noch nicht abgeschlossen.

Von zwei Unternehmen wurde das Kündigungsschutzverfahren gegenüber dem Integrationsamt angezeigt/eröffnet, obwohl die beschäftigte Person nicht schwerbehindert oder gleichgestellt war. In diesen Fällen wurden die Verfahren als unzulässig erklärt.

In sieben Fällen erfuhr das Unternehmen erst mit der Kündigung von der Schwerbehinderung oder Gleichstellung der beschäftigten Person.

Nicht einverstanden mit der Kündigung waren 37 der 103 von Kündigung bedrohten Personen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Im Vergleich mit den Brandenburger Ergebnissen wird eine geringere Ablehnung der Kündigungen durch die Betroffenen sichtbar.

**Abbildung 34: Ablehnung der Kündigung in Sachsen-Anhalt (2025) und Brandenburg (2005)
(Anzahl der betroffenen Personen)**



Anmerkung zu Sachsen-Anhalt: Ablehnung der Kündigung = Verweigerung (4,7 %) + (vorläufige) Verfahrensaussetzung (3,7 %)
Quelle: Sachsen-Anhalt: Aktenanalyse im Projekt, Brandenburg: HBS 2005-2008

4. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Konfliktpräventionsverfahren

Insgesamt finden sich Hinweise auf BEM-Verfahren bei 20 Personen, von denen sechs Personen das BEM-Verfahren abgelehnt haben oder es als nicht erfolgreich eingeordnet wurde.

In 16 Fällen fanden für Personen mit personenbedingten Kündigungen BEM-Verfahren statt bzw. wurden angeboten, in einem Fall bei einer verhaltensbedingten Kündigung und in drei Fällen konnte der Kündigungsgrund nicht eindeutig zugeordnet werden.

Ein BEM-Verfahren fand in einem Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten statt.

14 BEM-Verfahren betrafen Männer, sechs Verfahren Frauen.

Die Mehrzahl der Personen war 60 Jahre alt und älter (10 Personen). Acht Personen waren zwischen 45 und 59 Jahre und zwei zwischen 30 und 44 Jahre alt.

Angaben zu Konfliktpräventionsverfahren vor der Kündigung konnten den Akten nicht entnommen werden, obgleich nach der Gerichtspraxis zumindest bei einer Zustimmung des Integrationsamtes in den Ermessenserwägungen in der Regel auf das Konfliktpräventionsverfahren einzugehen ist.¹²

5. Nicht beschäftigungspflichtige vs. beschäftigungspflichtige Unternehmen

In Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten ist unter den Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung der Frauenanteil höher als in größeren Unternehmen: 58,3 Prozent Frauen und 41,7 Prozent Männer gegenüber 41,8 Prozent Frauen und 58,2 Prozent Männer in Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten bzw. gegenüber 46,6 Prozent Frauen und 53,4 Prozent Männer gesamt (einschließlich der Unternehmen ohne Angaben zur Betriebsgröße).

In Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten sind häufiger jüngere Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung beschäftigt als in größeren Unternehmen.

Tabelle 18: Betriebsgröße und Alter der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen (personenbezogene Auswertung)

	Unter 30 Jahre	30 bis 44 Jahre	45 bis 59 Jahre	60 Jahre und älter
Anzahl:				
Betriebsgröße <20	3	4	9	7
Betriebsgröße >=20	2	8	35	22
Gesamt	5	13	49	35
Zeilen-%:				
Betriebsgröße <20	13,0	17,4	39,1	30,4
Betriebsgröße >=20	3,0	11,9	52,2	32,8
Gesamt	4,9	12,7	48,0	34,3

In Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten ist der Anteil der Beschäftigten mit Gleichstellung unter allen Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit insgesamt 27,3 Prozent niedriger als in Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten mit 33,8 Prozent.

Tabelle 19: Betriebsgröße und GdB mit Gleichstellung der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen (personenbezogene Auswertung)

	GdB = 30 GG	GdB = 35 GG	GdB = 40 GG	GG ohne GdB	Insgesamt
Anzahl:					
BG<20	2	0	4	0	
BG>=20	10	0	6	6	
Gesamt	15	1	12	6	
Zeilen-%*:					
BG<20	9,1	0,0	18,2	0,0	27,3
BG>=20	15,4	0,0	9,2	9,2	33,8
Gesamt	15,2	1,0	12,1	6,1	

* Gesamtbezug der Zeilenprozente auf Gleichstellung und Grad der Schwerbehinderung

Dementsprechend ist in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten der Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung unter allen Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit insgesamt 72,7 Prozent höher als in Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten mit 66,2 Prozent.

¹² Z. B. VG Hannover v. 05.04.2017 – 3 A 4948/16.

Tabelle 20: Betriebsgröße und GdB mit Gleichstellung der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen (personenbezogene Auswertung)

	GdB = 50	GdB = 60	GdB = 70	GdB = 80	GdB = 90	GdB = 100	Insgesamt
Anzahl:							
BG<20	9	0	1	4	0	2	
BG>=20	22	7	1	8	1	4	
Gesamt	35	7	2	14	1	6	
Zeilen-%*:							
BG<20	40,9	0,0	4,5	18,2	0,0	9,1	72,7
BG>=20	33,8	10,8	1,5	12,3	1,5	6,2	66,2
Gesamt	35,4	7,1	2,0	14,1	1,0	6,1	

* Gesamtbezug der Zeilenprozente auf Gleichstellung und Grad der Schwerbehinderung

Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung verweisen in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten auf kürzere Betriebszugehörigkeiten als Beschäftigte in größeren Unternehmen. Dies kann sowohl auf ihr jüngeres Alter zurückgeführt werden, gleichzeitig aber auch als Hinweis für eine veränderte Einstellungspraxis dieser Unternehmen in dem Sinne interpretiert werden, dass sie häufiger als zuvor und häufiger als größere Unternehmen Menschen mit Schwerbehinderungen als Arbeitskräftepotenzial identifizieren. Insgesamt ist in den Kleinbetrieben wegen der stärkeren Nutzung der Kündigungsmöglichkeit die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit deutlich niedriger.

Tabelle 21: Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeit der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen (personenbezogene Auswertung)

	Unter 5 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 19 Jahre	20 Jahre und mehr
Anzahl:				
BG<20	8	7	5	3
BG>=20	13	13	23	18
Gesamt	24	23	33	24
Zeilen-%:				
BG<20	34,8	30,4	21,7	13,0
BG>=20	19,4	19,4	34,3	26,9
Gesamt	23,1	22,1	31,7	23,1

Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung aus Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten arbeiten häufiger in Teilzeit als vergleichbare Beschäftigte in größeren Unternehmen.

Tabelle 22: Betriebsgröße und Arbeitszeit der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen (personenbezogene Auswertung)

	Geringfügig	TZ<30	TZ = 30	TZ = 35	TZ o. Zeit	VZ
Anzahl:						
BG<20	0	1	7	2	4	8
BG>=20	0	3	4	2	1	54
Gesamt	1	6	13	6	5	68
Zeilen-%:						
BG<20	0,0	4,5	31,8	9,1	18,2	36,4
BG>=20	0,0	4,7	6,3	3,1	1,6	84,4
Gesamt	1,0	6,0	13,1	6,1	5,1	68,7

In Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten war der Kündigungsgrund häufiger verhaltens- und seltener personenbedingt. Bezüglich des Anteils betriebsbedingter Kündigungen zeigen sich nur geringfügige Unterschiede.

Tabelle 23: Betriebsgröße und Kündigungsgründe der von Kündigungsschutzverfahren betroffenen Personen (personenbezogene Auswertung)

	Personenbedingt	Betriebsbedingt	Verhaltensbedingt
Anzahl:			
BG<20	3	13	8
BG>=20	19	37	8
Gesamt	26	54	22
Zeilen-%:			
BG<20	12,5	54,2	33,3
BG>=20	29,7	57,8	12,5
Gesamt	25,5	52,9	21,6

Insgesamt zeigt sich, dass nicht beschäftigungspflichtige Unternehmen einen relevanten Beitrag zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt leisten können.

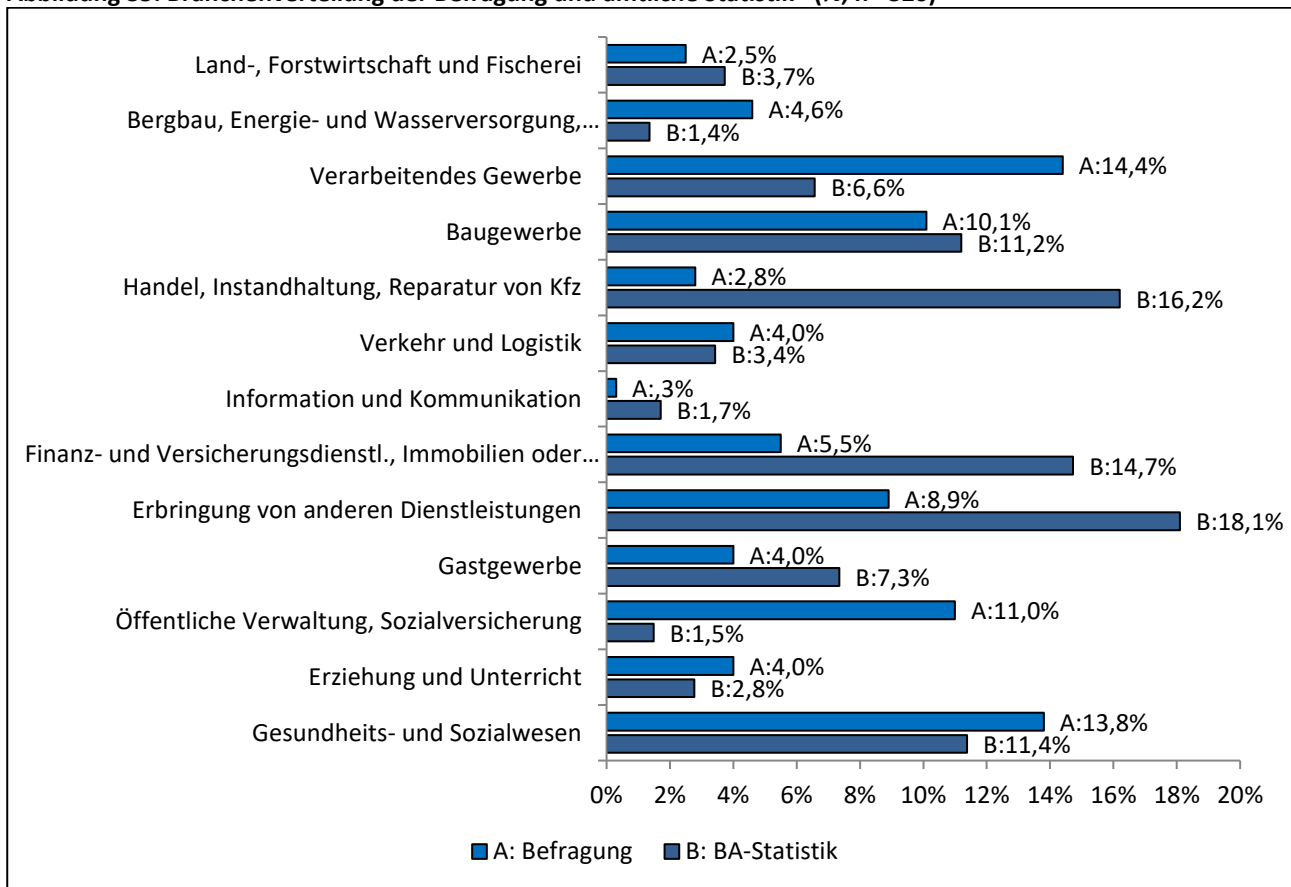
II.B. Betriebsbefragung

1. Erhebung und Stichprobe

Um die Situation der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Sachsen-Anhalt aus Sicht der Betriebe zu erheben, wurde eine kurze, nicht repräsentative Onlinebefragung zu folgenden Themen durchgeführt: Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb, Gründe der Nichtbeschäftigung von schwerbehinderten Personen, Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber, Angebot von Praktika, Beteiligung der Arbeitsagentur und Organisation der Interessenvertretung sowie BEM im Betrieb, Nutzung von Instrumenten der Arbeitsagentur und des Integrationsamtes.

Einer Zufallsstichprobe von 3.000 Betrieben in Sachsen-Anhalt, die bereits Kontakt mit dem Integrationsamt hatten, wurde eine Einladung zur Befragung geschickt. Die Feldphase dauerte vom 16. Juni bis 6. Juli 2025. Insgesamt nahmen 326 Betriebe teil, die die Fragen vollständig oder überwiegend beantworteten.

Abbildung 35: Branchenverteilung der Befragung und amtliche Statistik* (% , n= 326)



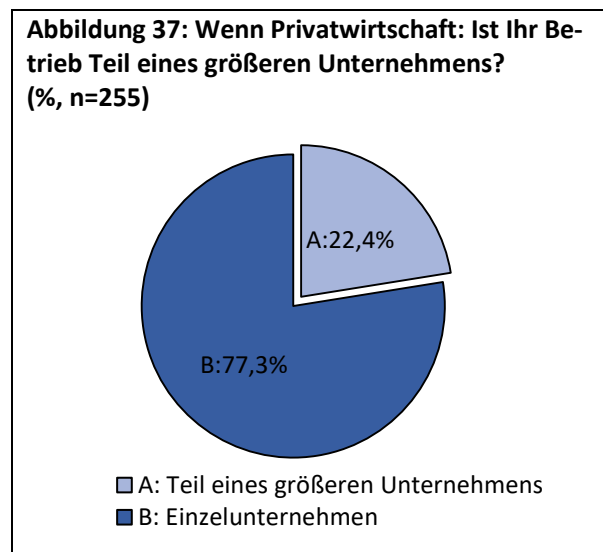
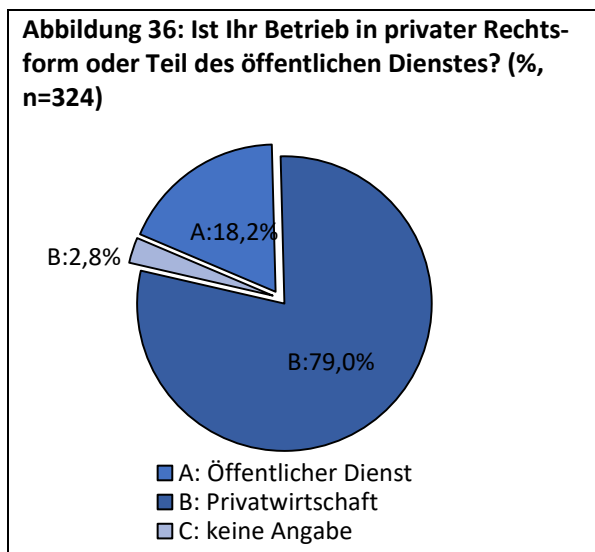
Quelle: BA-Statistik, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Jahreszahlen), Deutschland, Länder und Kreise (Arbeitsort), Stichtag 30. Juni 2024

Die befragten Betriebe, die Kontakt mit dem Integrationsamt hatten, weichen in ihrer Branchenstruktur deutlich von der Verteilung in der amtlichen Gesamtstatistik ab (Abbildung 35).

Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen sind in der Befragung überrepräsentiert. Einen besonders auffälligen Schwerpunkt bildet zudem der Sektor der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung, dessen Anteil im Vergleich zur Grundgesamtheit sehr hoch ausfällt. Auch die Branche Bergbau und Energieversorgung ist in der Stichprobe deutlich stärker vertreten.

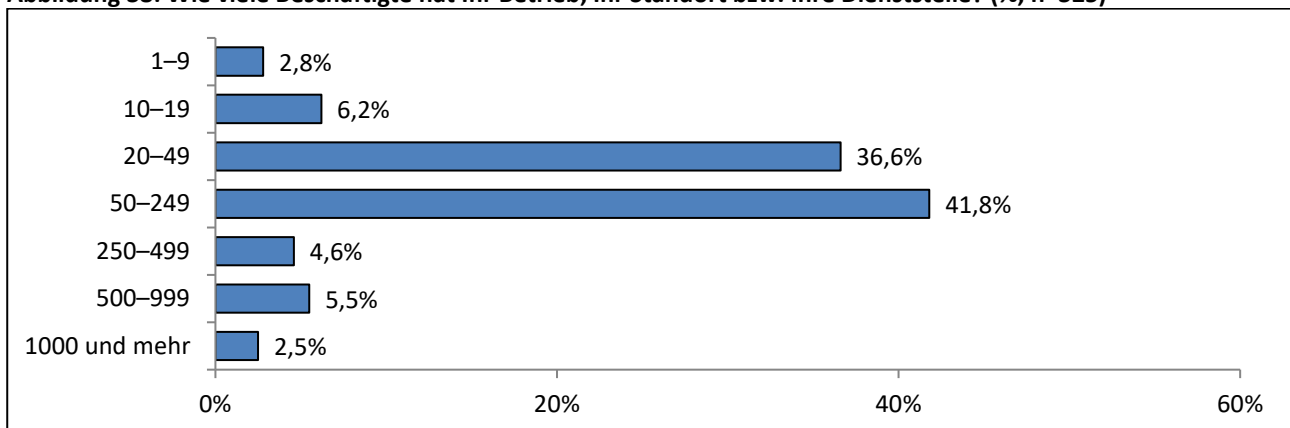
Deutlich unterrepräsentiert sind hingegen klassische Dienstleistungsbranchen. Der Handel sowie der Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien und freie Berufe sind in der Befragung nur sehr schwach vertreten, obwohl sie in der Gesamtwirtschaft eine sehr große Rolle spielen. Das Gleiche gilt für die Kategorie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen und das Gastgewerbe, die beide unterdurchschnittlich häufig vorkommen.

Insgesamt liegen Schwerpunkte der Stichprobe stärker in der produzierenden Industrie, im öffentlichen Sektor und im Sozial- und Gesundheitsbereich, während große Teile des Dienstleistungssektors eine vergleichsweise geringere Rolle spielen. Dennoch sind alle wesentlichen Wirtschaftszweige in der Stichprobe ausreichend vertreten. Damit sind auch vertiefte Analysen in einzelnen Bereichen möglich. Dies wird punktuell vor allem für den öffentlichen Dienst und das Gesundheits- und Sozialwesen dargestellt, die für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung wichtig sind.



Beim Blick auf die Rechtsform der befragten Betriebe zeigt sich trotz des hohen Anteils im öffentlichen Sektor ein deutliches Übergewicht der Privatwirtschaft mit knapp 80 Prozent (Abbildung 36). Dies sind zum weit überwiegenden Anteil (77,3 %) Einzelunternehmen, nur etwas über 20 Prozent sind Teil eines größeren Unternehmens oder eines Konzerns (Abbildung 37). Gleichwohl liegen für die kleineren Gruppen öffentlicher Dienst sowie Filial- oder Teilunternehmen in der Privatwirtschaft mit jeweils um die 20 Prozent ebenfalls auswertbare Fallzahlen vor.

Abbildung 38: Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb, Ihr Standort bzw. Ihre Dienststelle? (% , n=325)



Die Struktur der Betriebsgrößen zeigt ein klares Bild. Die mit Abstand größte Gruppe bilden kleine und mittlere Unternehmen zwischen 20 und 249 Mitarbeitenden (Abbildung 38). Sehr kleine Betriebe ohne Beschäftigungspflicht sind hingegen deutlich unterrepräsentiert.

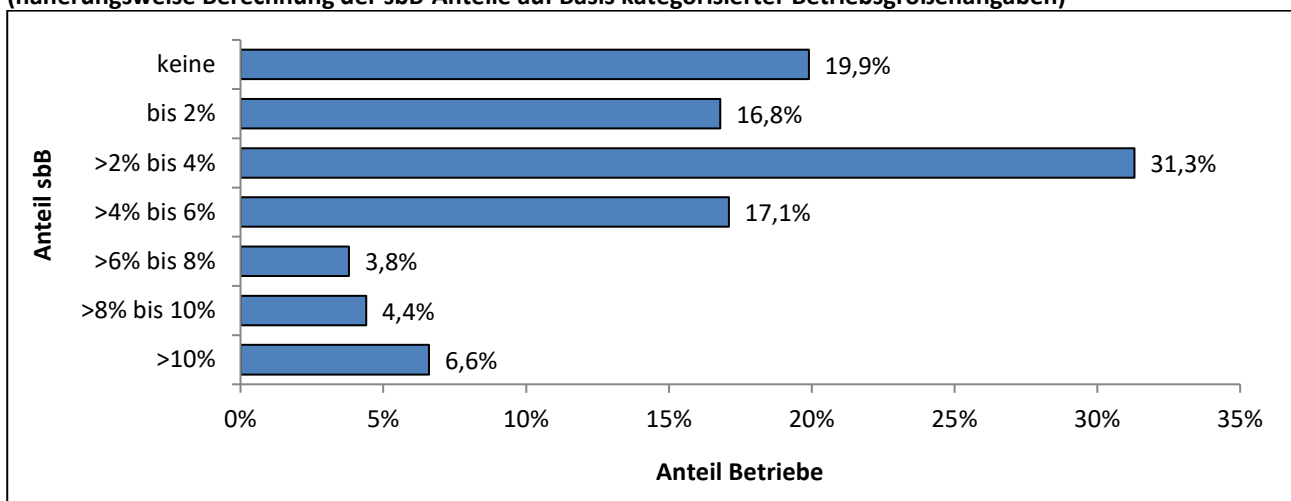
Auch größere Betriebe ab 250 Beschäftigten sind in der Befragung nur in vergleichsweise geringem Umfang vertreten. Dies spiegelt in etwa die Struktur der Grundgesamtheit aller Betriebe wider; so liegt das Verhältnis zwischen der Zahl der Betriebe in der Größenklasse bis 249 Beschäftigte und der Zahl größerer Betriebe bei etwa 6,5:1. Gleichwohl liegen sowohl für kleine als auch große Betriebe auswertbare Fallzahlen vor, die einen Vergleich der Größenklassen erlauben.

Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Befragung. Dazu zählt neben den Randverteilungen aller erhobenen Fragen auch eine Reihe von Zusammenhängen zwischen unterschiedlichen Fragen, die inhaltlich relevant sind oder deren Analyse bedeutsame Resultate erbrachte.

2. Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Betrieb

Die Angabe der Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung im Betrieb war grundlegend für das Thema der Befragung. Damit und auf Basis der Betriebsgrößenklassen wurden näherungsweise Beschäftigungsquoten schwerbehinderter Personen errechnet.

**Abbildung 39: Wie viele schwerbehinderte Beschäftigte hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle? (% , n=317)
(näherungsweise Berechnung der sbB-Anteile auf Basis kategorisierter Betriebsgrößenangaben)**

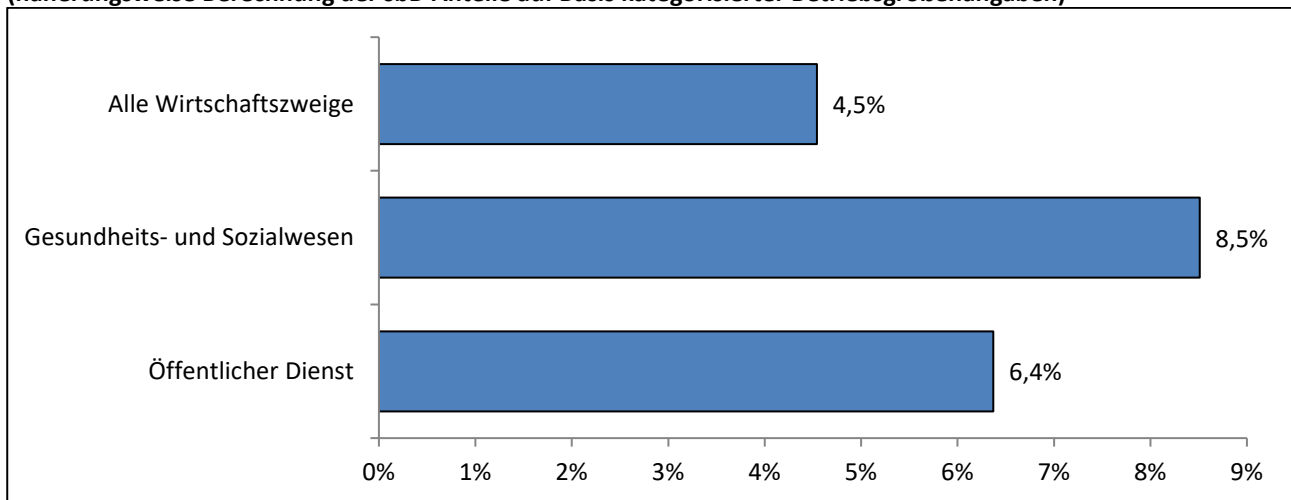


Die Verteilung der Anteile schwerbehinderter Beschäftigter in den befragten Betrieben ist differenziert (Abbildung 39). Ein nennenswerter Teil der Betriebe von rund 20 Prozent beschäftigt überhaupt keine Menschen mit Schwerbehinderung. Trotz Einbeziehung kleiner Betriebe ohne Beschäftigungspflicht liegt dieser Anteil deutlich unter der amtlichen Quote ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze in Sachsen-Anhalt von 28,4 Prozent. Hier zeigt sich eine gewisse Verzerrung durch die Stichprobenziehung über das Integrationsamt, die dazu führt, dass Betriebe ohne schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeitende etwas unterrepräsentiert sind. Der Großteil der Betriebe erreicht jedoch einen bestimmten Beschäftigungsanteil, wobei sich die meisten von ihnen in einem niedrigen bis mittleren Prozentbereich bewegen. Am häufigsten ist die Gruppe zwischen zwei und vier Prozent vertreten.

Ein kleinerer, aber signifikanter Teil der Unternehmen geht über die üblichen Quoten hinaus und beschäftigt einen überdurchschnittlich hohen Anteil an schwerbehinderten Menschen. Diese Betriebe erreichen Beschäftigungsanteile, die mit bis zu über zehn Prozent erheblich über den gängigen Werten liegen.

Abbildung 40: Anteile schwerbehinderter Beschäftigter nach Branche (% , n=317)

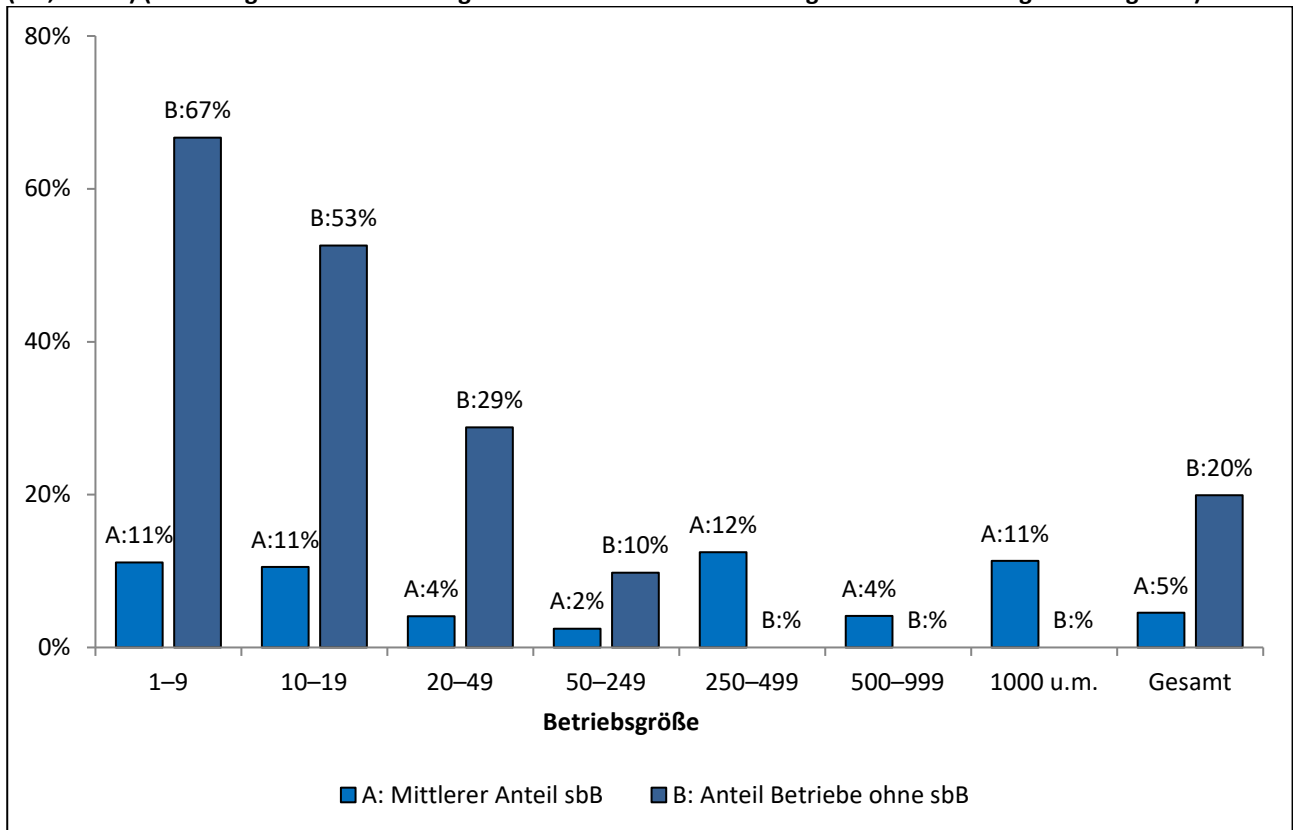
(näherungsweise Berechnung der sbB-Anteile auf Basis kategorisierter Betriebsgrößenangaben)



Beim Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung zeigt sich für alle Wirtschaftszweige mit 4,5 Prozent ein Wert, der deutlich über der amtlichen Ist-Quote (2023) von 3,4 Prozent liegt (Abbildung 40). Auch hier schlägt sich die Stichprobenziehung über das Integrationsamt nieder. Betriebe mit Kontakt zum Integrationsamt beschäftigen tendenziell häufiger Menschen mit Behinderung, als dies im Schnitt aller Betriebe der Fall ist.

Die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie öffentlicher Dienst haben eine besondere Bedeutung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. In beiden ist die Quote überdurchschnittlich, am höchsten im Gesundheits- und Sozialwesen. Bei tieferer Analyse zeigt sich, dass es in diesem Bereich neben einem größeren Anteil mit hohen Quoten über acht Prozent auch einen weiteren ausgeprägten Anteil mit nur wenigen oder gar keinen schwerbehinderten Beschäftigten gibt. Dies hängt vermutlich mit der heterogenen Betriebsgrößenstruktur zusammen, in der auch kleine Betriebe eine wesentliche Rolle spielen. Dagegen sind die hier befragten Dienststellen des öffentlichen Dienstes vor allem mittlere oder große Arbeitgeber, die durchgehend Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Abbildung 41: Anteile schwerbehinderter Beschäftigter und Anteile Betriebe ohne sbB nach Größenklassen (%*, n=317) (näherungsweise Berechnung der sbB-Anteile auf Basis kategorisierter Betriebsgrößenangaben)

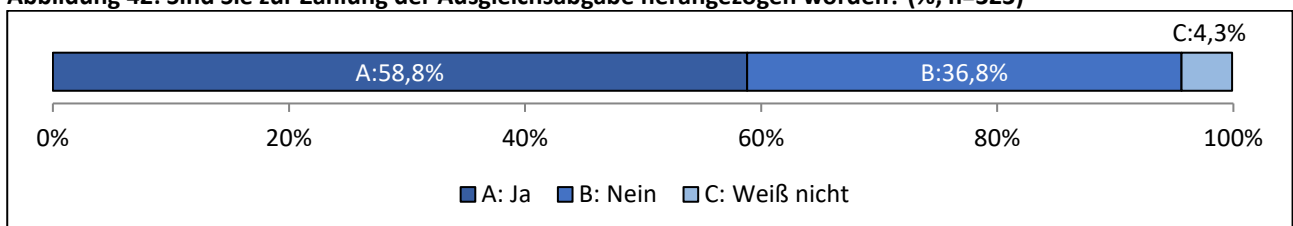


* Die Angaben sind aufgrund teils geringer Fallzahlen auf ganze Prozente gerundet.

Die Verteilung der Beschäftigtenanteile Schwerbehinderter sowie der Anteile von Betrieben ohne schwerbehinderte Beschäftigte nach Betriebsgrößen zeigt einige Auffälligkeiten (Abbildung 41). Zwischen dem Anteil der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und der Betriebsgröße besteht kein durchgehender, systematischer Zusammenhang. Deutlich ist aber die geringere Quote in den hier am häufigsten befragten (beschäftigungspflichtigen) Betriebsgrößenklassen zwischen 20 und 249 Beschäftigten, ebenso bei Betrieben zwischen 500 und 999 Beschäftigten. Dagegen zeigen nicht beschäftigungspflichtige Betriebe unter 20 Mitarbeitenden, die in Kontakt mit dem Integrationsamt standen, wiederum im Mittel höhere Quoten.

Anders als bei den Beschäftigtenanteilen ergibt sich bei den Anteilen von Betrieben ohne schwerbehinderte Beschäftigte ein ausgeprägter, negativer Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Besonders hohe Quoten haben hier Kleinbetriebe ohne Beschäftigungspflicht, auch in den größten Klassen bis 250 Beschäftigte zeigen sich signifikante Anteile mit Nichtbeschäftigung. Größere Betriebe haben durchgehend zumindest einige schwerbehinderte Mitarbeitende.

Abbildung 42: Sind Sie zur Zahlung der Ausgleichsabgabe herangezogen worden? (% , n=323)



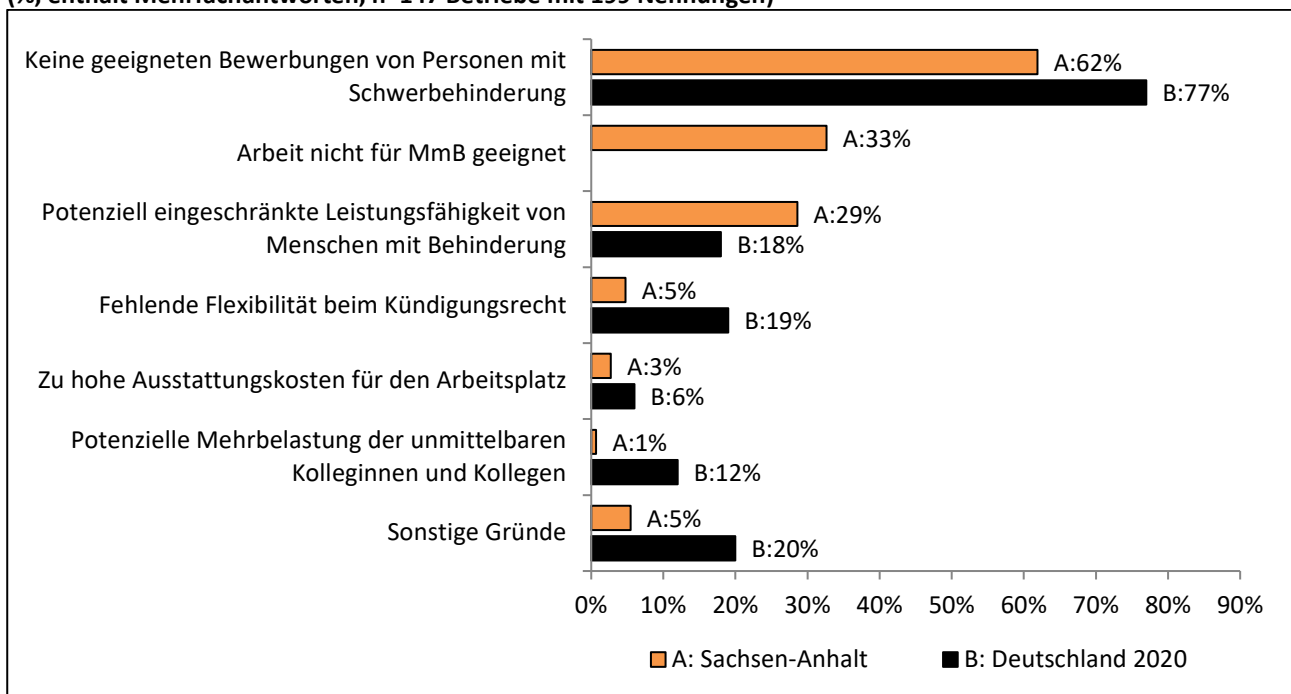
Die Frage nach der Zahlung der Ausgleichsabgabe war zeitlich nicht eingegrenzt. Ein vergleichsweise hoher Anteil von 58,8 Prozent gibt somit einschlägige Erfahrungen an (Abbildung 42). Dieser Wert liegt deutlich

über dem Anteil derer, die aktuell keine schwerbehinderten Beschäftigten haben (20 %). Auch im öffentlichen Dienst sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wurden die befragten Betriebe mit 56 Prozent bzw. 64 Prozent ähnlich häufig wie in allen Branchen zur Zahlung der Ausgleichsabgabe herangezogen.

3. Gründe der Nichtbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen

Ein zentrales Ziel der vorliegenden Untersuchung ist die Ermittlung von Faktoren, die zur geringen Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in Sachsen-Anhalt beitragen. Zu diesen Faktoren können Hemmnisse zählen, die in potenziellen Beschäftigungsbetrieben bestehen oder von diesen wahrgenommen werden. Deshalb wurden in der Befragung bei Betrieben, die bereits die Ausgleichsabgabe zahlen mussten, die Gründe für die unzureichende Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung offen erhoben. Um einen Vergleich Sachsens-Anhalts mit den deutschen Gesamtwerten zu ermöglichen, wurden die offenen Angaben den Kategorien zugeordnet, die in der IAB-Stellenerhebung 2020 abgefragt wurden. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die Gründe gegeben. Eine ausführlichere Darstellung, auch der Konsequenzen, findet sich in Kapitel C.

**Abbildung 43: Gründe der Nichtbeschäftigung von sbB im Regionalvergleich*
(%, enthält Mehrfachantworten, n=147 Betriebe mit 199 Nennungen)**



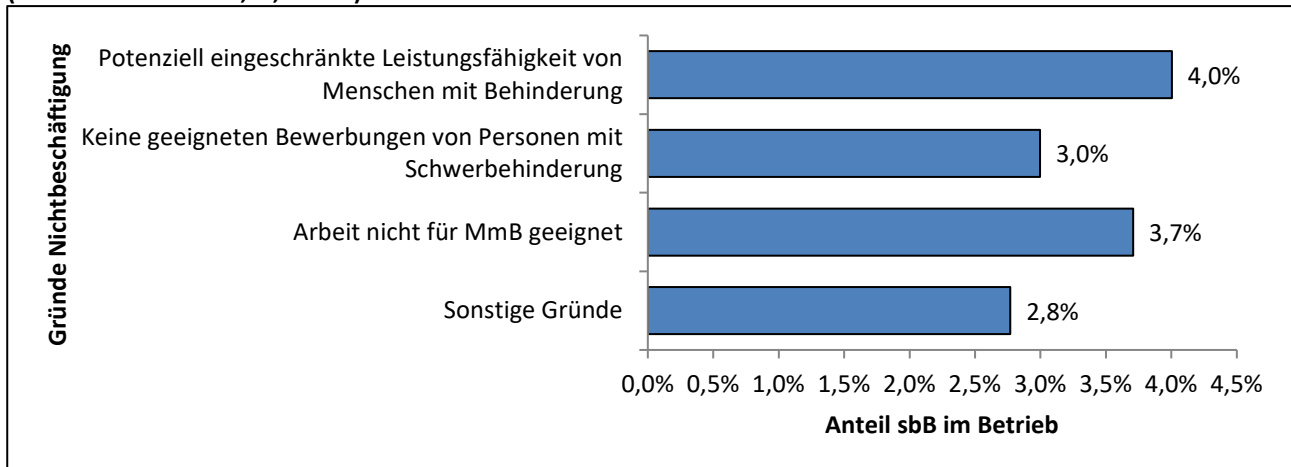
* offene Frage in der Betriebsbefragung des ZSH 2025 und standardisierte Frage IAB-Stellenerhebung 2020 (IAB 2022)

Ähnlich wie in Deutschland insgesamt ist auch in der vorliegenden Befragung der häufigste Grund fehlende Bewerbungen, er wird aber signifikant seltener angegeben als deutschlandweit (Abbildung 43). Zusätzlich gibt ein Drittel der Befragten an, dass die Tätigkeit nicht für Menschen mit Behinderung geeignet sei (die Kategorie gab es in der IAB-Stellenerhebung nicht). Allgemein kann dieser Hinderungsgrund, für Schwerbehinderte ungeeignete Arbeit, in vielen Fällen im Umkehrschluss so interpretiert werden, dass die Leistungsfähigkeit behinderter Bewerberinnen und Bewerber bezweifelt wird. Damit ergibt sich ein relativ hoher Anteil von Antworten, bei denen auch prinzipielle Vorbehalte bzw. Vorurteile gegenüber schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern eine Rolle spielen dürften. Dies wird jedoch in den wenigsten Fällen explizit benannt. In mehreren Kommentaren wird jedoch deutlich, dass pauschal eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit unterstellt wird.

Andere Gründe, wie fehlende Flexibilität beim Kündigungsrecht, hohe Ausstattungskosten und Mehrbelastung spielen in den Antworten nur eine untergeordnete Rolle, jeweils mit im Vergleich zu Gesamtdeutschland deutlich geringeren Quoten. Auch hier dürfte sich die Auswahl der befragten Betriebe über das Integrationsamt verzerrend auswirken.

Die Angaben zum Beschäftigtenanteil schwerbehinderter Menschen im Betrieb können für die Nichtbeschäftigungsgründe differenziert analysiert werden, bei denen ausreichende Fallzahlen vorliegen, um Aussagen zu treffen.

Abbildung 44: Beschäftigungsquoten nach Gründen für Nichtbeschäftigung (Mehrfachantworten, %, n=147)

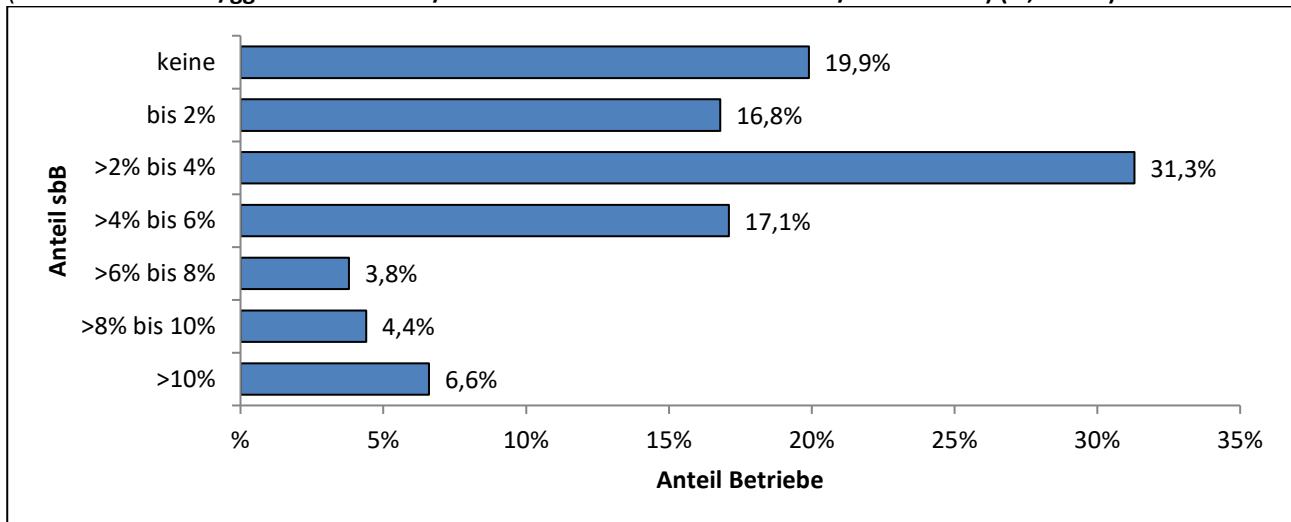


Betriebe, die bereits die Ausgleichsabgabe zahlen mussten und Gründe für die Nichtbeschäftigung angaben, zeigen unterdurchschnittliche Quoten verglichen mit der Gesamtstichprobe (Abbildung 44). Interessanterweise trifft dies in geringerem Maße auf Betriebe zu, welche die Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber beziehungsweise die Eignung ihrer Arbeitsplätze bezweifeln. Diese haben höhere Beschäftigtenanteile als Betriebe, die zu wenig geeignete Bewerbungen schwerbehinderter Personen beklagen bzw. sonstige Gründe angeben. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass sich der Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern schwerwiegender auswirkt und die Beschäftigungsquoten ggf. stärker beeinträchtigt als Vorbehalte gegenüber schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern bzw. sachliche Hinderungsgründe. So wurde bereits auf Basis amtlicher Statistiken in Teil 1 des Berichtes gezeigt, dass der Anteil schwerbehinderter Personen im erwerbsfähigen Alter in Sachsen-Anhalt und damit die quantitative Verfügbarkeit schwerbehinderter Menschen für eine Beschäftigung deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer liegt.

4. Einstellung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber

Ein zentraler Fragenkomplex in der Erhebung bezog sich auf die Einstellung von Menschen ohne oder mit Behinderung im Betrieb, die Wege zur Kontaktierung von Bewerberinnen und Bewerbern sowie unterstützende Maßnahmen.

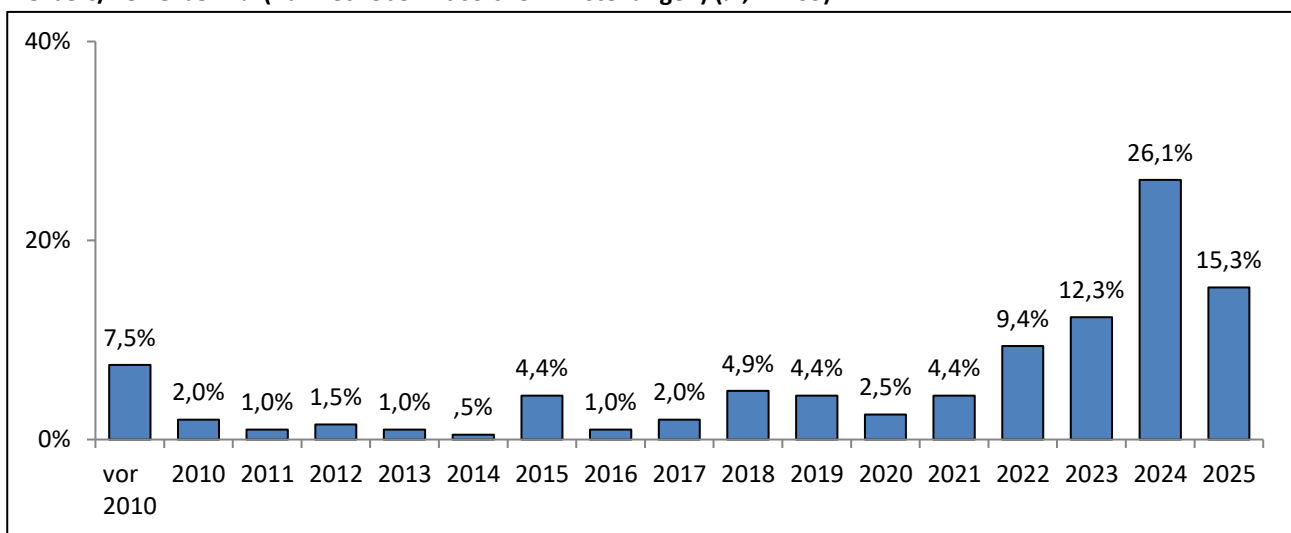
Abbildung 45: Wie viele schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Bewerberinnen oder Bewerber gab es? (nach Anteil von sb/gg Bewerberinnen/Bewerbern an allen Bewerberinnen/Bewerbern*) (% , n=233)



*ohne Betriebe, die mehr sb/gg Bewerberinnen/Bewerber als Bewerberinnen/Bewerber insgesamt angaben oder die insgesamt null Bewerberinnen/Bewerber angaben

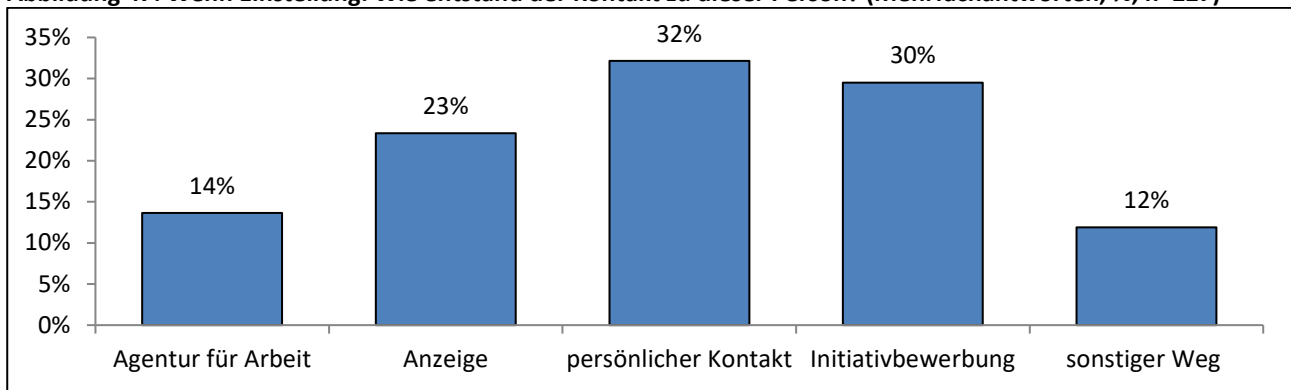
Etwa 90 Prozent der befragten Betriebe haben in den zwölf Monaten vor der Befragung neues Personal eingestellt. Dieser Anteil ist in allen Wirtschaftszweigen ungefähr gleich hoch. Mehr als 60 Prozent der Betriebe geben an, dass sich unter den Bewerberinnen und Bewerbern keine Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung befanden (Abbildung 45). Beim Rest ergaben sich, auch in Abhängigkeit von der Absolutzahl aller Bewerbungen, teils hohe Quoten schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber von über fünf Prozent.

Abbildung 46: In welchem Jahr erfolgte die letzte Einstellung eines/einer schwerbehinderten/gleichgestellten Bewerbers/Bewerberin? (nur Betriebe mit solchen Einstellungen) (% , n=203)



Über 60 Prozent der befragten Betriebe haben in den vier Jahren vor der Erhebung Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt (Abbildung 46). Nur bei einer Minderheit liegt die letzte Einstellung mehr als zehn Jahre zurück.

Abbildung 47: Wenn Einstellung: Wie entstand der Kontakt zu dieser Person? (Mehrfachantworten, %, n=227)



Um der Frage nachzugehen, welche Wege für Schwerbehinderte oder Gleichgestellte in Beschäftigung führen und Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen zu ermitteln, wurde weiterhin gefragt, wie der Kontakt zur letzten eingestellten Person entstanden ist.

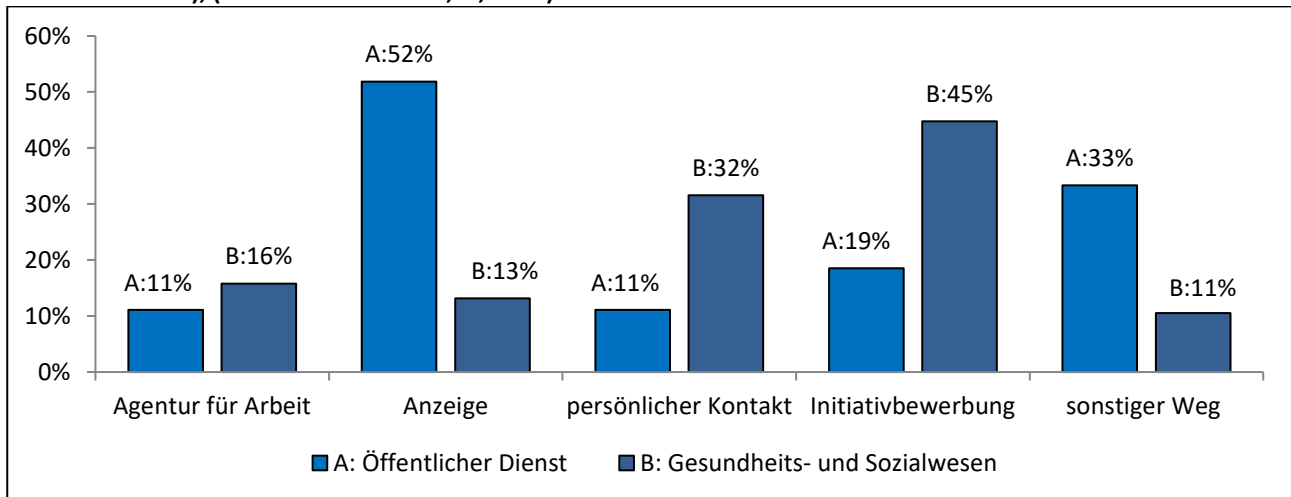
Am häufigsten kam der Kontakt zustande, indem die Bewerberinnen und Bewerber von sich aus aktiv wurden (Abbildung 47). Initiativbewerbungen und der persönliche Kontakt waren zusammen für über 60 Prozent der Einstellungen verantwortlich und sind damit die mit Abstand wichtigsten Rekrutierungswege.

Die klassische Methode, eine Anzeige zu schalten, folgt mit 23 Prozent auf dem dritten Platz und ist zwar eine bedeutende, aber nicht die dominierende Strategie. Die Agentur für Arbeit spielte mit 14 Prozent eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Noch seltener wurden mit zwölf Prozent sonstige Wege genutzt, was darauf hindeutet, dass die standardmäßig abgefragten Wege die Realität gut abdecken.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der passive Weg, Stellen auszuschreiben, für viele Betriebe durch aktive Methoden ergänzt oder sogar übertroffen wird. Der ideale Bewerber bzw. die ideale Bewerberin scheint oft entweder selbst aktiv auf das Unternehmen zuzugehen oder ist dem Unternehmen bereits bekannt.

Der wichtigste Weg zur erfolgreichen Einstellung ist mit 32 Prozent der persönliche Kontakt zum Bewerber bzw. zur Bewerberin. Hierzu sind auch Praktika zu zählen, die eine gute Möglichkeit sind, um Vorbehalten in der Geschäftsführung aber auch der Belegschaft zu begegnen und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern eine Gelegenheit zu bieten, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.

Abbildung 48: Wenn Einstellung: Wie entstand der Kontakt zu dieser Person? (öffentlicher Dienst und Gesundheits- und Sozialwesen), (Mehrfachantworten, %, n=65)



Die branchenspezifische Auswertung für den öffentlichen Dienst und das Gesundheits- und Sozialwesen zeigt deutliche Unterschiede bei der Kontaktaufnahme zur letzten Einstellung. Während im öffentlichen Dienst die klassische Anzeige mit 52 Prozent der Nennungen bei weitem der häufigste Weg war, spielte sie im Gesundheitswesen mit nur 13 Prozent eine untergeordnete Rolle (Abbildung 48). Stattdessen dominierten dort mit 45 Prozent die Initiativbewerbungen, gefolgt vom persönlichen Kontakt (32 %). Letzterer war auch in der Gesamtbetrachtung aller Betriebe gemeinsam mit den Initiativbewerbungen der wichtigste Kanal (jeweils 30 % bzw. 32 %).

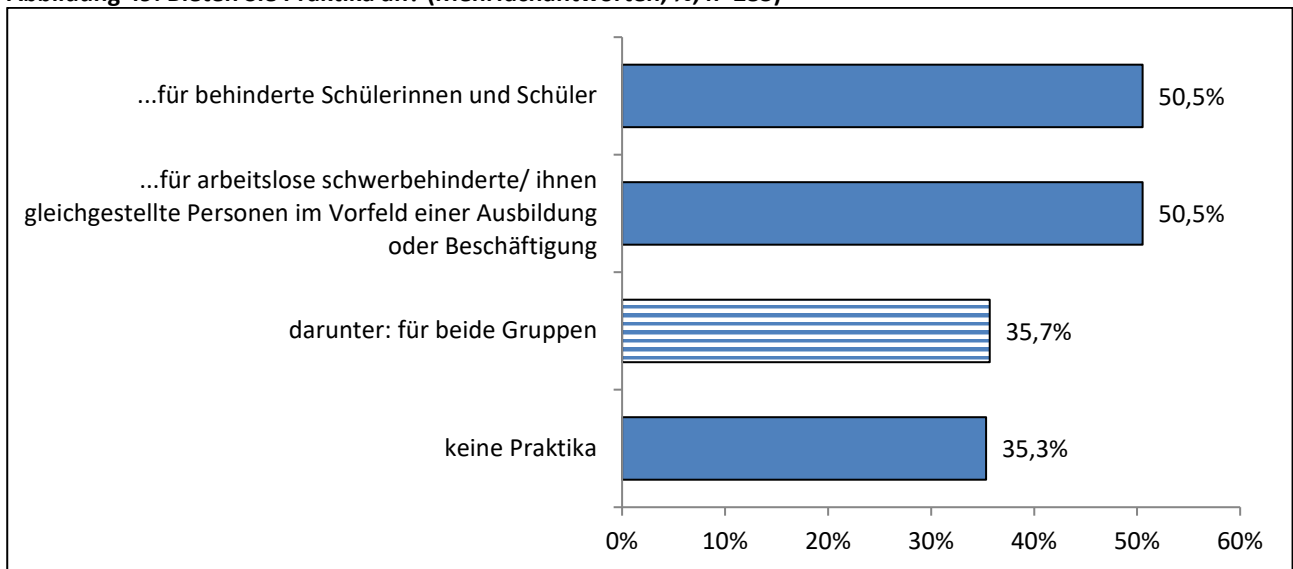
Die Agentur für Arbeit wurde in beiden Bereichen vergleichsweise wenig in Anspruch genommen, hatte aber im Gesundheitswesen (16 %) eine etwas größere Bedeutung als im öffentlichen Dienst (11 %). Auffällig ist zudem, dass im öffentlichen Dienst „sonstige Wege“ mit 33 Prozent sehr häufig genannt wurden, was auf spezifische, nicht in der Standardliste erfasste Verfahren wie z. B. beamtenrechtliche Vorgaben hindeutet. Insgesamt wird deutlich, dass der Zugang zu neuen Mitarbeitenden stark von der Branche abhängt. Gerade der sonst erfolgreichste Weg über persönliche Kontakte wird in beiden betrachteten Bereichen von anderen Rekrutierungskanälen übertroffen. Insbesondere im öffentlichen Dienst liegen hier ggf. noch Potenziale zur Verbesserung der Beschäftigtenquote.

5. Praktika

Praktika können eine wichtige Rolle bei der Gewinnung von Auszubildenden und Beschäftigten spielen, insbesondere auch im Kontext von Menschen mit Behinderungen oder Schwerbehinderung. Für Arbeitgeber ermöglichen Praktika eine praktische Eignungsprüfung in der realen Arbeitsumgebung hinsichtlich fachlicher Fähigkeiten, sozialer Kompetenzen und der Passung in das Team. Dabei kann der Arbeitgeber dem Bewerber bzw. der Bewerberin Arbeitsplatz und -aufgaben gut vermitteln. Dies senkt die Abbruchquote, da beide Seiten wissen, worauf sie sich einlassen.

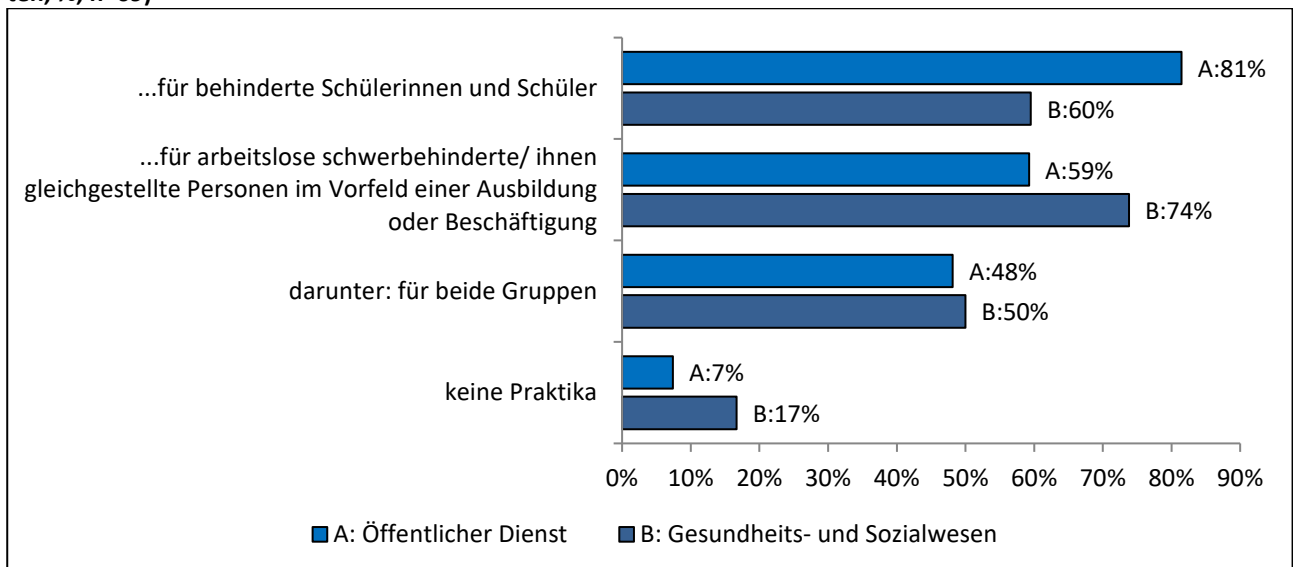
Im Kontext der Inklusion sind Praktika besonders wertvoll, um mögliche Bedenken im Team bezüglich einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abzubauen. Die gemeinsame praktische Arbeit zeigt, was die Person kann, und rückt die Behinderung in den Hintergrund. Für Schwerbehinderte, die Schwierigkeiten haben, über einen klassischen Bewerbungsweg einen Zugang zu finden, sind Praktika damit eine besonders niedrighschwellige Möglichkeit, sich zu beweisen.

Abbildung 49: Bieten Sie Praktika an? (Mehrfachantworten, %, n=283)



Ob Praktika als Inklusionsweg angeboten werden, wurde in der Erhebung hinsichtlich zweier Gruppen von Praktikantinnen bzw. Praktikanten abgefragt: für behinderte Schülerinnen und Schüler sowie für arbeitslose schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte Personen im Vorfeld einer Ausbildung oder Beschäftigung. Immerhin jeweils die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie entsprechende Praktika entweder für Schülerinnen und Schüler oder aber für Arbeitslose anbietet (Abbildung 49). Bei genauer Analyse zeigt sich, dass es sich dabei sehr oft nicht um dieselben Betriebe handelt. Nur ein gutes Drittel bietet Praktika für beide Gruppen an. Darüber hinaus verfügt ein weiteres gutes Drittel gar nicht über diese gute Möglichkeit zur Inklusion.

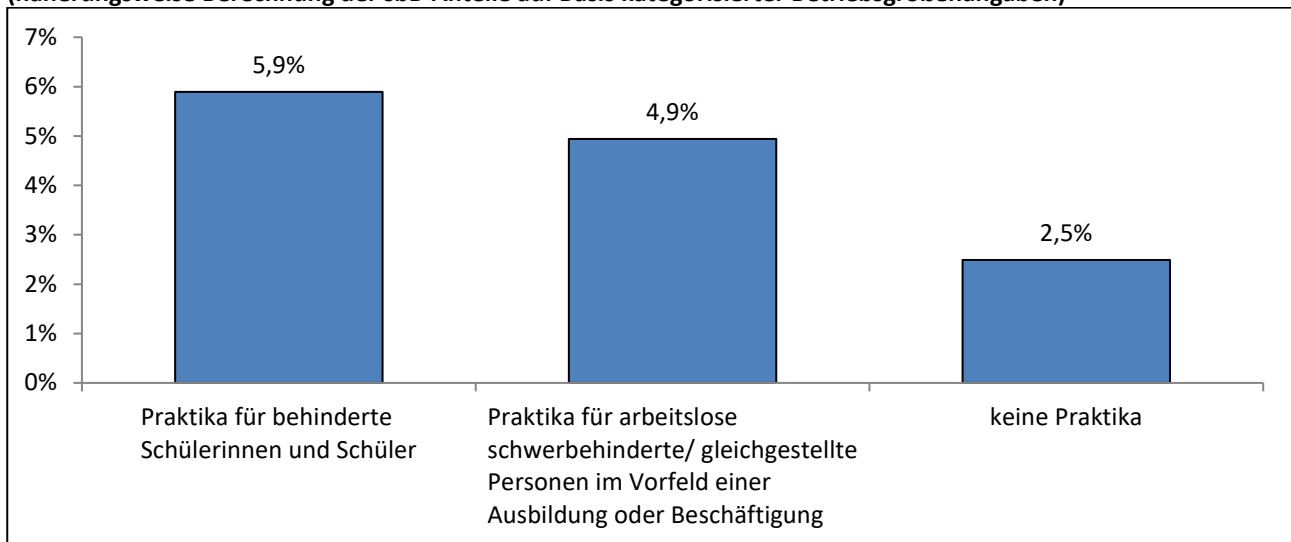
Abbildung 50: Bieten Sie Praktika an? (öffentlicher Dienst und Gesundheits- und Sozialwesen), (Mehrfachantworten, %, n=69)



In den für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wichtigen Branchen öffentlicher Dienst und Gesundheits- und Sozialwesen ist die Situation differenziert. Durchgehend ist das Niveau beim Angebot von Praktika höher als im Durchschnitt aller Betriebe (Abbildung 50). Dies betrifft auch den Anteil derer, die für beide Zielgruppen Praktika anbieten, ebenso sind die Anteile ohne Praktika deutlich geringer. Doch insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen gibt ein signifikanter Anteil gerade kleinerer Einrichtungen und Praxen an, diese Möglichkeit nicht zu nutzen. Darüber hinaus zeigen sich zielgruppenspezifische Defizite. So

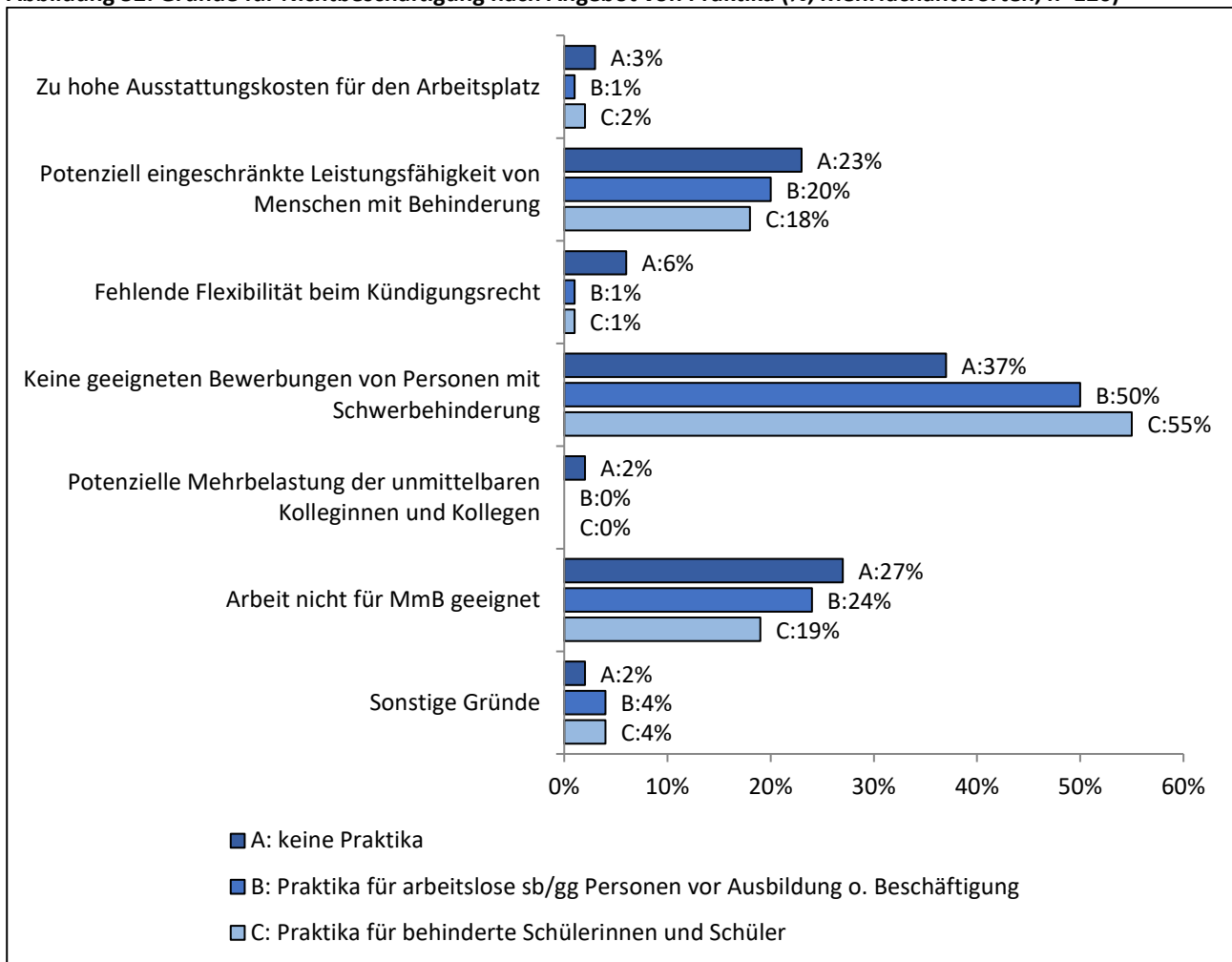
erscheinen die Praktikumsangebote für Arbeitslose vor allem im öffentlichen Dienst noch ausbaufähig. Gleiches gilt für die Möglichkeit von Praktika für Schülerinnen und Schüler im Gesundheits- und Sozialwesen. In dieser Branche fällt zudem auf, dass Praktika für Arbeitslose häufiger angeboten werden, gleichzeitig hatte sich bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung (Kapitel B.4.) bereits gezeigt, dass der persönliche Kontakt ein wichtiger Zugangsweg ist. Dies stützt die These, dass Praktika für Arbeitssuchende hier eine besondere Rolle spielen können. Dagegen sind Praktika für Schülerinnen und Schüler von größerer Bedeutung, wenn es darum geht, Auszubildende zu gewinnen und grundlegende Entscheidungen über die Berufswahl zu unterstützen.

**Abbildung 51: Anteile schwerbehinderter Beschäftigter nach Angebot von Praktika (%; n=317)
(näherungsweise Berechnung der sbB-Anteile auf Basis kategorisierter Betriebsgrößenangaben)**



Die Analyse des Zusammenhangs zwischen dem Angebot von Praktika und dem Beschäftigtenanteil von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung im Betrieb zeigt einen relativ deutlichen Effekt (Abbildung 51). So liegt in Betrieben, die Praktikumsmöglichkeiten anbieten, die Beschäftigungsquote über dem Durchschnitt aller Betriebe. Dagegen liegt die Beschäftigungsquote der Betriebe ohne Praktika signifikant unter dem Durchschnitt aller Betriebe. Zwar kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich Praktika direkt in einer höheren Quote niederschlagen. Jedoch kann geschlossen werden, dass Praktikumsbetriebe ein höheres Engagement bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zeigen, nicht zuletzt auch, weil Praktika dazu beitragen können, Vorbehalte auf beiden Seiten abzubauen.

Abbildung 52: Gründe für Nichtbeschäftigung nach Angebot von Praktika (% , Mehrfachantworten, n=120)



Aufschlussreich ist die Analyse des Zusammenhangs zwischen dem Angebot von Praktika und den angegebenen Gründen für die Nichtbeschäftigung bzw. unzureichende Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Vor allem die Gründe „Potenziell eingeschränkte Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung“ sowie „Arbeit nicht für MmB geeignet“ spielen in den Antworten der Betriebe ohne Praktika eine größere Rolle (Abbildung 52). Dies lässt sich so interpretieren, dass diejenigen Betriebe, die Praktika anbieten, ihre Arbeit seltener für nicht geeignet halten und schwerbehinderte Menschen seltener als nicht leistungsfähig einschätzen. Erfahrungen mindern offenbar Vorbehalte. Dass positive betriebliche Erfahrungen mit schwerbehinderten Menschen Vorurteile verringern, ergab bereits die Sachstandsanalyse zur Fachpraktiker-Ausbildung (Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung) des BiBB.¹³ Dort hatte sich gezeigt, dass zurückliegende Erfahrungen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung die Einstellung von Betrieben zu Fachpraktiker-Ausbildungsgängen positiv beeinflussen. Dies äußerte sich in signifikant höheren Quoten Fachpraktikerinnen und -praktiker ausbildender Betriebe, wenn diese mit dem Thema vertraut waren.¹⁴

Neben diesen positiven Zusammenhängen mit dem Praktikum fällt jedoch auch auf, dass Betriebe, die Praktika anbieten, deutlich häufiger über einen Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern mit Schwerbehinde-

¹³ Zöllner et al., 2016.

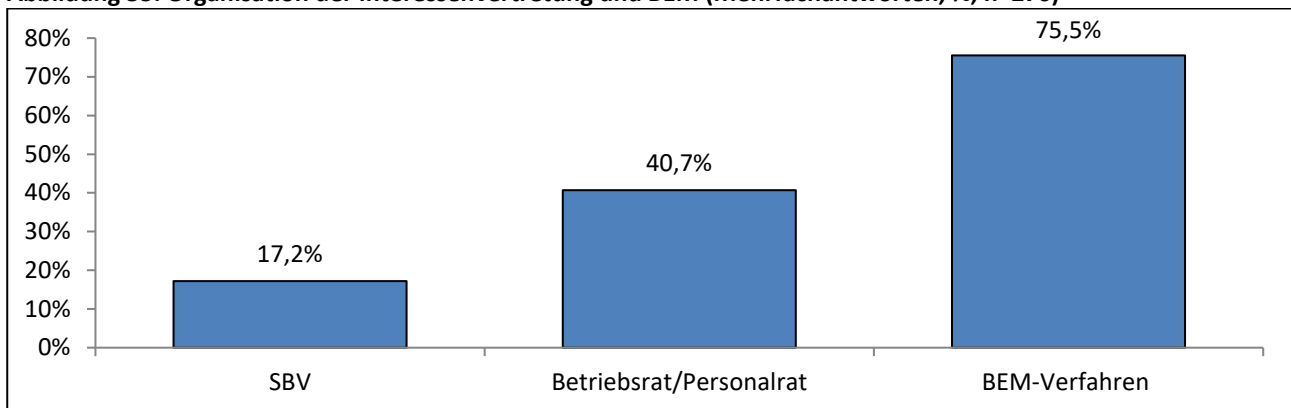
¹⁴ Jörgens et al., 2017.

klagen. Es ist denkbar, dass Praktika als Reaktion auf eine zu geringe Anzahl von Bewerbungen eingesetzt werden, um den Zugang zu Beschäftigung zu erleichtern und die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote zu erreichen.

6. Organisation im Betrieb

Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte spielen eine wesentliche Rolle für die Inklusion und die Vertretung der Interessen schwerbehinderter Beschäftigter. In ähnlicher Weise haben BEM-Verfahren eine hohe Relevanz bei der Sicherung beruflicher Teilhabe, gerade in Belegschaften mit höherem Durchschnittsalter, für chronisch Kranke oder Beschäftigte mit Handicap. Alle drei Aspekte der betrieblichen Organisation wurden in der Befragung erhoben.

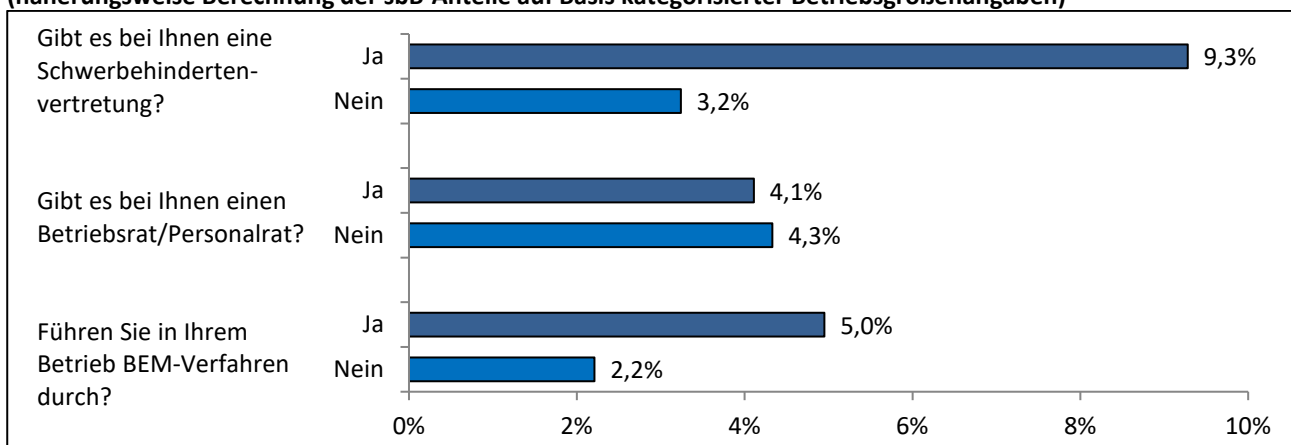
Abbildung 53: Organisation der Interessenvertretung und BEM (Mehrfachantworten, %, n=270)



Schwerbehindertenvertretungen existieren lediglich in 17,2 Prozent der befragten Betriebe (Abbildung 53). Angesichts des hohen Anteils von Unternehmen und Dienststellen mit schwerbehinderten Beschäftigten in der Stichprobe ist dies ein niedriger Wert. Auch die Quote von 40,7 Prozent der Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat erscheint niedrig, liegt aber ungefähr im Schnitt der Referenzwerte des IAB-Betriebspanels 2023 für die hier befragten mittleren Größenklassen.¹⁵ Das betriebliche Eingliederungsmanagement hat inzwischen eine vergleichsweise hohe Verbreitung, BEM-Verfahren werden in 75,5 Prozent der befragten Betriebe durchgeführt.

Abbildung 54: Anteile schwerbehinderter Beschäftigter nach Organisation (%, n=317)

(näherungsweise Berechnung der sbB-Anteile auf Basis kategorisierter Betriebsgrößenangaben)



¹⁵ Hohendanner et al., 2024.

Die Auswertung der Beschäftigungsquote nach den genannten Merkmalen betrieblicher Organisation zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen betrieblichen Strukturen und der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Abbildung 54).

In Betrieben, in denen eine Schwerbehindertenvertretung existiert, ist der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter deutlich höher als in Betrieben ohne eine solche Vertretung. Dies passt zu bisherigen Erkenntnissen, dass die Existenz einer SBV beschäftigungsförderlich ist, da die gezielte Interessenvertretung einer SBV einen entscheidenden Einfluss auf die Einstellungspraxis und die Schaffung inklusiver Arbeitsplätze hat.

Die Anwesenheit eines Betriebs- oder Personalrats allein zeigt hingegen keinen nennenswerten Effekt auf den Anteil schwerbehinderter Beschäftigter. Der Wert liegt in Betrieben mit und ohne diese Gremien auf einem sehr ähnlichen, eher niedrigen Niveau. Offenbar ist die allgemeine Arbeitnehmervertretung zwar wichtig, hat aber für die spezifischen Belange schwerbehinderter Menschen nicht denselben Effekt wie eine Schwerbehindertenvertretung.

Ein ebenfalls starker positiver Zusammenhang, ähnlich wie bei der SBV, zeigt sich bei Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Betriebe, die BEM durchführen, beschäftigen im Schnitt einen mehr als doppelt so hohen Anteil an schwerbehinderten Menschen wie Betriebe ohne BEM. Dies belegt, dass proaktive Maßnahmen zur Integration wie das BEM die Beschäftigungsquote positiv beeinflussen.

Die beobachteten Zusammenhänge sind wahrscheinlich das Ergebnis einer Wechselwirkung. So wird die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung überhaupt erst ab einem bestimmten Anteil schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb notwendig und möglich. Gleichzeitig setzt sich eine einmal gewählte SBV aktiv für die Einstellung weiterer Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung ein. Zudem kann eine SBV oft auf die Nutzung unterstützender Maßnahmen der Agentur für Arbeit sowie des Integrationsamtes hinwirken, darauf wird im nachfolgenden Abschnitt zu den Maßnahmen nochmals eingegangen. Eine höhere Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter macht daneben auch die Durchführung von BEM-Verfahren wahrscheinlicher, da u. U. mehr potenzielle Anlässe dafür vorliegen.

Darüber hinaus stehen beide Faktoren im Zusammenhang mit einer inklusiven Kultur im Betrieb: Die Existenz einer SBV und die regelmäßige Durchführung von BEM sind starke Indikatoren für ein insgesamt inklusionsfreundlicheres Betriebsklima und eine strategische Personalpolitik. In solchen Betrieben wird die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aktiv gefördert, unterstützt und diese als selbstverständlicher Teil der Belegschaft betrachtet. Diese Kultur führt ebenfalls im Schnitt zu höheren Einstellungsquoten.

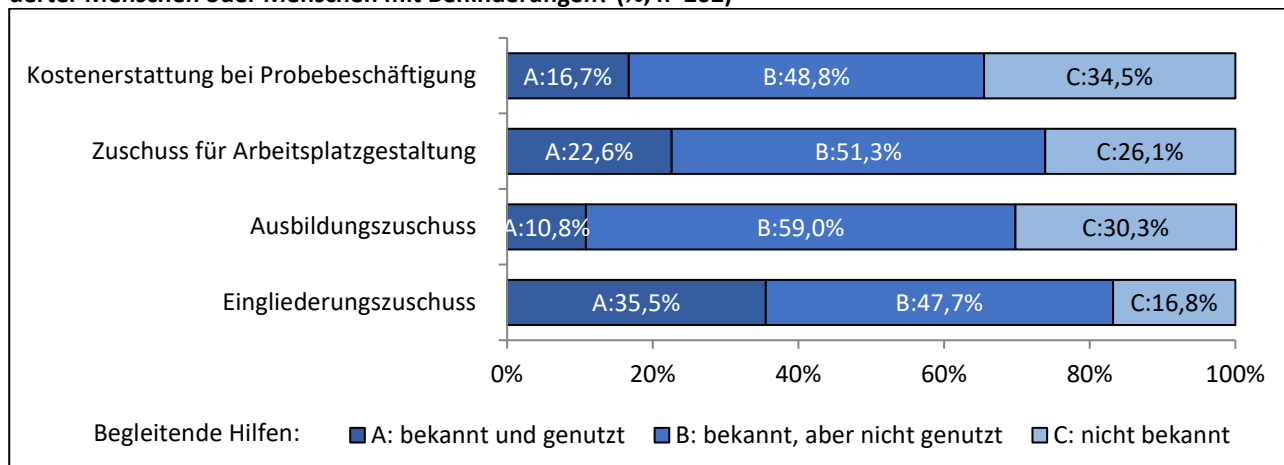
7. Instrumente der Arbeitsagentur und des Integrationsamtes

Um einen Überblick zur Bekanntheit und Nutzung von Instrumenten der Arbeitsagentur zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen, wurden folgende Maßnahmen erhoben:

- **Kostenerstattung bei Probebeschäftigung;** dieses Instrument ermöglicht es Arbeitgebern, eine schwerbehinderte Person für einen befristeten Zeitraum probeweise zu beschäftigen bei Erstattung eines Großteils der Lohnkosten. Ziel ist es, niedrighschwellig Vorbehalte abzubauen und sich ohne finanzielles Risiko in der Praxis kennenzulernen.
- **Zuschuss für Arbeitsplatzgestaltung;** hierbei handelt es sich um einen finanziellen Zuschuss für notwendige Umbaumaßnahmen oder die Anschaffung spezieller technischer Arbeitshilfen, um einen Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Menschen einzurichten oder umzugestalten.
- **Ausbildungszuschuss;** dieser Zuschuss unterstützt Arbeitgeber, die einen schwerbehinderten Menschen ausbilden. Er soll die oft höheren Aufwendungen während der Ausbildung abdecken, die z. B. durch eine verlängerte Ausbildungsdauer oder unterstützende Maßnahmen entstehen können.

- Eingliederungszuschuss; dies ist ein lohnkostenorientierter Zuschuss, der für einen befristeten Zeitraum oder auch dauerhaft gewährt werden kann bei der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen, dessen Leistungsfähigkeit vorübergehend oder dauerhaft eingeschränkt ist. Der Zuschuss gleicht diese vermeintliche oder tatsächliche Minderleistung aus und soll so Anreize für eine Einstellung schaffen.

Abbildung 55: Kennen/Nutzen Sie Maßnahmen/Förderungen der Arbeitsagentur zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen oder Menschen mit Behinderungen? (% , n=262)



Insgesamt zeigt sich bei allen Maßnahmen ein relativ hoher Bekanntheitsgrad, jedoch ist die Nutzung nur auf eine Minderheit der Betriebe beschränkt (Abbildung 55). Zudem sind die meisten Instrumente einem signifikanten Teil der Befragten nicht bekannt, mit Ausnahme des Eingliederungszuschusses. Dieser wird von den Betrieben deutlich häufiger genutzt als alle anderen Instrumente. Die übrigen Maßnahmen zur Probebeschäftigung, Arbeitsplatzgestaltung und Ausbildung werden hingegen allesamt seltener beantragt, wobei der Ausbildungszuschuss die geringste aktive Nutzung erfährt.

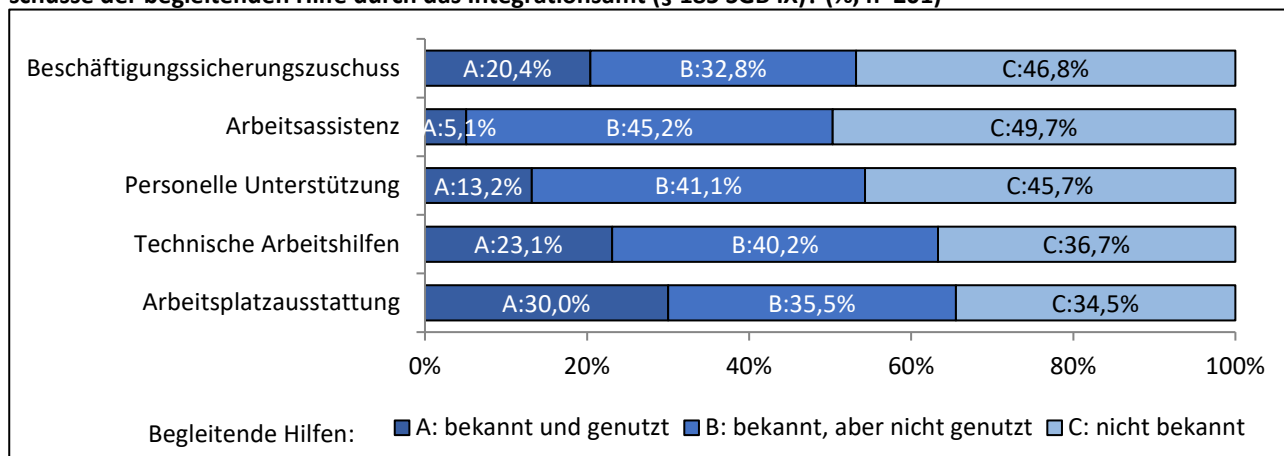
Insgesamt wird deutlich, dass das Potenzial dieser Förderung bei Weitem nicht ausgeschöpft wird. Die große Mehrheit der Betriebe verzichtet – entweder aus Unwissenheit oder aus anderen Gründen – auf die finanziellen Unterstützungsangebote, die die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erleichtern sollen.

Begleitende Hilfen nach § 185 SGB IX sollen schwerbehinderte Menschen dabei unterstützen, ihren Arbeitsplatz zu erhalten, zu erreichen oder sich (wieder) einzugliedern. Folgende Hilfen wurden erhoben:

- Beschäftigungssicherungszuschuss: Dies ist eine finanzielle Beihilfe für den Arbeitgeber. Sie wird gezahlt, um die dauerhafte Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen zu sichern, wenn dessen Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist und es dadurch zu Minderleistung oder zu behinderungsbedingten Fehlzeiten kommt. Der Zuschuss gleicht einen teilweisen Lohnausfall aus.
- Arbeitsassistent: Hierbei erhält der schwerbehinderte Mensch eine persönliche Assistentkraft direkt am Arbeitsplatz. Diese Assistent unterstützt bei behinderungsbedingt nicht (mehr) zu bewältigenden Tätigkeiten, z. B. im Bereich Kommunikation, Organisation oder Handreichungen.
- Personelle Unterstützung: Dieser Begriff fasst unterstützende Leistungen durch Dritte zusammen, die nicht direkt als Arbeitsassistent am Platz tätig sind. Dies kann z. B. die Begleitung und Unterstützung durch einen Jobcoach oder eine qualifizierte Fachkraft sein, die bei der Einarbeitung und Qualifizierung hilft.

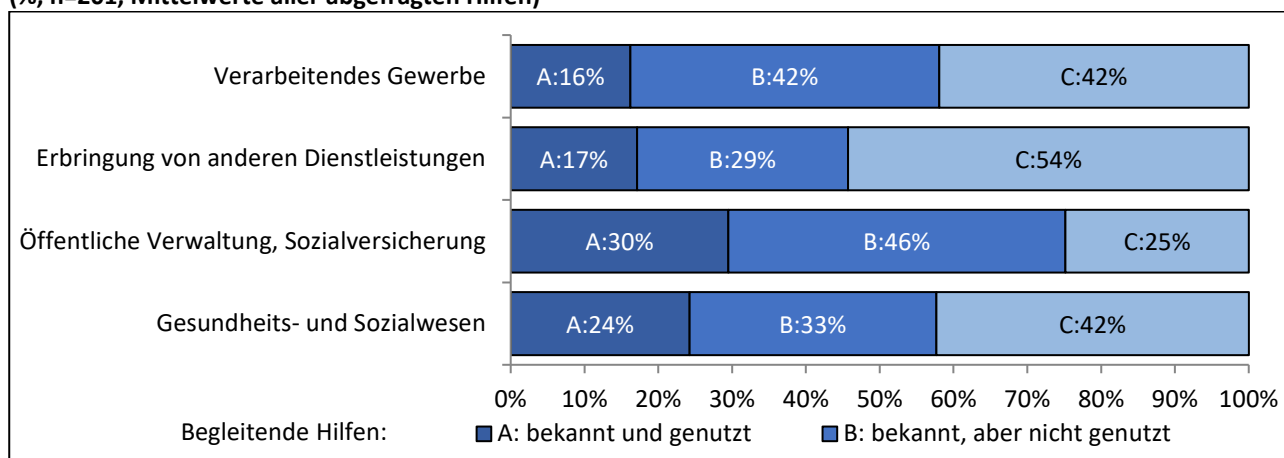
- Technische Arbeitshilfen: Damit sind spezielle Geräte und technische Vorrichtungen gemeint, die eine behinderungsbedingte Einschränkung ausgleichen. Beispiele sind spezielle Software, Sprachausgabe, ergonomische Tastaturen, Bildschirmlesegeräte oder Hebehilfen.
- Arbeitsplatzausstattung: Diese Hilfe zielt auf die behinderungsgerechte Einrichtung und Gestaltung des gesamten Arbeitsplatzes ab. Dazu können Umbauten, ergonomische Möbel, eine angepasste Beleuchtung, die barrierefreie Gestaltung des Zugangs oder auch lärmreduzierende Maßnahmen gehören.

Abbildung 56: Nur Betriebe mit sbB: Nutzen Sie oder die bei Ihnen beschäftigten schwerbehinderten Menschen Zuschüsse der begleitenden Hilfe durch das Integrationsamt (§ 185 SGB IX)? (% , n=201)



Bei den Betrieben mit schwerbehinderten Beschäftigten zeigt sich ein deutliches Gefälle zwischen der Bekanntheit und der tatsächlichen Nutzung der begleitenden Hilfen nach § 185 SGB IX (Abbildung 56). Während eine zumindest knappe Mehrheit der Betriebe die Hilfsangebote kennt, wird nur ein vergleichsweise kleiner Anteil davon auch aktiv in Anspruch genommen. Hier gibt es deutliche Abstufungen. Die Arbeitsplatzausstattung wird nahezu von einem Drittel der Betriebe genutzt, auch der Beschäftigungssicherungszuschuss und technische Arbeitshilfen werden mit jeweils mehr als einem Fünftel noch vglw. häufig in Anspruch genommen. Deutlich seltener ist die Nutzung von personeller Unterstützung und insbesondere der Arbeitsassistentz. Auffällig ist, dass einem beachtlichen Teil der Betriebe, immerhin zwischen einem Drittel und der Hälfte, diese Unterstützungsmöglichkeiten gänzlich unbekannt sind – obwohl alle Betriebe in der Auswertung Menschen mit Behinderung beschäftigen.

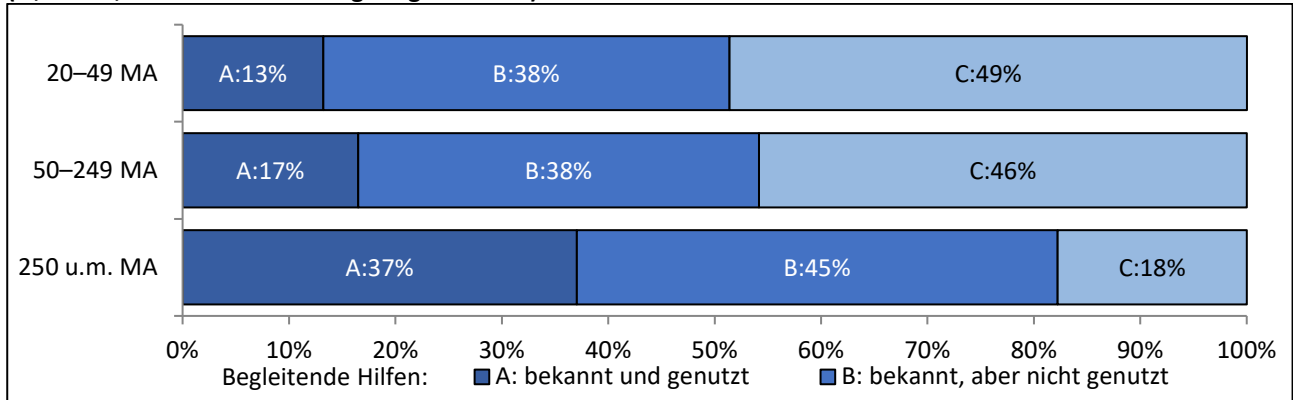
Abbildung 57: Nur Betriebe mit sbB: Nutzung und Bekanntheit begleitender Hilfen nach größten Wirtschaftszweigen (% , n=201, Mittelwerte aller abgefragten Hilfen)



Die Analyse von Bekanntheit und Nutzung im Mittel aller Hilfen nach Wirtschaftszweigen offenbart signifikante Unterschiede (Abbildung 57). Die öffentliche Verwaltung und das Gesundheits- und Sozialwesen

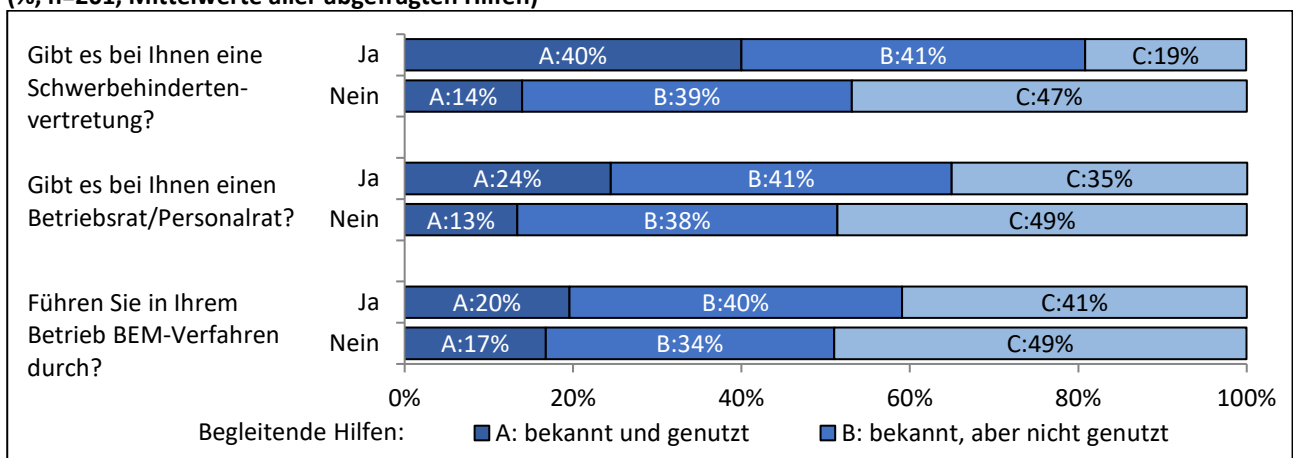
zeichnen sich durch eine überdurchschnittlich hohe Nutzungsquote aus. Im verarbeitenden Gewerbe und bei anderen Dienstleistungen (v. a. unternehmensnahe und personennahe Dienstleistungen) ist die Nutzung hingegen unterdurchschnittlich. Im letzteren, eher kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftszweig sind die Hilfen auch besonders oft gänzlich unbekannt.

Abbildung 58: Nur Betriebe mit sbB: Nutzung und Bekanntheit begleitender Hilfen nach Betriebsgröße
(%, n=201, Mittelwerte aller abgefragten Hilfen)



Ein deutlicher Zusammenhang ist zwischen der Betriebsgröße und der Nutzung begleitender Hilfen festzustellen (Abbildung 58). Kleine Betriebe nutzen die Hilfen am seltensten und kennen sie auch am wenigsten. Mit zunehmender Betriebsgröße, besonders bei Betrieben ab 250 Mitarbeitenden, steigen sowohl die Bekanntheit als auch vor allem die tatsächliche Inanspruchnahme der Maßnahmen deutlich an.

Abbildung 59: Nur Betriebe mit sbB: Nutzung und Bekanntheit begleitender Hilfen nach Organisation
(%, n=201, Mittelwerte aller abgefragten Hilfen)



Ebenso entscheidend ist das Vorhandensein bestimmter betrieblicher Strukturen. Betriebe, die eine Schwerbehindertenvertretung, einen Betriebs-/Personalrat oder die Durchführung von BEM-Verfahren etabliert haben, weisen eine teils wesentlich höhere Nutzungsquote (Abbildung 59) auf. In Betrieben ohne diese Institutionen sind die Hilfen knapp der Hälfte der Befragten nicht bekannt, obwohl auch hier nur Betriebe einbezogen wurden, die Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung beschäftigen. Dies unterstreicht die zentrale Rolle dieser betrieblichen Strukturen und Prozesse für die Verbreitung und Anwendung von begleitenden Hilfen.

8. Wichtigste Ergebnisse der Betriebsbefragung

Bei einem relativ hohen Anteil von Betrieben, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, spielen u. a. prinzipielle Vorbehalte bzw. Vorurteile gegenüber schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern eine Rolle. Teils wird pauschal eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit unterstellt.

Der häufigste Grund für die Nichtbeschäftigung ist jedoch ein Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern, er scheint sich besonders negativ auf die Beschäftigungsquote auszuwirken.

Der wichtigste Weg zur erfolgreichen Einstellung ist mit 32 Prozent der persönliche Kontakt zum Bewerber bzw. zur Bewerberin. Hierzu sind auch Praktika zu zählen, die eine gute Möglichkeit sind, um Vorbehalten in der Geschäftsführung, aber auch der Belegschaft zu begegnen und schwerbehinderten Bewerberinnen bzw. Bewerbern eine Gelegenheit zu bieten, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. So haben Betriebe, die Praktikumsmöglichkeiten anbieten, überdurchschnittliche Beschäftigungsquoten und sie geben seltener als andere an, dass ihre Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte ungeeignet seien bzw. diese nicht ausreichend leistungsfähig für eine Beschäftigung seien.

Insgesamt beteiligt eine deutliche Mehrheit der Betriebe die Arbeitsagentur im Vorfeld von Stellenbesetzungen. Allerdings erhalten nur sehr wenige Betriebe überhaupt Vorschläge für schwerbehinderte oder gleichgestellte Kandidatinnen bzw. Kandidaten von der Agentur. Noch geringer ist die Zahl der Betriebe, bei denen eine solche Vermittlung tatsächlich erfolgreich war. Dies deutet auf eine erhebliche Lücke zwischen der grundsätzlichen Einbindung der Arbeitsagentur und einer effektiven Vermittlungspraxis für diese Zielgruppe hin.

In Betrieben, in denen eine Schwerbehindertenvertretung existiert, ist der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter deutlich höher als in Betrieben ohne eine solche Vertretung. Dies passt zu bisherigen Erkenntnissen, dass die Existenz einer SBV beschäftigungsförderlich ist, da die gezielte Interessenvertretung einer SBV einen entscheidenden Einfluss auf die Einstellungspraxis und die Schaffung inklusiver Arbeitsplätze hat. Auch das Vorhandensein des betrieblichen Eingliederungsmanagements beeinflusst die Beschäftigungsquote positiv. Beide Faktoren stehen im Zusammenhang mit einer inklusiven Kultur im Betrieb.

Instrumente der Arbeitsagentur zur Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen haben einen relativ hohen Bekanntheitsgrad, jedoch ist die Nutzung auch in Betrieben mit schwerbehinderten Beschäftigten auf eine Minderheit beschränkt. Das Potenzial dieser Förderung wird bei weitem nicht ausgeschöpft.

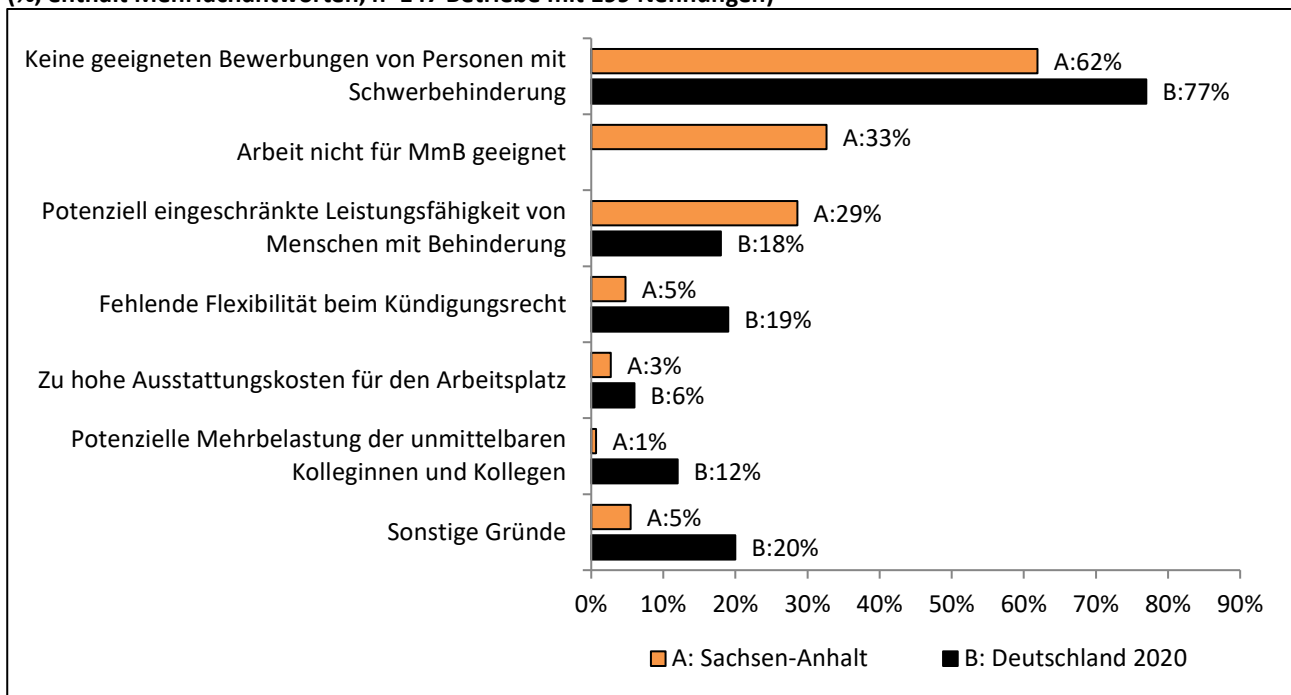
Begleitende Hilfen des Integrationsamtes (§ 185 SGB IX) sind auch in Betrieben mit schwerbehinderten Beschäftigten noch deutlich weniger bekannt als die Instrumente der Arbeitsagentur. Auch diese Hilfen werden nur von einer Minderheit genutzt.

Betriebe mit Schwerbehindertenvertretung kennen und nutzen begleitende Hilfen deutlich häufiger als Betriebe mit schwerbehinderten Beschäftigten, aber ohne SBV. Dies unterstreicht die zentrale Rolle dieser betrieblichen Strukturen für die Verbreitung und Anwendung von begleitenden Hilfen.

II.C. Vorurteile bei Arbeitgebern

Ein zentrales Ziel der vorliegenden Untersuchung ist die Ermittlung von Faktoren, die zur geringen Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in Sachsen-Anhalt beitragen, wie bereits unter B.3 ausgeführt. Zu diesen Faktoren können Hemmnisse zählen, die in potenziellen Beschäftigungsbetrieben bestehen oder von diesen wahrgenommen werden. Deshalb wurden in der Befragung bei Betrieben, die bereits die Ausgleichsabgabe zahlen mussten, die Gründe für die unzureichende Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung offen erhoben. Um einen Vergleich Sachsens-Anhalts mit den deutschen Gesamtwerten zu ermöglichen, wurden die offenen Angaben den Kategorien zugeordnet, die in der IAB-Stellenerhebung 2020 abgefragt wurden.

**Abbildung 60: Gründe der Nichtbeschäftigung von sbB im Regionalvergleich*
(%, enthält Mehrfachantworten, n=147 Betriebe mit 199 Nennungen)**



* offene Frage in der Betriebsbefragung des ZSH 2025 und standardisierte Frage IAB-Stellenerhebung 2020 (IAB 2022: Betrieben liegen oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor. IAB-Kurzbericht 11/22. Nürnberg.)

Ähnlich wie in Deutschland insgesamt sind auch in der vorliegenden Befragung fehlende Bewerbungen der am häufigsten genannte Grund für eine Nichtbeschäftigung von schwerbehinderten Menschen. (Abbildung 60). Wichtig ist aus unserer Sicht, dass zusätzlich ein Drittel der Befragten angibt, dass die Tätigkeit nicht für Menschen mit Behinderung geeignet sei (die Kategorie gab es in der IAB-Stellenerhebung nicht). Auf die Antworten in dieser Kategorie soll im Folgenden genauer eingegangen werden, da sich hier betriebliche bzw. tätigkeitsbezogene Anforderungen einerseits und wahrgenommene bzw. unterstellte Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber verbinden, aber auch Vorbehalte deutlich werden.

Ein wiederkehrendes Thema in den begleitenden schriftlichen Anmerkungen sind die physischen Anforderungen der Arbeitsplätze. Viele Betriebe, insbesondere im produzierenden Gewerbe, im Bauhandwerk, in der Pflege und in Montageberufen, schildern Tätigkeiten, die mit schwerer körperlicher Arbeit, dem Bedienen großer Maschinen, Arbeiten in Höhen oder unter großem Zeitdruck verbunden sind. Diese werden oft als unvereinbar mit körperlichen Einschränkungen angesehen und demzufolge häufig als Hinderungsgrund benannt. Keine Rolle spielt offenkundig die Existenz von Hilfsmitteln, für die Zuschüsse gezahlt werden können.

Eng damit verknüpft ist das Problem der fehlenden Barrierefreiheit. Viele Unternehmen geben an, dass ihre bestehende Infrastruktur – wie mehrstöckige Produktionshallen ohne Aufzug oder nicht barrierefreie Zugänge – eine Beschäftigung praktisch unmöglich machen.

Ein weiteres großes Hemmnis stellt die Sorge um die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit dar. In Branchen mit Schichtbetrieb, hohem Effizienzdruck durch enge Budgets oder Tätigkeiten, bei denen die Mitarbeitenden autark und selbstständig arbeiten, herrscht Unsicherheit, ob die Arbeitsleistung den spezifischen Anforderungen entspricht. Zusätzlich werden Bedenken in Bezug auf erhöhte Fehlzeiten geäußert.

Hinzu kommt ein Rekrutierungsproblem. Eine Vielzahl der Betriebe berichtet parallel, dass sich schlichtweg kaum oder keine Menschen mit Schwerbehinderung auf ihre Stellenausschreibungen bewerben. Dies wird oft auf die spezifischen Anforderungen der Jobs zurückgeführt, die potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit Einschränkungen von vornherein abschrecken könnten.

Nicht zu unterschätzen sind weiter mentale Hürden und Vorbehalte innerhalb der Belegschaften und des Managements. Einige wenige Unternehmen benennen mentale Barrieren, Vorurteile und eine gewisse Skepsis seitens der Fachabteilungen oder Führungskräfte explizit als Hindernis.

Schließlich wird auch mangelndes Wissen als Hemmnis identifiziert. Mehrere Betriebe äußern Unsicherheit über mögliche Förderungen, Unterstützungsangebote oder praktische Wege, um Arbeitsplätze und -abläufe individuell anzupassen.

Insgesamt sehen sich viele Betriebe in einem Dilemma zwischen den gesetzlichen Vorgaben und ihren wahrgenommenen betrieblichen Anforderungen. Während Bürotätigkeiten vereinzelt als denkbarer Einsatzbereich genannt werden, sind diese oft begrenzt und besetzt. Die vorherrschende Wahrnehmung ist, dass die Kernprozesse in produzierenden, handwerklichen und dienstleistungsorientierten Branchen mit hohen physischen und zeitlichen Anforderungen verbunden sind, welche die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aus betrieblicher Sicht derzeit kaum zulassen.

Allgemein kann dieser Hinderungsgrund, für Schwerbehinderte ungeeignete Arbeit, in vielen Fällen im Umkehrschluss so interpretiert werden, dass die Leistungsfähigkeit behinderter Bewerberinnen und Bewerber bezweifelt wird. Damit ergibt sich ein relativ hoher Anteil von Antworten, bei denen auch prinzipielle Vorbehalte bzw. Vorurteile gegenüber schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern eine Rolle spielen dürften. Dies wird jedoch in den wenigsten Fällen explizit benannt. In mehreren Kommentaren wird jedoch deutlich, dass pauschal eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit unterstellt wird.

Andere Gründe, wie fehlende Flexibilität beim Kündigungsrecht, hohe Ausstattungskosten und Mehrbelastung spielen in den Antworten nur eine untergeordnete Rolle, jeweils mit im Vergleich zu Gesamtdeutschland deutlich geringeren Quoten.

Schlussfolgerungen zu Vorurteilen gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung

Die von den Betrieben genannten Hinderungsgründe offenbaren eine überwiegend defizitorientierte und von Vorbehalten geprägte Sicht auf Menschen mit Schwerbehinderung. Im Kern dominiert die pauschale Annahme, dass eine Schwerbehinderung automatisch mit einer eingeschränkten oder unzureichenden Leistungsfähigkeit einhergeht, insbesondere für als anspruchsvoll wahrgenommene Tätigkeiten.

Auffällig ist die Fokussierung auf die körperliche Leistungsfähigkeit. In Branchen wie dem Baugewerbe, der Produktion, der Montage oder der Pflege wird die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen pauschal für unmöglich erklärt, da die Arbeit als "zu körperlich anstrengend" eingestuft wird. Dies zeigt ein starres und undifferenziertes Bild, das die Vielfalt der Behinderungen und die Möglichkeit individueller Anpassungen oder Kompensationsstrategien ausblendet. Die Aussagen implizieren, dass Menschen mit Behinderung per se nicht belastbar seien.

Zudem zeigt sich ein Vorurteil, dass schwerbehinderte Menschen den betrieblichen Effizienzanforderungen und dem Zeitdruck (z. B. in Schichtsystemen, bei Lieferdiensten oder an laufenden Maschinen) nicht gewachsen seien. Hier wird Behinderung direkt mit mangelnder Produktivität, Geschwindigkeit und Zuverlässigkeit gleichgesetzt.

Ein weiteres Hemmnis sind pauschale Zuschreibungen und Ängste. Betriebe befürchten vermeintlich hohe krankheitsbedingte Ausfälle und Probleme durch den besonderen Kündigungsschutz, was die Wahrnehmung von Menschen mit Behinderung als "problematische" oder "risikobehaftete" Beschäftigte verstärkt. Gleichzeitig wird die Verantwortung oft externalisiert: Das Fehlen passender Bewerberinnen und Bewerber wird beklagt, ohne die eigene Anwerbestrategie oder die Attraktivität des Arbeitsumfelds und dessen Gestaltbarkeit zu hinterfragen. Die mangelnde Barrierefreiheit wird oft als unabänderliche Gegebenheit dargestellt, anstatt als Gestaltungsaufgabe betrachtet.

Insgesamt zeichnet das Bild eine Kluft zwischen Wahrnehmung und Realität: Während relativ viele Betriebe ihre Arbeitsplätze als per se ungeeignet ansehen, erkennen nur wenige an, dass es auch innerhalb ihres Betriebes Tätigkeitsfelder (wie Büro oder Verwaltung) gäbe, die sehr wohl in Frage kommen könnten – oft mit dem Zusatz, dass diese bereits besetzt seien. Dies deutet darauf hin, dass die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen für viele Betriebe keine Priorität hat und von vornherein ausgeschlossen wird, anstatt sie als Teil einer strategischen Personalpolitik mit entsprechenden Anstrengungen zur Schaffung von Möglichkeiten zu betrachten.

Die hohen Quoten für mangelnde Leistungsfähigkeit (29 %) und für ungeeignete Arbeit (33 %) zeigen, wie lange frühere Vorstellungen von Schwerbehinderung noch fortwirken. Die typischen Vorstellungen gerade nach dem 2. Weltkrieg waren vorrangig defizitorientiert und betonten die Beeinträchtigungen schwerbehinderter Personen. Als Konsequenz ging man davon aus, dass für diesen Personenkreis vor allem nur „Schonarbeitsplätze“ in Betracht kommen.¹⁶ Dies war schon für die frühere Rechtslage problematisch, ist jedoch spätestens seit 2001 mit dem SGB IX deutlich hinter der Zeit zurück. Behinderung ist, wie sich jetzt aus § 2 Abs. 1 SGB IX ergibt, nicht allein durch Defizite gekennzeichnet, sondern durch eine Wechselwirkung zwischen Beeinträchtigungen und Barrieren. Daher geht es für die betriebliche Inklusion vor allem darum, dass innerbetriebliche Barrieren beseitigt oder verringert werden. Ausdrücklich hervorgehoben ist dies inzwischen in § 164 Abs. 3 SGB IX (so schon zu § 81 SGB IX seit 2001), wonach alle Arbeitgeber die Organisationspflicht haben, ihre betriebliche Tätigkeit so zu gestalten, dass „behinderungsgerecht“ gearbeitet werden kann. Das Stichwort „behinderungsgerecht“ orientiert sich an den individuellen Möglichkeiten und

¹⁶ Dazu ausführlich FKS-Faber/Rabe-Rosendahl, § 164 SGB IX Rn. 41.

wird daher von dem früheren Stichwort „behindertengerecht“, wonach von pauschalen Defiziten ausgegangen wird, deutlich unterschieden¹⁷. Die Konsequenz ist daher, dass es um Änderungen in der innerbetrieblichen Organisation geht und pauschale Abwertungen und Vorbehalte mit dieser Pflicht unvereinbar sind.

In der Gerichtspraxis ist daraus die Konsequenz gezogen worden, dass im Grundsatz alle Arbeitgeber zur Beschäftigung nach § 154 SGB IX verpflichtet sind. Eine Musterklage von Leiharbeitsunternehmen, die sich auf die mangelnde Eignung ihrer Tätigkeiten für behinderte Menschen beriefen, wurde daher rechtsgrundsätzlich abgewiesen.¹⁸ Das Bundesverfassungsgericht hat diese Rechtsprechung ausdrücklich bestätigt und auf die Anreizfunktion der Beschäftigungspflicht verwiesen, die von Arbeitgebern eine solche innerbetriebliche Organisation zur Realisierung behinderungsgerechter Arbeit verlangt.¹⁹ Inzwischen ist diese Wechselwirkung zwischen Beeinträchtigungen und Barrieren auch vom Europäischen Gerichtshof mehrfach bestätigt worden.²⁰ Von Arbeitgebern ist daher zu verlangen, dass sie für die individuelle Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen jeweils klären, welche möglichkeitsgerechte Beschäftigung möglich ist.²¹

Dies entspricht auch der neueren arbeitswissenschaftlichen Entwicklung. Die Digitalisierung, die zunehmend die heutige betriebliche Tätigkeit prägt,²² schafft zahlreiche neue Möglichkeiten. Auf der aus der Ausgleichsabgabe geförderten Homepage Rehadat sind allein mehr als 50 Hebehilfen aufgeführt und beschrieben, mit denen Lastenhandhabung auch bei körperlichen Defiziten in großem Umfang ermöglicht wird.²³ Die Möglichkeiten digitaler Instrumente zur betrieblichen Inklusion sind daher vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW), das mit den Arbeitgeberverbänden verbunden ist, als wichtige Faktoren herausgearbeitet worden²⁴. Folglich sind heute digitale Möglichkeiten zur behinderungsgerechten Beschäftigung in beachtlichem Umfang anerkannt.²⁵

Das heutige Sozialrecht hat diese Entwicklung aufgenommen. Die begleitende Hilfe nach § 185 SGB IX ermöglicht in beachtlichem Umfang Zuschüsse zur entsprechenden Ausstattung bzw. Umgestaltung der Arbeitsplätze. Die Integrationsämter sind daher auch gehalten, Personen für technische Beratung zu beschäftigen, die dieses Wissen in die Betriebe vermitteln und zugleich die Netzwerke mit den Kammern nutzen.²⁶ Mit einer entsprechenden Information und Beratung ist es daher möglich, betriebliche Vorurteile deutlich herabzusetzen, weil gerade die technischen Beratungspersonen „die Sprache der Betriebe“ sprechen. Unsere Umfrage hat gezeigt, dass ein relevanter Teil der befragten Arbeitgeber von den Zuschüssen der Integrationsämter Gebrauch macht, dass aber die Mehrheit der Befragten diese Kenntnisse nicht hat und die Zuschüsse nicht nutzt. Wir werden daher auf diese Aspekte und die Notwendigkeit betriebsnaher und -verständlicher Information und Beratung im weiteren Verlauf ausführlich eingehen. Auf vergleichbare Beratungen durch die Integrationsfachdienste werden wir in unserer Studie ebenfalls eingehen.

¹⁷ *Kohte*, Festschrift für Ulrich Preis, 2021, S. 673, 675; *LPK-Düwell*, § 164 SGB IX Rn. 185.

¹⁸ BVerwG v. 13.12.2001 – 5 C 26/01, NZA 2002, S. 385.

¹⁹ BVerfG v. 10.11.2004 – 1 BvR 1785/01, NZA 2005, S. 216.

²⁰ Grundlegend EuGH v. 11.04.2013 – C 335/11, NZA 2013, S. 553.

²¹ Dazu ausführlich *Weber*, DB 2015, S. 1899.

²² Dazu zuletzt *Ketzmerick/Kohte*, sis 5/2025, S. 216 ff.

²³ Dazu ausführlich *Ketzmerick/Kohte*, BePR 3/2025, S. 120 ff.

²⁴ IW-Report 7/2020: Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung.

²⁵ Überblick bei *Busch/Kohte*, Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen durch digitale Assistenzsysteme, sis 10/2020, S. 433 ff.

²⁶ *LPK-Beyer* § 185 SGB IX Rn. 5, 8; *Kaufmann/Kohte*, Behinderung und Recht 2023, S. 56 (S. 57 f.) (mit Beispielen aus dem Projekt Lotsen und Netzwerke, Nachdruck in RPR 3/2023, S. 5 (S. 6 ff.).

Aus Modellversuchen ist ein Stichwort bekannt, mit dem die behinderungsgerechte Arbeit gefördert wird: „Job Carving“ bedeutet das „Schnitzen von Arbeitsplätzen“²⁷. In einem Modellprojekt der Landeshauptstadt Stuttgart sind Arbeitsplätze anders strukturiert und zusammengesetzt worden, sodass auch Personen mit wesentlichen Behinderungen (§ 99 SGB IX) in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden konnten.²⁸ Auch auf diese Aspekte werden wir im weiteren Verlauf der Studie eingehen.

Die pauschalen Vorurteile zeigen schließlich eine zu geringe Vertrautheit mit der Situation und den Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen, sodass sich daraus die Konsequenz ergibt, hinreichende Begegnungen mit ihnen zu organisieren.

²⁷ Zu einem vergleichbaren Beispiel aus der Gerichtspraxis *Beyer*, jurisPR-ArbR 21/2013, Anm. 4 zu LAG Frankfurt v. 05.11.2012 – 21 Sa 593/10.

²⁸ *Frey/Prezewowsky*, Das Modellprojekt ÜSB-INKLUSIV, Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit 2/2025, S. 64 ff.

II.D. Wichtige Akteurinnen und Akteure zur Ermöglichung der Zugänge zur Beschäftigung

1. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX)

a) Die Gesetzeslage

Die Vorschrift zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) wurde mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe (Teilhabestärkungsgesetz) vom 02.06.2021 eingeführt.²⁹

§ 185a SGB IX

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

(1) Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

(2) 1 Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber werden als begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. 2 Sie haben die Aufgabe,

1. Arbeitgeber anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
2. Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen und
3. Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen.

(3) 1 Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind flächendeckend einzurichten. 2 Sie sind trägerunabhängig.

(4) Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen

1. für Arbeitgeber schnell zu erreichen sein,
2. über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist, sowie
3. in der Region gut vernetzt sein.

(5) 1 Die Integrationsämter beauftragen die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber tätig zu werden. 2 Die Integrationsämter wirken darauf hin, dass die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber flächendeckend zur Verfügung stehen und mit Dritten,

²⁹ BGBl. I S. 1387.

die aufgrund ihres fachlichen Hintergrunds über eine besondere Betriebsnähe verfügen, zusammenarbeiten.

Seit 01.01.2022 mussten somit flächendeckend im Bundesgebiet Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) eingeführt werden. Zuständig für die Einrichtung und Organisation dieser Stellen als Teil der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben sind die Integrations-/Inklusionsämter, die wiederum die Integrationsfachdienste³⁰ oder andere geeignete Träger mit dieser Tätigkeit beauftragen. Durch die Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen verstärkt diejenigen ca. 44.000 Unternehmen erreicht werden, die bislang noch keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen bzw. die für sich noch keinen geeigneten Zugang zu den sozialen Sicherungs- und Rehabilitationssystemen im beruflichen Kontext gefunden haben. Eine konkrete Umsetzungsanweisung enthält der Gesetzestext nicht. Die Integrations-/Inklusionsämter entscheiden daher über die Ausgestaltung und Umsetzung im Rahmen des föderalen Charakters der Aufgabe.

b) Umsetzung in Sachsen-Anhalt

In Sachsen-Anhalt hatten die Integrationsfachdienste Halle/Merseburg, Magdeburg/Stendal, Wittenberg/Dessau sowie Halberstadt/Sangerhausen diese Aufgabe übernommen, zum 31.12.2024 jedoch wieder beendet. Im Laufe der ersten Jahreshälfte 2025 hat diese Aufgaben nun die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (faw) für den Bereich Halle/Merseburg sowie Wittenberg/Dessau übernommen; der Bereich Magdeburg/Stendal und Halberstadt/Sangerhausen wird vom Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V. (BWSA) übernommen. Den EAA standen von 2022 bis 2024 vier Vollzeitäquivalente an Personalmitteln zur Verfügung, die oftmals auf mehrere Teilzeitanteile und somit auf mehrere, oftmals bereits beim IFD in anderer Funktion tätige Personen aufgeteilt wurden. Seit 2025 und der Übernahme der neuen Träger stehen nun neun Vollzeitäquivalente an Personalmitteln zur Verfügung.

Durch das vorliegende Interviewmaterial konnte die Wirksamkeit der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Bundesland Sachsen-Anhalt kritisch reflektiert werden. Aufgrund des Wechsels der als EAA beauftragten Träger bezieht sich die Analyse hierbei hauptsächlich auf die Zeit bis 2024. Dabei zeichnen sich aus der Perspektive der beteiligten Fachakteurinnen und -akteure mehrere strukturelle, konzeptionelle und praktische Defizite ab, die die Wirksamkeit der EAA erheblich begrenzen.

c) Wahrnehmung und Einordnung der EAA

Zunächst ist festzuhalten, dass die Einführung der EAA 2022 von den Gesprächsteilnehmenden nicht als integraler Bestandteil einer strategisch angelegten Inklusionspolitik wahrgenommen wird. Vielmehr wird sie als politische Reaktion auf die Erhöhung der Ausgleichsabgabe interpretiert – mithin als symbolisches Angebot zur Besänftigung betroffener Arbeitgeber. Die damit verbundene Erwartung, dass eine verstärkte Informationsvermittlung auf Seiten der Arbeitgeber zur signifikanten Erhöhung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen führen könne, wird vor dem Hintergrund der praktischen Erfahrungen als wenig realistisch angesehen. Die EAA in ihrer Form bis 2024 wird als isoliertes Instrument ohne hinreichende systemische Anbindung empfunden. Die Doppelaufgabe des IFD wurde dabei als ungünstig bezeichnet.

„Das jetzt nochmal zu trennen in EAA und IFD, das war teilweise auch sehr schwierig, weil wir haben natürlich, wenn es Problemlagen gibt, wo wir unterstützen können, nehmen wir das natürlich auf und unterstützen das und das nochmal separat als EAA führen, das ist im Kopf ein Doppeldenken. Wir mussten das zweifach dokumentieren für eine Tätigkeit, die wir sowieso machen, und...“

³⁰ Vgl. § 193 Abs. 2 Nr. 9 SGB IX.

d) Grenzen der Arbeitgeberansprache

Ein weiteres Problem betrifft die Wirksamkeit der direkten Arbeitgeberansprache. Die im Interview berichteten Erfahrungen verweisen auf verbreitete Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen – selbst in öffentlichen Verwaltungen. Die EAA soll hier aufklärend und motivierend wirken, stößt jedoch häufig auf tief verankerte Vorurteile oder ablehnende Grundhaltungen.

"Wir kommen oft noch in Betriebe, wo uns dann gesagt wird 'Nee, Menschen mit Behinderung wollen wir nicht haben', obwohl man das eigentlich gar nicht so sagen dürfte, aber es passiert."

Der transformative Anspruch, über Beratung eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern, erscheint angesichts dieser Befunde nur bedingt realisierbar. Es fehlt an flankierenden politischen und administrativen Maßnahmen, die eine solche Kulturveränderung systematisch unterstützen könnten. Ebenso fehlt es an Best-Practice-Beispielen, insbesondere zur Gewinnung von (schwer)behinderten Praktikantinnen bzw. Praktikanten und Auszubildenden.

e) Fehlende Öffentlichkeitsarbeit

Die im Rahmen des Projekts befragten Unternehmen kannten die EAA nicht. Nicht nur vor dem Hintergrund des Instrumentalziels 3 für den Bereich Arbeit und Beschäftigung des Landesaktionsplans 2.0 („Arbeitgeber und Unternehmen in Sachsen-Anhalt sind informiert über die Potenziale der Beschäftigung und sind sensibilisiert für die Belange ihrer Beschäftigten mit Behinderungen“) ist dies problematisch. Eine vertiefte Öffentlichkeitsarbeit wie in anderen Bundesländern, gerade im Jahr der Einführung der EAA, ist in Sachsen-Anhalt zu empfehlen.

Eine im Januar 2025 durchgeführte Internetrecherche zeigte, dass es präzise Stichworte für die Suche bzw. die Suchbegriffe brauchte, um Informationen zur EAA zu finden. Es war somit in keiner Weise garantiert, dass bei einer einfachen Onlinerecherche Informationen zu den EAA gefunden wurden. Hier fehlten den EAA auch Öffentlichkeitsarbeitskonzepte, eine eigene Website etc.

f) Handlungsempfehlung: Proaktive Ansprache und Kommunikation, Veranstaltungen und Vernetzung

Die EAA sind wichtige Schnittstellen für die Umsetzung verschiedener Maßnahmen des fortgeschriebenen Landesaktionsplans, z. B. Maßnahme 45: Sensibilisierung von Arbeitgebern für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Hier sind als Umsetzungsschritte angegeben:

- Information an Arbeitgeber über Instrumente zur Förderung der Beschäftigung
- Werbung für Nutzung der Instrumente
- Preisverleihung
- Veröffentlichung guter Beispiele

i. Veranstaltungen

Geeignete Kooperationspartnerinnen und -partner sind beispielsweise die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Bildungswerke der Wirtschaft, die regionalen Arbeitgeberverbände und Beratungsnetzwerke mit Wirtschaftsnähe, aber auch die Agenturen für Arbeit. Die EAA Hamburg bietet z. B. digitale Veranstaltungen zu den Fördermöglichkeiten gemeinsam mit dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit an. Die EAA Bremen bietet einen sehr gefragten Workshop zum Thema „Recruiting – Förderung – Praxisbeispiele“ an.

ii. *Informativer, proaktiver Internetauftritt*

Informativer, proaktiver Internetauftritt mit Inklusionsnetzwerk, Publikationen in Form von Handreichungen³¹, Newslettern wie z. B. die *EAA Hamburg* (FAW gGmbH) sie bereitstellt, flankieren eine erhöhte Sichtbarkeit und Auffindbarkeit bei Websuchen. Anhand einer Recherche und Auswertung der Internetauftritte anderer EAA und Beratungsstellen können die folgenden Punkte als mögliche Strategie zusammengefasst werden:

Informationsplattform (*Sensibilisierung & Information*)

- Themenseiten zu:
 - rechtlichen Grundlagen (z. B. SGB IX, Ausgleichsabgabe)
 - Fördermöglichkeiten (z. B. Eingliederungszuschüsse, Investitionshilfen)
 - Vorteile inklusiver Beschäftigung
- FAQ-Bereich für häufige Arbeitgeberfragen
- Kurze Erklärvideos oder Darstellungen der Angebote der EAA (*EAA Sachsen*)
- Downloadbereich mit Broschüren, Checklisten, Leitfäden (vgl. *EAA Hamburg*)

Individuelle Beratung (*Beratung & Unterstützung*)

- Online-Terminvereinbarung für persönliche oder virtuelle Beratung
- Kontaktformular mit schneller Rückmeldung
- Beratungs-Chat oder Rückrufservice

Vernetzung & Austausch (*Netzwerkbildung*)

- Veranstaltungskalender für Infoveranstaltungen, Netzwerk-Treffen zum Austausch insbesondere über Erfahrungen und gelungene Beispiele von Inklusion
- Anmeldung zu Arbeitgeberstammtischen
- Partnerliste mit Kontaktmöglichkeiten: Regionale Inklusionsakteurinnen und -akteure sowie Kooperationspartnerinnen und -partner (*EAA Sachsen*)

Kontakt zu Bewerberinnen und Bewerbern erleichtern (*Praktische Zugänge*)

- Plattform für Praktika/Hospitationen: Unternehmen können Angebote einstellen
- Best-Practice-Matching: Erfolgreiche Vermittlungen präsentieren

Öffentlichkeitsarbeit und Motivation (*Positive Kommunikation*)

- Erfolgsgeschichten aus der Region und auch von Kleinbetrieben (Arbeitgeber + Beschäftigte)
- Video-Testimonials von Unternehmen (*EAA Hamburg*)
- ggf. Auszeichnungen sichtbar machen: z. B. „Inklusionsbetrieb des Monats“
- Social-Media-Anbindung mit regelmäßigen Impulsen (*EAA Sachsen*)

Beim Internetauftritt ist auf die Barrierefreiheit zu achten (z. B. Vorlesefunktion, Alternativtexte, ggf. Gebärdensprache)

³¹ <https://www.faw-eaa-biha.de/publikationen/> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

2. Die elementare Rolle der Kammern (IHK und HWK) bei der Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Die Industrie- und Handelskammern (IHKs) sowie die Handwerkskammern (HWKs) verfügen als intermediäre Akteurinnen zwischen Wirtschaft und Politik über eine besondere Multiplikatorenfunktion. Aufgrund ihrer Nähe zu Unternehmen – insbesondere im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – können sie wesentlich zur Sensibilisierung der Beschäftigung und Unterstützung bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen beitragen.

Kammern vermitteln hierbei nicht nur Informationen, sondern sind auch Ansprechstellen für betriebliche Entwicklung, Ausbildung und Personalfragen. Diese Rolle prädestiniert sie dafür, inklusive Beschäftigung als festen Bestandteil betrieblicher Praxis zu fördern. Durch gezielte Angebote wie Informationsveranstaltungen, individuelle Beratungen und Netzwerkbildung können sie Unternehmen ermutigen, Barrieren abzubauen und Beschäftigungspotenziale zu erkennen.

a) Handwerk

Ein beachtlicher Teil von KMU gehört zu den Betrieben des Handwerks; hier sind spezifische Organisationsformen gesetzlich installiert, einerseits die Handwerkskammern, zum anderen die Innungen der jeweiligen Branchen und deren Zusammenschluss in Form von Kreishandwerkerschaften. In einigen Regionen wie z. B. in Hamburg sind diese Organisationen auch auf dem Feld der Inklusion und des betrieblichen Gesundheitsschutzes tätig. In der Regel wird diese Arbeit der Kammern von den Integrationsämtern unterstützt, die Verpflichtung für das Integrationsamt ergibt sich aus § 185 Abs. 2 S. 7 SGB IX. Wiederum finden sich in den Kammern – ähnlich wie bei den Integrations-/ Inklusionsämtern – häufig „technische Beratungspersonen“, die wegen der wichtigen Rolle des Handwerks bei der Berufsausbildung mit einem zusätzlichen Schwerpunkt im Rahmen der Inklusionsberatung beim Übergang junger Menschen mit Behinderungen von der Schule in den Beruf tätig sind. Diese Beratung ist in der Regel fallorientiert und zu einem beachtlichen Teil reaktiv, um auf konkrete Probleme einzugehen und jeweils Lösungen zu finden. In manchen Fällen folgen auch kombinierte Beratungen zusammen mit Integrationsfachdiensten. In einzelnen Regionen der Bundesrepublik findet diese Form der Beratung schon seit mehr als fünf Jahren statt und hat dort einen nachhaltigen Bekanntheitsgrad.

Ein weiterer Akteur in den HWK ergibt sich aus der Beteiligung der Beschäftigten im Handwerk. In jeder Kammer gibt es einen „Arbeitnehmer-Vizepräsidenten“ oder eine „Arbeitnehmer-Vizepräsidentin“, der/die als Instrument gesetzlicher Arbeitnehmerbeteiligung in jeder Kammer von den Beschäftigten gewählt wird. Diese Gruppe hat die Aufgabe, die Einrichtung und Finanzierung solcher Beratungen zu fördern. Im Rahmen des zunehmend wichtiger werdenden Themas der Fachkräftesicherung werden von dieser Gruppe auch der betriebliche Gesundheitsschutz und das BEM-Verfahren ins Blickfeld genommen werden müssen.

In einzelnen Bundesländern werden im Handlungsfeld zwischen Integrationsämtern, Kammern und Kreishandwerkerschaften auch spezielle Beratungsmodelle gefördert. Ein in der Öffentlichkeit intensiv diskutiertes Beispiel ist der Verein zur Förderung der betrieblichen Wiedereingliederung im Handwerk³² (<https://www.wir-sind-paritaet.de/esa>) mit Sitz in Schleswig³³. Dieser Verein ist 2007 von allen Kreishandwerkerschaften in Schleswig-Holstein sowie von der IKK-Nord gegründet worden und hat seit 2008 beginnend mit dem Projekt „esa – eingliedern statt ausgliedern“ kontinuierlich Projekte durchgeführt, mit denen

³² <https://www.wir-sind-paritaet.de/esa> (letzter Zugriff: 01.09.2025); dazu ausführlich *Leuchter*, Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in kleinen und mittleren Betrieben – ein Praxisbericht; Beitrag B1-2018 unter <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-b1-2018> (letzter Zugriff: 02.09.2025), 25.01.2018.

³³ Dazu *Leuchter*, RP-Reha 2/2016, S. 39 ff.

die Eingliederung behinderter Menschen im Handwerk gefördert und realisiert wurde. Am Anfang spielte dabei der von den Handwerkskammern gegründete Handwerkerfonds „Suchtkrankheit“ eine aktivierende Rolle, der eine entsprechende Beratungs- und Aufklärungstätigkeit auf dem Feld der Suchtabhängigkeit durchführt. Auf dieser Basis sind dann verschiedene weitere Projekte durchgeführt worden, mit denen auf die handwerksspezifischen betrieblichen Sozialbeziehungen eingegangen worden ist, um nicht nur einzelne BEM-Verfahren, sondern auch Modelle der betrieblichen Gesundheitsförderung und Inklusion zu realisieren.

b) Aktivitäten der Handwerkskammern in Sachsen-Anhalt

Die entscheidende Rolle der Kammern für die Inklusion wurde von der Politik erkannt und wird im fortgeschriebenen Landesaktionsplan (LAP) explizit aufgeführt; die Erstellung eines Konzeptes zur Verbesserung der Inklusionskompetenz der Kammern ist als ein Ziel des LAP 2.0 (Maßnahme 41) erneut festgeschrieben. Die Umsetzung soll bis 2029 erfolgt sein. Für die Kammern in Sachsen-Anhalt bestehen zur Umsetzung dieser Maßnahme noch Potenziale.

Die Handwerkskammer Halle wirbt für die Beteiligung am Wettbewerb „Inklusion im Handwerk“, welcher von der IKK Classic, dem Bundesverband Unternehmerfrauen im Handwerk und den Junioren des Handwerks durchgeführt wird. Darüber hinaus finden sich auf der Website jedoch keine Informationen zu Inklusion oder Beruf und Schwerbehinderung abseits der Erwähnung im Rahmen des Rechtsberatungsportfolios – inwiefern der Mitgliederbereich hier Informationen enthält, konnte ohne persönliches Interview nicht ermittelt werden.

Die HWK Magdeburg dagegen bietet eine spezielle Beratung zur Einstellung und Beschäftigung von behinderten Menschen an und stellt auch darüber hinaus vielfältige Informationen zur Thematik zur Verfügung. Darüber hinaus verweist sie auf Ansprechstellen wie das Integrationsamt, die EAA und die BA.

Ob in beiden Kammern eine technische Beratungsperson existiert, konnte nicht geklärt werden.

c) Industrie- und Handelskammern

Die beiden in Sachsen-Anhalt ansässigen Industrie- und Handelskammern (IHK) zeigen ein grundsätzliches Engagement im Bereich der Inklusion und sensibilisieren für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Auf ihren jeweiligen Internetauftritten stellen sie Informationsmaterialien zu rechtlichen Grundlagen, Fördermöglichkeiten und betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten bereit. Diese Angebote bilden eine wichtige Basis für die Informationsarbeit, könnten jedoch durch eine systematischere Verlinkung zu spezialisierten Ansprechstellen und Unterstützungsangeboten weiter ausgebaut werden.

Beide Kammern verfügen über benannte Ansprechpersonen, die Unternehmen beratend zur Seite stehen. Zudem leisten sie mit kostenfreien (Online-)Seminaren einen Beitrag zur Stärkung betrieblicher Inklusionskompetenz. Hervorzuheben ist hierbei die vierteilige, präventiv ausgerichtete Seminarreihe „Starke Ausbildungsverantwortliche für starke Azubis – Psychische Gesundheit im Alltag“, die psychische Belastungen thematisiert und auf die Unterstützung von Ausbildungsverantwortlichen im Umgang mit jungen Menschen abzielt.

Insgesamt wird deutlich, dass die IHKs in Sachsen-Anhalt wichtige Grundlagen für inklusive betriebliche Strukturen legen. Dennoch besteht Potenzial, die bestehenden Angebote stärker zu vernetzen, zielgruppenorientierter aufzubereiten und den Fokus verstärkt auf die konkrete Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu legen.

d) Best-Practice-Beispiele und Handlungsempfehlungen

Die folgenden **Best-Practice-Beispiele** sollen weitere Inklusionsfördernde Ansätze aufzeigen:

- Viele Kammern bieten ebenso wie die *HWK Magdeburg*, die *HWK Leipzig*³⁴ und die *HWK Düsseldorf*³⁵ eine spezialisierte Inklusionsberatung (letztere beiden in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern wie dem IFD oder den EAA) an.
- Das Netzwerk „Regensburg inklusiv“ vereint *HWK*, *IHK*³⁶ und weitere regionale Akteurinnen und Akteure sowie Eltern behinderter Kinder durch regelmäßige Treffen und eine dauerhafte Kooperation.
- Die *HWK Koblenz*³⁷ unterstützt Betriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung.
- In der Videoreihe „Was tut die Kammer für mich?“ der *HWK Stuttgart*³⁸ stellt Inklusionsberater Alexander Schwarz vor, wie er gemeinsam mit anderen Akteurinnen und Akteuren wie dem IFD Unternehmen bei der Einstellung und Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung unterstützt, anhand eines gelungenen Beispiels bei einer Bäckerei.
- Die *HWK Magdeburg* ebenso wie die *HWK Münster*³⁹ machen gelungene Inklusionsbeispiele durch eine Online-Vorstellung auf ihrer Website sichtbar.
- Mit „InKas“ fördert die *HWK München*⁴⁰ Instrumente, die Regelausbildungen für Menschen mit Schwerbehinderung ermöglichen – u. a. durch Bewusstseinsbildung, Nachteilsausgleiche und gezielte regionale Vernetzung.
- Über das Projekt „Experience Journey“ der *IHK Hamburg*⁴¹ besuchten Unternehmen (Lufthansa Technik Services und Philips Medical Systems), die bereits Menschen mit Behinderung beschäftigen (insbesondere mit dem Budget für Arbeit), andere Betriebe, um einen direkten Austausch und Praxiswissensvermittlung zu ermöglichen.
- Die *HWK Wiesbaden*⁴² informiert Unternehmen über Fördermöglichkeiten wie Anreizprämien, Investitionszuschüsse, Lohnkostenzuschüsse und technische Arbeitshilfen. Seit 2024 fördert das Hessische Perspektivprogramm (HePAS) inklusives Engagement – mit Prämien für Ausbildung, Probebeschäftigung und Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung.

Diese Aktivitäten belegen das Potenzial der Kammern, inklusive Beschäftigung nicht nur zu fördern, sondern aktiv mitzugestalten.

³⁴ <https://www.hwk-leipzig.de/artikel/inklusionsberatung-fragen-und-antworten-3,0,8340.html> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

³⁵ <https://www.hwk-duesseldorf.de/artikel/inklusionsberatung-menschen-mit-behinderungen-im-handwerk-31,0,7.html> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

³⁶ <https://www.hwkno.de/artikel/wie-inklusion-gelingen-kann-76%2C0%2C8099.html> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

³⁷ <https://www.hwk-koblenz.de/artikel/im-handwerk-wird-inklusion-praktiziert-52%2C0%2C70.html> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

³⁸ <https://www.hwk-stuttgart.de/artikel/video-serie-was-tut-die-kammer-fuer-mich-teil-15-inklusionsberatung-67%2C192%2C700.html?> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

³⁹ <https://www.hwk-muenster.de/de/betriebsfuehrung/personal/inklusion?> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

⁴⁰ <https://www.hwk-muenchen.de/artikel/inklusion-rund-um-die-ausbildung-74%2C4835%2C10935.html> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

⁴¹ <https://www.ihk.de/hamburg/ausbildung-weiterbildung/ausbildung/ausbildungsberatung/inklusion-integration-arbeitsmarkt-1154098?> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

⁴² <https://www.hwk-wiesbaden.de/artikel/erfolgreiche-inklusion-44%2C0%2C4398.html?> (letzter Zugriff: 01.09.2025).

Handlungsempfehlungen

Um ihre Wirkung nachhaltig zu stärken, sollten Kammern folgende Maßnahmen umsetzen:

1. **Institutionalisierung von Inklusionsberatung:** Einrichtung fester Ansprechpersonen oder Inklusionsbeauftragter innerhalb der Kammerorganisation sowie Person für technische Beratung sowie die Einbeziehung der Vizepräsidentinnen und -präsidenten (HWK)
2. **Regelmäßige Informationsformate:** Durchführung bzw. Ausbau des Angebots von Workshops, Webinaren und themenspezifischen Veranstaltungen für Unternehmen zum Thema Inklusion.
3. **Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit:** Informativer Webauftritt mit Verlinkung zu Ansprechstellen, Sichtbarmachung erfolgreicher Inklusionsbeispiele durch Medienberichte, Preisvergaben und Social-Media-Kampagnen.
4. **Vernetzung mit regionalen Akteurinnen und Akteuren stärken:** Aktive Kooperation mit EAA, Integrationsämtern, Agenturen für Arbeit, Inklusionsbetrieben und Bildungsträgern.
5. **Integration des Themas in bestehende Dienstleistungen:** Einbindung von Inklusion in Ausbildungsberatung, Unternehmensservice und Nachfolgeberatung.

Durch diese Schritte können Kammern nicht nur zur Erhöhung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen beitragen, sondern auch zur Stärkung eines inklusiven Arbeitsmarktes insgesamt.

3. Integrationsfachdienste

a) Begriff und Personenkreis von Integrationsfachdiensten

Integrationsfachdienste nehmen eine zentrale Schlüsselrolle für die Inklusion von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen und nicht schwerbehinderten Menschen⁴³ in Ausbildung und Beschäftigung ein. Integrationsfachdienste sind gemäß § 192 Abs. 1 SGB IX Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Die Integrationsfachdienste werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig. Diese bleiben für die Ausführung der Leistung verantwortlich (§ 194 Abs. 1 SGB IX).

Der Personenkreis von schwerbehinderten Menschen wird in § 192 Abs. 2 SGB IX beispielhaft wie folgt aufgeführt:

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie
- schwerbehinderte Schulabgängerinnen und -abgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Ein besonderer Bedarf an arbeits- und berufsbegleitender Betreuung ist insbesondere gegeben bei schwerbehinderten Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen (Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, unzureichende Qualifikation, Leistungsminderung) die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert (§ 192 Abs. 3 SGB IX).

⁴³ Hierzu FKS-Faber/Kiesche, § 192 SGB IX Rn. 5f.

b) Aufgaben von Integrationsfachdiensten

Die Aufgaben von Integrationsfachdiensten sind in § 193 SGB IX ausdrücklich aufgenommen, der ihre zentrale Bedeutung zum Ausdruck bringt und in Sachsen-Anhalt damit ein Schlüsselakteur für Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist. Integrationsfachdienste können zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung) beteiligt werden, indem sie

- die schwerbehinderten Menschen beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln,
- die Arbeitgeber informieren, beraten und ihnen Hilfe leisten.

In § 193 SGB IX ist ein umfangreicher Katalog an konkreten Aufgaben der Integrationsfachdienste enthalten. Er soll gleichwohl an dieser Stelle zitiert werden, um ihr Potenzial für Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sichtbar zu machen. Danach umfassen die Aufgaben der IFDs:

- die Fähigkeiten der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in enger Kooperation mit den schwerbehinderten Menschen, dem Auftraggeber und der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation zu erarbeiten,
- die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen einschließlich der auf jeden einzelnen Jugendlichen bezogenen Dokumentation der Ergebnisse zu unterstützen,
- die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter, Jugendlicher zu begleiten,
- geeignete Arbeitsplätze (§ 156 SGB IX) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,
- die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
- die schwerbehinderten Menschen, solange erforderlich, am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten am konkreten Arbeitsplatz zu begleiten,
- mit Zustimmung des schwerbehinderten Menschen die Mitarbeitenden im Betrieb oder in der Dienststelle über Art und Auswirkungen der Behinderung und über entsprechende Verhaltensregeln zu informieren und zu beraten,
- eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung durchzuführen,
- als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber zu informieren und für die Arbeitgeber diese Leistungen abzuklären sowie
- in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen.

c) Kooperation der Integrationsfachdienste und berufsbegleitenden und psychosozialen Dienste

Der Integrationsfachdienst arbeitet eng zusammen, insbesondere mit

- der Bundesagentur für Arbeit (Reha-Team, Arbeitgeber-Service),
- dem Integrationsamt,
- dem zuständigen Rehabilitationsträger, insbesondere den Berufshelferinnen und -helfern der gesetzlichen Unfallversicherung,
- dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und den anderen betrieblichen Interessenvertretungen,

- der abgebenden Einrichtung der schulischen oder beruflichen Bildung oder Rehabilitation mit ihren begleitenden Diensten und internen Integrationsfachkräften oder -diensten zur Unterstützung von Teilnehmenden an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
- den Handwerks-, den Industrie- und Handelskammern sowie den berufsständigen Organisationen und wenn notwendig, auch mit anderen Stellen und Personen.

Die Integrationsämter wirken darauf hin, dass die berufsbegleitenden und psychosozialen Dienste bei den von ihnen beauftragten Integrationsfachdiensten konzentriert werden (§ 194 Abs. 5 SGB IX). Die Durchführung der psychosozialen Betreuung schwerbehinderter Menschen wird in § 28 SchwbAV konkretisiert, wenn das Integrationsamt freie gemeinnützige Träger unter Fortbestand ihrer Verantwortlichkeit beteiligt.

d) Fachliche Anforderungen an Integrationsfachdienste

Die Integrationsfachdienste müssen gemäß § 195 SGB IX bestimmte fachliche Anforderungen erfüllen, um ihre vielfältigen Aufgaben zu bewältigen. Sie sollen nicht alle zitiert werden. Hervorzuheben ist die erste gesetzliche Anforderung, die verlangt, dass die Integrationsfachdienste nach der personellen, räumlichen und sächlichen Ausstattung in der Lage sein müssen, ihre gesetzlichen Aufgaben wahrzunehmen.

Der Personalbedarf eines Integrationsfachdienstes richtet sich nach den konkreten Bedürfnissen unter Berücksichtigung der Zahl der Betreuungs- und Beratungsfälle, des durchschnittlichen Betreuungs- und Beratungsaufwands, der Größe des regionalen Einzugsbereichs und der Zahl der zu beratenden Arbeitgeber. Den besonderen Bedürfnissen besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen, insbesondere schwerbehinderter Frauen, und der Notwendigkeit einer psychosozialen Betreuung soll durch eine Differenzierung innerhalb des Integrationsfachdienstes Rechnung getragen werden.

e) Das Potenzial der Integrationsfachdienste

Das Potenzial der Integrationsfachdienste gemäß § 193 SGB IX für Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und nicht schwerbehinderter Menschen (§ 192 Abs. 4 SGB IX)⁴⁴ ist sehr hoch. Hervorgehoben werden soll, dass die Integrationsfachdienste auch für Menschen mit einem GdB unter 50 Prozent tätig werden können, was praktisch für Menschen mit psychischen Erkrankungen wichtig ist.⁴⁵ Ebenfalls sind die Integrationsfachdienste für junge Menschen mit Behinderungen nach § 151 Abs. 4 SGB IX⁴⁶ ein wichtiger Akteur sowie für das bisher in Sachsen-Anhalt bisher kaum genutzte Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX). Zu unterstreichen ist, dass sie zusammengefasst passgenaue Beratung für diese Personengruppe und Arbeitgeber, gezielte Vorbereitung sowohl personell als auch sachbezogen für die Erlangung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, Vermittlung für schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber sowie individuelle Begleitung bieten, die sich späterhin im beruflichen Alltag ebenso von Auszubildenden und Beschäftigten fortsetzen kann.

Ein großer Vorteil dabei ist, dass sie im Auftrag vom Integrationsamt, der Bundesagentur für Arbeit sowie weiteren Rehabilitationsträgern, wie die Gesetzliche Rentenversicherung oder der Eingliederungshilfeträger tätig werden. Bereits diese Struktur ist auf proaktive Kooperation und Vernetzung angelegt, die in ihrem praktischen Einsatz einen beachtlichen Erfolgsfaktor darstellt. So wurde es beispielsweise vom Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit im Interview bestätigt.

⁴⁴ FKS-Faber/Kiesche, § 192 Rn. 5f.

⁴⁵ Ebenda.

⁴⁶ Die Förderung dieser Gruppe und ihrer Arbeitgeber nach § 26b SchwbAV betrug 2023 und 2024 0 Euro.

Von großer Bedeutung sind die Bewertung und Einschätzung der individuellen Fähigkeiten, Leistungen und Interessen der schwerbehinderten Menschen. Dafür wird ein persönliches Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil gemeinsam mit dem schwerbehinderten Menschen und den für den Ausbildungs- und Arbeitsplatz beteiligten Akteurinnen bzw. Akteuren erstellt. Dies geschieht generell vor Ort, sodass die Integrationsfachdienste passgenaue Empfehlungen in den gesamten Teilhabeprozess einbringen können. Das wirkt sowohl für den schwerbehinderten, gerade jungen Menschen, als auch für die institutionellen Akteurinnen und Akteure entlastend.

Für Sachsen-Anhalt wichtig ist dabei ihre Aufgabe der Begleitung von schwerbehinderten Jugendlichen bei der betrieblichen Ausbildung, insbesondere seelisch oder lernbehinderten jungen Menschen. Über die Kooperation hinaus haben sie persönlichen Zugang zu den jungen Menschen und können mit ihnen realistische berufliche Perspektiven, auch nach ihren Wünschen, die ggf. durch Familie und Schule auch nicht förderlich beeinflusst werden, entwickeln. Sie sind kontinuierlich in den Teilhabeprozess eingebunden und können so gezielte Hilfestellung geben, weitere Unterstützungsbedarfe identifizieren, um Misserfolge, aufkommende Schwierigkeiten und Konflikte und mithin Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Begleitend können sie Motivation und Selbstvertrauen fördern, die sich positiv auf die soziale Integration im Betrieb auswirken. Genauso wichtig sind Kommunikation und Interaktion mit dem häufig in diesem Kontext auch unerfahrenen Arbeitgeber, um für behinderungsbedingte Situationen zu sensibilisieren und Vertrauen bzw. Sicherheit im Umgang mit dem/der Auszubildenden zu schaffen. Das trägt zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses bei und kann die Ausbildungsbereitschaft für andere schwerbehinderte Menschen fördern.

Eine weitere Aufgabe soll ausdrücklich angesprochen werden: Die Integrationsfachdienste erschließen geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und vermitteln schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Qualifikation und Interessen. Gemeinsam mit dem schwerbehinderten Menschen bereiten sie sie auf die Anforderungen am Arbeitsplatz gezielt vor und begleiten sie bei der Einarbeitung. Das ist beispielsweise auch wichtig für die Integration in das Team, was die sozialen Kompetenzen des schwerbehinderten Menschen und die Erwartungshaltungen von beiden Seiten anbelangt. Wie bei den Jugendlichen geht es um Vermeidung von Schwierigkeiten und Konflikten. Die Integrationsfachdienste können solange im Prozess bleiben, wie es notwendig ist oder späterhin wieder dazu kommen, z. B. für ein Jobcoaching.

f) Handlungsempfehlungen

Die Einbeziehung von Integrationsfachdiensten stellt sich als ein Erfolgsfaktor dar. Insgesamt hat sich aus den Interviews und der Betriebsbefragung ergeben, zu empfehlen, die – gesetzlich vorgesehene – Kooperation aller Akteur*innen durch eine Strategie/Konzeption zu strukturieren. Die Integrationsfachdienste sind dabei maßgeblich zu berücksichtigen, damit die in § 194 Abs. 3 SGB IX vorausgesetzte enge Zusammenarbeit mit den dort in den Nr. 1 bis 7 benannten Beteiligten (siehe oben) erfolgen kann. Das Ziel sollte sein, ihre Wirksamkeit in der Praxis deutlich zu erhöhen.

In diesem Kontext ist auf die gesetzlichen Anforderungen, die die personelle, räumliche und sächliche Ausstattung der Integrationsfachdienste betreffen, hinzuweisen, die im vorigen Abschnitt zitiert sind. Es handelt sich dabei um eine Verpflichtung in § 195 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 SGB IX, denn die Integrationsfachdienste müssen nach ihrer Ausstattung in der Lage sein, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Es wird empfohlen zu prüfen, ob die derzeitige Ausstattung der Integrationsfachdienste in Sachsen-Anhalt diesen Anforderungen entspricht.

Um die Ausbildung von schwerbehinderten Menschen zu fördern und den Übergang von jungen Menschen in Ausbildung aktiv zu gestalten, ist zu empfehlen, die Inklusionsbetriebe als Adressaten in die Fortschreibung des „Programms zur Unterstützung schwerbehinderter junger Menschen beim Übergang von der

Schule in ein Ausbildungsverhältnis im Land Sachsen-Anhalt“ mitaufzunehmen (siehe dazu die Handlungsempfehlungen zu den Inklusionsbetrieben).

4. Möglichkeiten der Schwerbehindertenvertretungen

Für eine gelingende Inklusion in Betrieb und Dienststelle sind die Interessenvertretungen wichtige Akteurinnen bzw. Akteure. Als wichtige Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren können Schwerbehindertenvertretungen nicht nur zur Umsetzung inklusiver Arbeitsstrukturen beitragen, sondern auch betriebspolitische Entwicklungen aktiv mitgestalten und somit als Motor der betrieblichen Inklusion fungieren.⁴⁷

Die SBV hat vielfältige Aufgaben: Neben der Überwachung der Einhaltung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze und sonstigen Vorschriften durch den Arbeitgeber, unterstützt sie Menschen im Betrieb auch bei Anträgen zur Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie einer Gleichstellung. Zudem hat die SBV die Aufgabe, insbesondere auch präventive Maßnahmen, die schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen (§ 178 Abs. 1 S. 2 SGB IX). Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben finden sich im SGB IX Initiativ-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte (§ 178 Abs. 4 SGB IX). Die Untersuchung von *Heide/Niehaus* verdeutlicht, dass die SBV durch eine große Belegschaftsnähe gekennzeichnet ist.⁴⁸ Die Rolle der SBV im Hinblick auf betriebliche Prävention und Rehabilitation, insbesondere von (schwer)behinderten Beschäftigten, bleibt jedoch oft noch hinter ihren Möglichkeiten zurück. Dies liegt nicht an zu wenig Engagement der Ehrenamtlichen, sondern vielmehr an den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die erst eine Freistellung ab 101 schwerbehinderten Beschäftigten ermöglichen. Nicht nur die im Rahmen dieses Projektes durchgeführten Interviews, sondern auch frühere Erhebungen zeigen eine hohe Belastung der Vertrauenspersonen und ihrer Stellvertretungen durch die steigende Anzahl von Mitbestimmungssachverhalten, Gremiensitzungen und Beratungsanfragen. Auch erschweren innerbetriebliche Spannungen z. T. ihre Arbeit. Das Gesetz ermöglicht die betriebliche Regelung von Freistellung auch bei unter 101 Beschäftigten, z. B. in einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX. Diese Möglichkeit sollte genutzt werden.

Handlungsempfehlungen zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretung

Für eine Stärkung der SBV ist es wichtig, dass Integrations- und Inklusionsämter, Gewerkschaften sowie Bildungsträger ihre Weiterbildungsangebote gezielter auf die Vermittlung von Sozial- und Beratungskompetenzen ausrichten. Besonderes Augenmerk sollte dabei auch auf die Förderung der Kooperation zwischen SBV und Betriebs- bzw. Personalräten sowie Inklusionsbeauftragten gelegt werden, um hier gezielt Vorurteile und Vorbehalte abzubauen. Zur Unterstützung der praktischen Arbeit und zur Stabilisierung der Position der SBV sind daher auch Qualifizierungsangebote notwendig, die gezielt auf die Bearbeitung und Auflösung innerbetrieblicher Spannungen ausgerichtet sind.

Für die vorliegende Studie ist die Funktion der SBV als Verbindungsperson zum Integrationsamt gemäß § 182 Abs. 2 SGB IX zu unterstreichen. Um seitens der SBV zielgerichtet die zutreffende Ansprechperson im Integrationsamt kontaktieren zu können, wird die Bekanntgabe der Ansprechpersonen auf der Homepage des Integrationsamtes empfohlen. Umgekehrt sollte es auch dem Integrationsamt unkompliziert möglich sein, die SBV anzusprechen, sodass auch die SBV auf der Webseite des Unternehmens mit ihren Kontaktdaten erfasst werden sollte.

⁴⁷ *Heide/Niehaus*, Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion, WSI Mitteilungen, 72 Jg. 5/2019, S. 358 ff.

⁴⁸ Ebenda, S. 363.

Angesichts aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen und der damit verbundenen Notwendigkeit, betriebliche Inklusionsprozesse zu intensivieren, sind insbesondere die Gewerkschaften gefordert, die Arbeit der SBV in den Betrieben stärker als bisher zu unterstützen und deren Rolle nachhaltig zu stärken.⁴⁹

Die Gestaltung einer inklusiven Arbeitswelt erfordert ein proaktives Vorgehen, bei dem der SBV eine zentrale Funktion zukommt. Ihre Aufgabe, eine besonders schutzwürdige Beschäftigtengruppe zu vertreten und zu unterstützen, wird durch eine enge Zusammenarbeit mit der Zielgruppe effektiv wahrgenommen. Darüber hinaus macht die SBV durch die Repräsentanz von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten betriebliche Ungleichheiten sichtbar und trägt maßgeblich zur Sensibilisierung aller betrieblichen Akteurinnen und Akteure für Fragen der Chancengleichheit bei. Vor diesem Hintergrund sollte die Position der SBV als Interessenvertretung weiter gestärkt werden. Zwar wurden im Rahmen der Reform des Bundesteilhabegesetzes bereits erste rechtliche Anpassungen vorgenommen, diese bleiben jedoch hinter den bestehenden Möglichkeiten zurück. Eine weitergehende Stärkung der rechtlichen Stellung der SBV bleibt daher ein zentrales Anliegen.⁵⁰

Für die Integrationsämter ist § 182 Abs. 2 S. 2 SGB IX von Bedeutung, denn die Schwerbehindertenvertretungen sind Verbindungspersonen zum Integrationsamt. Darauf ist im nächsten Kapitel einzugehen.

II.E. Rolle des Integrationsamtes

Eine zentrale Rolle bei allen Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsquote spielt das Integrationsamt, das nach § 185 Abs. 2 SGB IX für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben zuständig ist und auf diese Weise dazu beiträgt, dass schwerbehinderte Menschen auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten voll verwerten und weiterentwickeln können (vgl. § 164 Abs. 4 SGB IX). Nach § 12 Abs. 2 SGB IX stellen die Ämter sicher, dass die Bedarfe der schwerbehinderten Menschen rechtzeitig erkannt werden und auf entsprechende Leistungsanträge hingewirkt wird. Dazu soll ein barrierefreies Informationsangebot bereitgestellt und eine präventive und betriebsnahe Beratung organisiert werden. Diese Anforderungen an das Integrationsamt sind verdeutlicht worden durch § 185 Abs. 1 S. 2 SGB IX, wonach die Integrationsämter vom jeweiligen Bundesland so ausgestattet werden, dass sie ihre Aufgaben „umfassend und qualifiziert“ ausführen können⁵¹. In einem früheren Forschungsprojekt haben wir feststellen können, dass in einigen Bundesländern⁵² diese Beratung gerade auch durch technische Beratungspersonen realisiert wird. Diese sprechen die „Sprache der Betriebe“ und können aufgrund ihrer Erfahrung effektive Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung vorschlagen, die durch entsprechende Hilfen implementiert werden können⁵³. Eine Stärkung der technischen Beratung, auf die auch im Internet hinzuweisen ist, ist in Sachsen-Anhalt erforderlich, weil gerade die technischen Beratungspersonen die oben erläuterten Vorurteile verringern können.

Im Rheinland ist diese technische Beratung eng verzahnt mit dem vom Gesetz verlangten Kammerservice. Dazu verlangt § 185 Abs. 2 S. 7 SGB IX:

Das Integrationsamt benennt in enger Abstimmung mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes Ansprechpartner, die in Handwerks- sowie in Industrie- und Handelskammern für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen, um sie über Funktion und Aufgaben der Integrationsfachdienste aufzuklären,

⁴⁹ Heide/Niehaus, ebenda.

⁵⁰ Paul, Die Schwerbehindertenvertretung als ein Organ der Betriebsverfassung, S. 167 ff.

⁵¹ BT-Drs. 15/1783, S. 16.

⁵² Instrukтив LPK-Beyer § 185 SGB IX Rn. 5.

⁵³ Dazu Kohte/Kaufmann, br 2023, S. 57 ff. und RPR 3/2023, S. 5 ff.

über Möglichkeiten der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu informieren und Kontakt zum Integrationsfachdienst herzustellen.

Wir konnten dazu z. B. in Hamburg feststellen, dass eine Inklusionsberatung in den Räumen der Handwerkskammer stattfindet, sodass der Zugang für die Inhaberinnen und Inhaber der Handwerksbetriebe einfach und niedrigschwellig ist, weil sie aus anderen Gründen regelmäßig „ihre“ Kammer aufsuchen. Vor allem für die Förderung und Organisation der Fachpraktiker-Ausbildung ist eine solche räumliche Nähe von realer Bedeutung⁵⁴. Auf der Homepage des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) sind die Namen und Adressen solcher Beratungspersonen der verschiedenen Kammern auffindbar, sodass auch für die Betriebe erkennbar ist, dass „ihre“ Kammern für die Inklusion engagiert sind und dass sie auf diese Weise Information und Beratung sowohl vom Amt als auch von der Kammer erhalten können.

Zentral ist aus unserer Sicht der beratende Ausschuss für behinderte Menschen bei dem Integrationsamt nach § 186 SGB IX, in dem die verschiedenen Verbände, aber auch das Land und die BA vertreten sind. Hier ist der Ort, um über mögliche Strategien und Schwerpunkte zu beraten. Aus unserer Sicht sollten hier auch die Ergebnisse der Betriebsbefragung erörtert werden, so z. B. die deutliche Divergenz zwischen betrieblichen Informationen an die BA und der geringen Vermittlungsquote. Ebenso empfehlen wir, diese Ergebnisse in den regelmäßigen Beratungen zwischen Integrationsamt und BA nach § 184 SGB IX zu erörtern.

Eine effektive Netzwerkstruktur in diesem Sinn konnten wir nicht feststellen. Die Amtszeit des Beratenden Ausschusses nach § 186 SGB IX ist in Sachsen-Anhalt ausgelaufen; neue Mitglieder wurden noch nicht berufen. Das Integrationsamt hat im Interview erklärt, dass eine Wiederbelebung für wichtig, aber aktuell nicht prioritär erachtet werde und ein konkreter Zeitplan für die Neubesetzung nicht vorhanden sei. Wir empfehlen, die Neubesetzung des Beratenden Ausschusses stärker zu priorisieren.

Eine weitere Netzwerkstruktur wird durch § 182 Abs. 2 S. 2 SGB IX vorgegeben und verlangt: Danach sind die Schwerbehindertenvertretungen und die Inklusionsbeauftragten als Verbindungspersonen zum Integrationsamt vorgesehen. Die Bedeutung dieses Netzwerks wird durch unsere Befragung bestätigt; danach sind in Betrieben mit SBV die Instrumente der begleitenden Hilfe deutlich besser bekannt und werden auch besser genutzt. Das sollte weiter ausgebaut werden. Zur Effektivierung der Norm wird empfohlen, dass diese Verbindungspersonen wiederum auf der Webseite erfahren können, wer ihre ortsnahe Ansprechperson im Integrationsamt ist, an die sie sich wenden können, um z. B. Fragen der begleitenden Hilfe klären zu können.

Eine weitere präventive Beratung durch das Integrationsamt sieht § 167 Abs. 1 SGB IX vor, wonach bei Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen eine Beratung unter Beteiligung des Integrationsamtes stattfindet. Aus dem letzten BIH-Bericht geht hervor, dass mehr als 5.000 solcher Beratungen im Bundesgebiet stattfanden, die überwiegend erfolgreich waren und die Beschäftigungsverhältnisse stabilisierten. Diese Norm statuiert eine Organisationspflicht für die jeweiligen Arbeitgeber, die auch durch die Integrationsämter durchzusetzen ist, indem sie im Zustimmungsverfahren nach § 168 SGB IX im Rahmen der Ermessenserwägungen zur Geltung zu bringen ist.⁵⁵

⁵⁴ Vgl. dazu den Bericht der Beraterin für inklusive Bildung der IHK Köln, *Kaletka*, br 4/2021, S. 101 ff.

⁵⁵ VG Hannover v. 24.04.2017 – 3 A 11496/18.

II.F. Rolle der Bundesagentur für Arbeit

Eine zentrale Rolle bei der Vermittlung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nimmt die Bundesagentur für Arbeit ein, die zudem selbst Rehabilitationsträgerin (§ 6 SGB IX) ist.

1. Zentrale Verpflichtungen der Bundesagentur für Arbeit

Die Bedeutung der Bundesagentur für Arbeit kommt bereits dadurch zum Ausdruck, dass die Verpflichtungen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, in einer eigenständigen Vorschrift, § 187 SGB IX, zunächst zusammengefasst geregelt sind und in weiteren Zusammenhängen im SGB IX konkretisiert werden, wie z. B. beim Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX) oder in der Kooperation mit den Arbeitgebern gemäß § 163 SGB IX. Daher sollen sie an dieser Stelle im Überblick dargestellt werden.

- **Berufsberatung und Vermittlung von schwerbehinderten Menschen:** Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX)
- **Beratung von Arbeitgebern:** Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen (§ 187 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX)
- **Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.** Der Personenkreis wird in einem nicht abschließenden Katalog mit Regelbeispielen in § 187 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX konkretisiert. Es sind schwerbehinderte Menschen, für die besondere Herausforderungen bei einer Beschäftigung bestehen. Dazu zählen schwerbehinderte Menschen,
 - die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind (§ 155 Absatz 1),
 - die langzeitarbeitslos sind (§ 18 SGB III),
 - die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen, bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60) oder einem Inklusionsbetrieb eingestellt werden oder
 - die als Teilzeitbeschäftigte oder die zur Aus- oder Weiterbildung eingestellt werden.

In diesem Kontext ist zudem die besondere Förderung im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen als Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit zu nennen (§ 187 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX).

- **Durchführung des Gleichstellungsverfahrens:** Die Bundesagentur für Arbeit ist zuständig für die Gleichstellung behinderter Personen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX), deren Widerruf und Rücknahme (§ 187 Abs. 1 Nr. 5 und 6 SGB IX).
- **Überwachung der Einhaltung der Beschäftigungspflichten und Durchführung des Anzeigeverfahrens:** Die Bundesagentur für Arbeit überwacht die Einhaltung der Beschäftigungspflichten (§ 154 SGB IX), führt das entsprechende Anzeigeverfahren nach § 163 SGB IX durch und entscheidet über die Zulassung der Anrechnung und der Mehrfachanrechnung (§ 158 Absatz 2, § 159 Absatz 1 und 2 SGB IX, § 187 Abs. 1 Nr. 7 und 8 SGB IX).
- **Durchführung von befristeten überregionalen und regionalen Arbeitsmarktprogrammen,** um die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, insbesondere von besonderen Gruppen wie schwerbehinderten Frauen, zu verringern und das Ausbildungsplatzangebot für schwerbehinderte Menschen zu fördern (§ 187 Abs. 4 SGB IX).

Bei der Bundesagentur für Arbeit besteht eine mit dem Integrationsamt im Gleichklang stehende Struktur, indem es vergleichbar einen Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen gemäß § 188 SGB IX gibt.

Dessen Bildung ist ebenfalls verpflichtend vorgesehen mit der Aufgabe, die Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsleben durch Vorschläge zu fördern und die Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der ihr übertragenen Aufgaben zur Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen. Der Beratende Ausschuss ist paritätisch besetzt, insbesondere mit Arbeitgeber-/Interessen- und Integrationsamtsvertreterinnen und -vertretern.

2. Beratung und Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit

Mit Blick auf die in dieser Studie identifizierten Gründe für die Nichtbeschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und den dargestellten Schlussfolgerungen zu den Vorurteilen gegenüber diesem Personenkreis (Abschnitt C) sollen einzelne Verpflichtungen der Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit in Sachsen-Anhalt näher beleuchtet und mit den empirischen Ergebnissen gespiegelt werden.

Als maßgeblicher Faktor, Menschen mit Schwerbehinderung in Beschäftigung zu bringen und sie in Beschäftigung zu halten, werden insbesondere die Beratung und Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit in § 187 Abs. 4 und 5 SGB IX mit der Vorgabe einer Beratungsstruktur innerhalb der Bundesagentur für Arbeit und der Unterstützung der Arbeitgeber im Rahmen der Beratung nach § 187 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX ausdifferenziert.

Im Interview mit dem Reha-Team ist festzustellen, dass der Bedarf an Beratung und Unterstützung in Sachsen-Anhalt steigt. Das zeigt die Entwicklung der Zahl der gestellten Anträge, die fortlaufend zunimmt. Beim befragten Reha-Team waren es jüngst ca. zehn Prozent. Im Jahr 2023 wurden 456 Teilhabeanträge gestellt. Über 80 Prozent sind positiv beschieden worden. Der Schwerpunkt liegt klar auf der Bewilligung technischer Arbeitshilfen, von denen nahezu 100 bewilligt worden sind. Die Erweiterung des gerade für die BA geltenden § 49 Nr. 8 SGB IX um das Jobcoaching gibt Chancen zur Kooperation mit dem Integrationsamt, da die Integrationsämter nach den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hier ebenfalls aktiv sein sollen⁵⁶. Eine konkrete Schwierigkeit in der Bewilligung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben liege in der Kooperation mit anderen Rehabilitationsträgern, die im konkreten Fall mit dem Eingliederungshilfeträger gut funktioniere, jedoch sehr herausfordernd, beispielsweise mit dem Träger der Gesetzlichen Rentenversicherung, ist.

Das befragte Reha-Team hat einen ausgewiesenen Schwerpunkt auf den Übergang aus den Förderschulen in Ausbildung und Beschäftigung und entfaltet frühzeitig strukturierte und intensive Aktivitäten. Insbesondere in diesem Bereich geht es in der Arbeit des Reha-Teams auch darum, den Weg in die Werkstatt für behinderte Menschen zu vermeiden und die jungen Menschen in die betriebliche Ausbildung zu bringen. Das neue Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX) kommt dabei selten zur Anwendung, wie statistisch insgesamt für Sachsen-Anhalt. Als ein Hemmnis wurde die nicht inklusive Struktur in den Berufsschulen benannt. Um gleichwohl ein Budget für Ausbildung nutzen zu können, soll eine gesetzliche Gestaltungsmöglichkeit unterstrichen werden. Gemäß § 61a SGB IX besteht die Möglichkeit, dass der schulische Teil der Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erfolgen kann, wenn wegen Art oder Schwere der Behinderung der Besuch einer Berufsschule am Ort des Ausbildungsplatzes nicht möglich ist. In den beschriebenen Konstellationen fand keine Kooperation, beispielsweise mit einem Berufsbildungswerk (§ 51 SGB IX), statt. Hier könnte sich weiteres Inklusionspotenzial bieten.

Bei der Beratung und Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit haben beide interviewten Personen (Reha-Team und Arbeitgeber-Service) die im Abschnitt C behandelten Vorurteile ganz klar verdeutlicht.

⁵⁶ Empfehlungen der BIH für die Erbringung von finanziellen Leistungen zum Jobcoaching als Leistung nach dem SGB IX, Stand 14. September 2023 mit Wirkung ab 1. Oktober 2023; dazu auch *Busch*, RP-Reha 2025, S. 42.

Beide identifizierten die Vorurteile/Klischees als zentrales Hemmnis, Menschen mit Schwerbehinderung in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen.

„... die größten Hürden bestehen an der Stelle noch im Kopf. Alles andere sehe ich eigentlich nicht als Hürde.“

Das sei ein maßgeblicher Grund, warum Arbeitgeber sich nicht an die Bundesagentur für Arbeit wenden. Beim Arbeitgeber-Service sind es – nur – ca. 20 Arbeitgeber, die in regelmäßiger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service stehen, wie berichtet wurde. Hinzu tritt, dass Arbeitgeber von den Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen keine ausreichende Kenntnis haben, was sich in der Betriebsbefragung ebenfalls gezeigt hat. Andererseits fehlt die umfassende Kenntnis der Arbeitgeber von ihrer eigenen Verpflichtung zur Erteilung eines Vermittlungsauftrags nach § 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX⁵⁷: Der interviewte Arbeitgeber-Service nutzt nicht alle Möglichkeiten, um das hinreichend präsent zu machen, zum Beispiel in einem ersten Schritt öffentlich auf der Webseite.

In der Zusammenschau beider Interviews ist zu beobachten, dass eine verzahnte Zusammenarbeit im eigenen Haus mit dem jeweils anderen Reha-Team bzw. Arbeitgeber-Service offenbar nur sehr punktuell, d. h. anlassbezogen, und nicht strukturell erfolgt. Von einer strukturierten Kooperation mit der technischen Beratung im eigenen Haus sowie mit den Integrationsfachdiensten wurde nicht berichtet. In beiden Interviews wurde die technische Ausstattung von Arbeitsplätzen als sehr bedeutend gewertet, wobei der Arbeitgeber-Service auf den personellen Engpass hingewiesen hat: Die einzige Person für technische Beratung kann eine umfassende Beratung, für die die Nachfrage da ist, nicht leisten.

In den Interviews wurden Anzeichen sichtbar, dass die Bundesagentur für Arbeit das ihr zur Verfügung stehende Potenzial insbesondere bei der Suche nach einem geeigneten Praktikums-/Ausbildungsplatz oder einer geeigneten Einrichtung der beruflichen Rehabilitation (z. B. Berufsbildungswerk, § 51 SGB IX), bei der die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 61a Abs. 5 SGB IX unterstützen soll, nicht ausreichend nutzt. Vergleichbare Hinweise waren bei der Erschließung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als auch bei der Vermittlung von schwerbehinderten Menschen zu beobachten.

Der befragte Arbeitgeber-Service, der nach außen gerichtet tätig ist und werden soll, steht nach eigener Aussage mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren, wie mit dem Integrationsamt, in „gewisser Vernetzung“. Gleichzeitig wurde im Interview auf einen regen Austausch mit Arbeitgebern verwiesen, um beispielsweise „Stellenangebote ... zu akquirieren“ und die eigene Rolle/Aufgabe beschrieben als

„Bindeglied in einem großen Netzwerk, was wir auch immer weiter ausbauen wollen mit Arbeitsmarktpartnern jeglicher Art, um eben die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen maßgeblich zu unterstützen.“

Die Integrationsfachdienste, deren ausdrückliche Aufgabe es ist, geeignete Arbeitsplätze zu erschließen (§ 193 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX), waren nur bei „einigen“ Beratungsgesprächen dabei (bei insgesamt fünf im Jahr, konkret im Rahmen der unterstützten Beschäftigung), wie der Arbeitgeber-Service berichtet. Jedoch wurde der Erfolg der Zusammenarbeit unmittelbar mit angesprochen, sodass die Kooperation in der Praxis ein maßgeblicher Erfolgsfaktor ist.

⁵⁷ BAG 25.11.2021 – 8 AZR 313/20, NZA 2022, 638; Faber/Rabe-Rosendahl in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023 § 164 Rn. 16; LPK-SGB IX/Düwell 2022 § 164 Rn. 138.

Die Möglichkeiten für Arbeitgeber und beispielsweise auch für Schwerbehindertenvertretungen zur Vernetzung mit der Bundesagentur für Arbeit werden in der Kommunikation nach außen offenbar nicht ausreichend ausgeschöpft. Sichtbar wurde in beiden Interviews mit der Bundesagentur für Arbeit, dass eine kontinuierliche, proaktive Ansprache von Arbeitgebern in der Breite zu wenig stattfindet. Diese wäre aber eine Grundlage, um Vorurteile und unzureichende Kenntnis der Arbeitgeber über die Beschäftigung von (schwer)behinderten Menschen (siehe Abschnitt C) und über die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten flächendeckend abzubauen bzw. zu verringern. Vorurteile und Unkenntnisse der Arbeitgeber sind, wie in den Interviews bestätigt, ein großes Hemmnis und wirken massiv als Zugangsbarriere für Ausbildung und Beschäftigung. Ein zielgruppenspezifischer Ausbau des Internetangebots könnte diese Barrieren senken. Ebenso könnte eine Verstärkung der (arbeitgeberspezifischen) Öffentlichkeitsarbeit des Arbeitgeber-Services Ansatzpunkte für eine verbesserte Wahrnehmung der Rolle der Bundesagentur für Arbeit bei der Ausbildung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen bieten.

In den Interviews wurde die gesetzliche Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit, die Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX), insbesondere vom Arbeitgeber-Service, nicht als eine maßgebliche Tätigkeit benannt. Das ist auffallend, denn in Sachsen-Anhalt existiert ein relativ dichtes Netz an Werkstätten und bietet Potenzial für Übergänge von schwerbehinderten Menschen, das bisher offenbar nicht ausreichend intensiv genutzt wird.

3. Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung durch die Bundesagentur für Arbeit in die Betriebe

Die Bundesagentur für Arbeit ist aus ihrer Stellung als maßgebliche Akteurin der Arbeitsmarktförderung und der Zuständigkeit als Rehabilitationsträgerin gemäß der Gesetzlichen Arbeitsförderung (SGB II und SGB III) in einer besonderen Pflichtenrolle gegenüber Arbeitgebern. Ihre Rolle wird durch die gesetzlichen Pflichten, die Arbeitgeber haben, und die Ansprüche von Menschen mit Schwerbehinderung zur Teilhabe am Arbeitsleben gestärkt. Vorliegend soll der Blick auf die Arbeitgeber gerichtet und ihre Perspektive mit den Ergebnissen der Betriebsbefragung dargestellt werden.

a) Rechtlicher Rahmen für Arbeitgeber gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX sowie korrespondierend der Bundesagentur für Arbeit

Ausgangspunkt ist die Verpflichtung der Arbeitgeber gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX. Nach dieser Vorschrift ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Sie sind verpflichtet, frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen. Die Bundesagentur für Arbeit ist verpflichtet, den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vorzuschlagen. Im Weiteren ist die Beteiligung, vor allem der Schwerbehindertenvertretung, gesetzlich ausgeformt. Arbeitgebern werden verpflichtende Verfahrensvorschriften zur Besetzung jeder einzelnen Stelle auferlegt, die ihre Organisationsfreiheit einschränken, mit dem Ziel, die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht nur zu fördern, sondern auszuschöpfen.⁵⁸ Arbeitgeber sollen gewissenhaft erforschen, welche Beschäftigungsmöglichkeiten von schwerbehinderten Menschen objektiv bestehen.⁵⁹ Konkret wird ein Drei-Phasen-Modell gesetzlich installiert, das wie folgt beschrieben werden kann:

⁵⁸ Faber/Rabe-Rosendahl in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023 § 164 Rn. 8; LPK-Düwell, 2022 § 164 SGB IX Rn. 105.

⁵⁹ Faber/Rabe-Rosendahl in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023 § 164 Rn. 11 ff.

Geeignetheitsprüfung: Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob die Stelle in ihren Anforderungen für einen schwerbehinderten Menschen geeignet ist.

Personalauswahl: Der Arbeitgeber wählt aus Bewerbungen und Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit die Person aus, mit der die Stelle besetzt werden soll.

Erörterungsverfahren: Arbeitgeber haben ihre Personalauswahl mit der Interessenvertretung und der betreffenden Person zu erörtern, um sie überprüfen zu können. Diese Verpflichtung besteht für Arbeitgeber, die ihre Quote der Mindestbeschäftigung nicht erfüllen.⁶⁰

Die Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit nehmen hier eine bedeutende Stellung ein. Entsprechend werden die Verpflichtungen der Bundesagentur für Arbeit in § 187 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 5 SGB IX korrespondierend geregelt. Es entsteht ein in sich verzahnter Verfahrensablauf zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen. In diesem Verfahren ist die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 187 Abs. 5 SGB IX ausdrücklich verpflichtet,

1. dem Arbeitgeber zur Besetzung von Arbeitsplätzen geeignete arbeitslose oder arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen unter Darlegung der Leistungsfähigkeit und der Auswirkungen der jeweiligen Behinderung auf die angebotene Stelle vorzuschlagen, sowie
2. ihre Fördermöglichkeiten aufzuzeigen, soweit möglich und erforderlich, auch die entsprechenden Hilfen der Rehabilitationsträger und der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben durch die Integrationsämter.

Die besonderen Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit, wie das Reha-Team oder ein von ihr beauftragter Integrationsfachdienst (§ 192 SGB IX) sollen auf die Vermittlung von schwerbehinderten Menschen gerichtete Aktivitäten entfalten. Gefordert ist ein dem zitierten § 187 Abs. 5 Nr. 1 SGB IX entsprechender „sorgfältig“⁶¹ ausgearbeiteter Vermittlungsvorschlag. Um dies zu gewährleisten, kann durch die Bundesagentur für Arbeit auch eine Arbeitsplatzbesichtigung erfolgen (§ 163 Abs. 7 SGB IX).

b) Ergebnisse der Betriebsbefragung

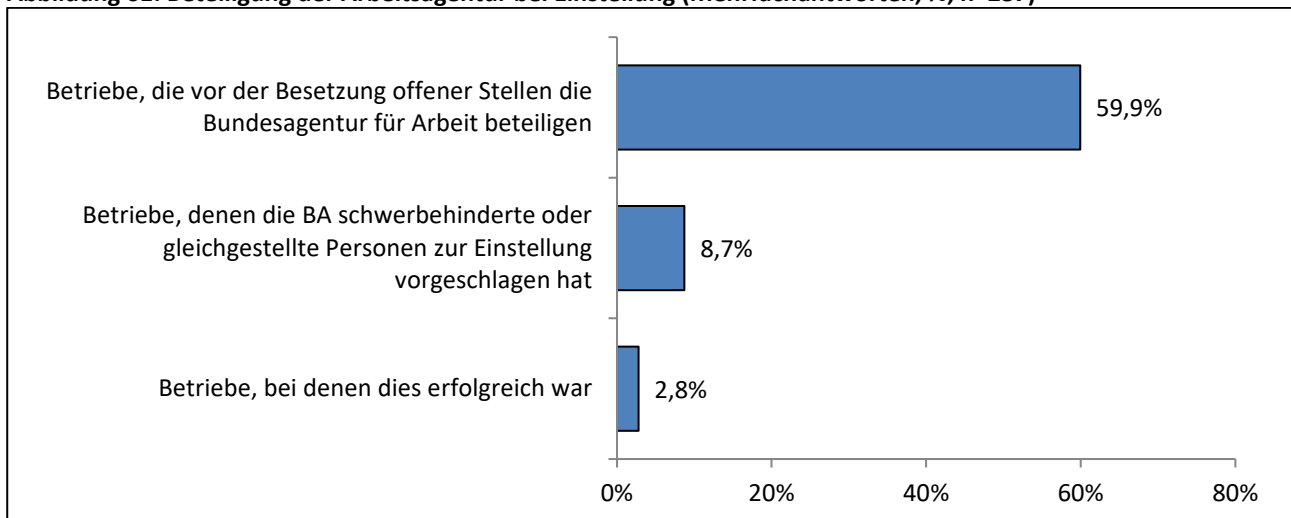
An dieser Stelle sollen die Ergebnisse der Betriebsbefragung eingebunden werden, um die Präsenz der Bundesagentur für Arbeit, die Zusammenarbeit mit Arbeitgeber und im Ergebnis die Wirkungsorientierung bei der Vermittlung von schwerbehinderten Menschen in Ausbildung und Beschäftigung widerzuspiegeln.

Die Arbeitsagenturen sollen eine entscheidende Rolle bei der Vermittlung Schwerbehinderter in Beschäftigung spielen. Deshalb wurde auch aus Sicht der Betriebe nach der Beteiligung der Arbeitsagentur im Prozess gefragt. Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede in der Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen.

⁶⁰ LPK-Düwell, 2022 § 164 SGB IX Rn. 108.

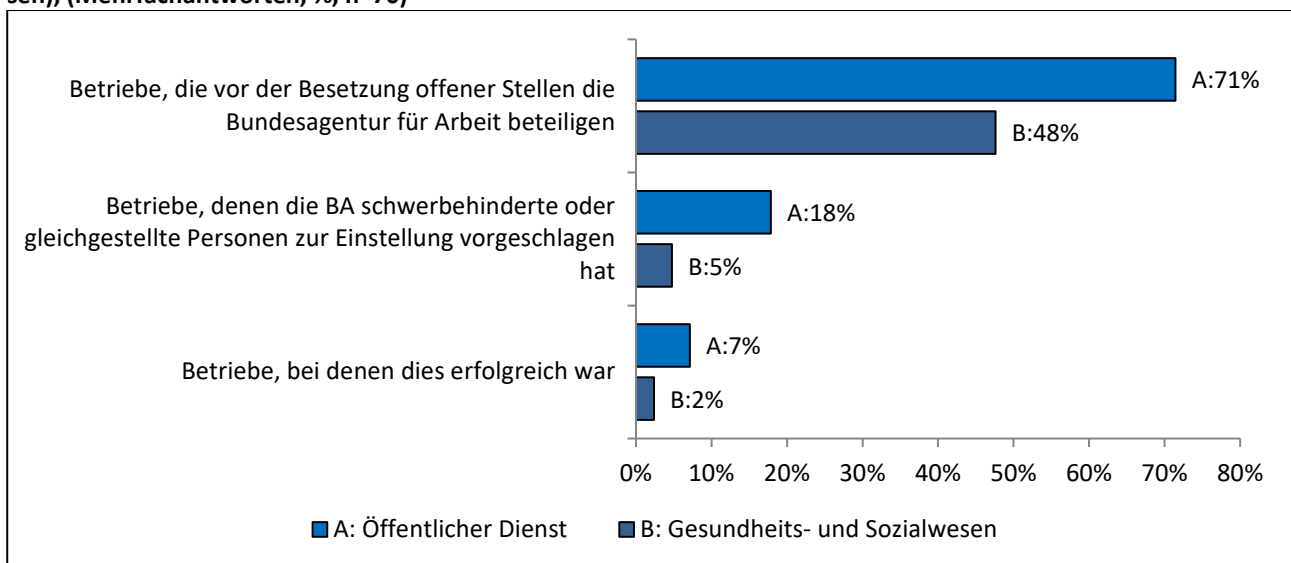
⁶¹ LPK-Düwell, 2022 § 164 SGB IX Rn. 140.

Abbildung 61: Beteiligung der Arbeitsagentur bei Einstellung (Mehrfachantworten, %, n=287)



Insgesamt beteiligt eine deutliche Mehrheit der Betriebe die Arbeitsagentur im Vorfeld von Stellenbesetzungen (Abbildung 61). Allerdings erhalten nur sehr wenige Betriebe überhaupt Vorschläge für schwerbehinderte oder gleichgestellte Kandidatinnen und Kandidaten von der Agentur. Noch geringer ist die Zahl der Betriebe, bei denen eine solche Vermittlung tatsächlich erfolgreich war. Dies deutet auf eine erhebliche Lücke zwischen der grundsätzlichen Einbindung der Arbeitsagentur und einer effektiven Vermittlungspraxis für diese Zielgruppe hin.

Abbildung 62: Beteiligung der Arbeitsagentur bei Einstellung (öffentlicher Dienst und Gesundheits- und Sozialwesen), (Mehrfachantworten, %, n=70)



Der branchenspezifische Vergleich offenbart ein starkes Gefälle: Der öffentliche Dienst schneidet in allen Bereichen der Zusammenarbeit deutlich besser ab als das Gesundheits- und Sozialwesen (Abbildung 62). Im öffentlichen Dienst ist die Beteiligungsquote der Agentur am höchsten. Auch die Vermittlungsvorschläge sowie die erfolgreichen Einstellungen liegen hier über dem Durchschnitt. Im Gesundheits- und Sozialwesen hingegen ist die Beteiligungsquote der Arbeitsagentur deutlich niedriger. Die Vermittlungsvorschläge und vor allem die erfolgreichen Einstellungen fallen hier nochmals erheblich geringer aus. Dabei fällt auf, dass insbesondere das Verhältnis von Beteiligungsquote zum Anteil der Betriebe, denen Personen zur Einstellung vorgeschlagen wurden, im Gesundheits- und Sozialwesen ungünstiger ist.

Formal wird die Arbeitsagentur zwar oft in den Einstellungsprozess einbezogen, ihre Rolle als aktive Vermittlungsinstanz für schwerbehinderte Beschäftigte ist jedoch insgesamt sehr begrenzt, weil selten Vermittlungsaufträge erteilt werden und darauf von der BA offensichtlich nicht deutlich hingewiesen wird. Der öffentliche Dienst verzeichnet dabei eine intensivere und erfolgreichere Zusammenarbeit als das Gesundheits- und Sozialwesen. Sowohl die Häufigkeit der Beteiligung als auch deren Erfolg dürfte zum Teil mit der Betriebsgrößenstruktur zusammenhängen. Die im Schnitt größeren Dienststellen des öffentlichen Dienstes verfügen in der Regel über eine strukturiertere Personalpolitik als die häufig auch kleineren Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen. Sie schalten häufiger Anzeigen, statt auf persönliche Kontakte und Initiativbewerbungen zu setzen (siehe oben). In größeren Betrieben mit absolut höherem Personalumschlag ist es darüber hinaus auch wahrscheinlicher, dass die Vermittlung über die Arbeitsagentur zum Erfolg führt. Eine Aussage über Quoten kann aufgrund dieser Zahlen nicht getroffen werden.

c) **Schlussfolgerungen aus der Betriebsbefragung**

Aus der Perspektive der befragten Arbeitgeber sind die Beratungs- und Vermittlungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit nicht hinreichend sichtbar und mithin nicht hinreichend wirksam. Es hat sich eine Diskrepanz aufgetan zwischen der Quote der Arbeitgeber von ca. 60 bzw. 70 Prozent, die die Bundesagentur bei der Stellenbesetzung informieren sowie der im Verhältnis dazu geringen Anzahl von Vermittlungsvorschlägen und dann noch einmal zu der sehr geringen Vermittlungsquote.

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse sind die strengen Anforderungen, die an Arbeitgeber bei der frühzeitigen Verbindungsaufnahme gestellt werden, zu diskutieren. Eine pauschale Meldung an die Bundesagentur für Arbeit über den zu besetzenden Arbeitsplatz ist nicht ausreichend. Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX, Verbindung mit der Bundesagentur für Arbeit aufzunehmen, erfordert die Erteilung eines Vermittlungsauftrags. Das hat das Bundesarbeitsgericht jüngst ausdrücklich gefordert.⁶² Die Bundesagentur für Arbeit muss in die Lage versetzt werden, einen qualifizierten Vermittlungsvorschlag zu unterbreiten. Die dafür erforderlichen Daten sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen zum Beispiel ein Anforderungsprofil oder eine Stellenbeschreibung.⁶³ Es liegen keine Erkenntnisse für Sachsen-Anhalt über diese Verbindungsaufnahme durch Arbeitgeber vor. Die dargestellten Erfordernisse vermögen die aufgezeigte Diskrepanz zwischen der Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit durch die Arbeitgeber, wie sie gesetzlich vorgeschrieben ist, und ihrer Rückmeldung an die Arbeitgeber rechtlich nicht zu erklären. Die Bundesagentur für Arbeit erhält die digitale Meldung durch die Arbeitgeber und hat damit Kenntnis von den zu besetzenden Stellen. Sollte ein Arbeitgeber seinen beschriebenen Pflichten gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX gegenüber der Bundesagentur für Arbeit nicht hinreichend nachkommen (vor allem fehlender oder unzureichender Vermittlungsauftrag), ist die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, ihn auf diese Anforderungen hinzuweisen und auf den Erhalt der erforderlichen Daten und des Vermittlungsauftrags hinzuwirken. Auch hierüber liegen keine Erkenntnisse vor, insbesondere auch nicht aus dem Interview mit dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit.

Der Beratende Ausschuss nach § 188 SGB IX erwies sich insoweit nicht als hilfreich, da er zentral bei der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg angesiedelt ist. Die in unserer Betriebsbefragung festgestellten Divergenzen zwischen betrieblichen Meldungen/Anfragen und quantitativ geringen Vermittlungsvorschlägen sind ein Phänomen in Sachsen-Anhalt, über die bundesweite Lage liegen uns keine vergleichbaren Daten vor. Wir empfehlen daher, diese Divergenz nach § 184 mit dem Integrationsamt und nach § 186 im Beratenden Ausschuss in Sachsen-Anhalt zu erörtern.

⁶² BAG v. 27.03.2025 – 8 AZR 123/24 -, Rn. 24, NZA 2025, 995.

⁶³ BAG, ebenda m. w. N., LAG Rheinland-Pfalz v. 10.09.2010 – 6 TaBV 10/10.

d) Handlungsempfehlungen

Die gesetzlichen Aufgaben und Verpflichtungen der Bundesagentur für Arbeit zur Beratung von schwerbehinderten Menschen und Arbeitgebern, die Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen einschließlich der Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 187 Abs. 1 SGB IX) und die strukturierte Zusammenarbeit im eigenen Haus mit dem jeweils anderen Reha-Team bzw. Arbeitgeber-Service sowie nach außen, insbesondere mit dem Integrationsamt und den Integrationsfachdiensten, sind von praktischer Bedeutung.

Hierzu zählen beispielsweise die Verpflichtung der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes, die Fördermöglichkeiten nach § 46 SGB III sowie nach § 82 SGB III bekannter zu machen, da sie nach der Betriebsbefragung weitgehend unbekannt sind, und ihre Verbreitung zu verbessern. Eine wichtige Rolle können hier die Schwerbehindertenvertretungen als Verbindungspersonen nach § 182 SGB IX und die Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX spielen. Gerade im öffentlichen Dienst, der in Sachsen-Anhalt hinter den Beschäftigungsquoten zurückbleibt und auf dem letzten Platz im Bundesdurchschnitt steht, sind die Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten wichtige Personen, die hier entsprechend tätig werden können.

Außerdem bedarf es einer gemeinsamen Beratung nach § 184 SGB IX (siehe ausführlicher im Abschnitt zum Integrationsamt, Abschnitt E) zwischen dem Integrationsamt und regionaler Bundesagentur für Arbeit über die Aufteilung der Zuständigkeit für das Jobcoaching nach § 49 Abs. 8 Nr. 2a SGB IX in den einzelnen Betrieben, weil beide hierzu verpflichtet sind.⁶⁴ Auch dieses Thema könnte in einer Sitzung des Beratenden Ausschusses nach § 186 SGB IX erörtert werden. In anderen Bundesländern ist Jobcoaching gerade für den Übergang in die Ausbildung und nach der Ausbildung eingesetzt worden. Es konnte nicht festgestellt werden, dass die Bundesagentur für Arbeit Integrationsfachdienste beauftragt, obgleich dies rechtlich möglich ist.

Auffallend ist die große Diskrepanz der Zahlen zwischen dem örtlichen Reha-Team von betreuten 400 Beschäftigten/(schwer)behinderten Menschen und dem örtlichen Arbeitgeber-Service, der nach seinen eigenen Angaben im kontinuierlichen Kontakt zu ca. 20 Arbeitgebern steht, die auch freie Stellen melden. Dies spiegelt sich in der Betriebsbefragung wider: Es gibt relativ häufig Informationen von Betrieben an die Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Abs. 1 SGB IX und sehr wenige Vermittlungsvorschläge von der Bundesagentur an die Betriebe. Zu den möglichen Ursachen gehört eine unzureichende Information durch die Betriebe und die Notwendigkeit der Bundesagentur, auch auf solche Informationen zu reagieren und auf eine vollständige Meldung hinzuwirken, also auf einen vom Bundesarbeitsgericht⁶⁵ jüngst geforderten "Vermittlungsauftrag" (siehe oben) hinzuwirken. Diese Diskrepanz sollte auch zwischen der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt diskutiert werden, die nach § 184 SGB IX zur Kooperation verpflichtet sind.

Eine vergleichbare Diskussion betrifft die geringe Beteiligung am „Programm zur Unterstützung schwerbehinderter junger Menschen beim Übergang von der Schule in ein Ausbildungsverhältnis im Land Sachsen-Anhalt“, in dem sich im Durchschnitt nicht mehr als sieben Personen im Jahr befinden. Hier gibt es einen konkreten Kooperationsvertrag zwischen Ministerium, Integrationsamt und Bundesagentur für Arbeit, um dieses Programm zu realisieren. Daher ist hier eine gemeinsame Beratung und die Einbindung des Beratenden Ausschusses nach § 186 SGB IX zu empfehlen, sobald er wieder in Funktion ist.

⁶⁴ Empfehlungen der BIH für die Erbringung von finanziellen Leistungen zum Jobcoaching als Leistung nach dem SGB IX, Stand 14. September 2023 mit Wirkung ab 1. Oktober 2023; dazu auch *Busch*, RP-Reha 2/2025, S. 42.

⁶⁵ Urt. v. 27.03.2025 – 8 AZR 123/24 -, Rn. 24, NZA 2025, 995.

Eine weitere Handlungsempfehlung zielt auf den Beratenden Ausschuss (§ 186 SGB IX). Dieser sollte mit höherer Priorität konstituiert werden, damit er sein wichtiges Unterstützungspotenzial zu leisten vermag.

II.G. Förderung von Inklusionsbetrieben

1. Begriff und Aufgaben von Inklusionsbetrieben

Mit Inklusionsbetrieben⁶⁶ ist im Schwerbehindertenrecht des SGB IX ein Instrument mit besonderen Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt enthalten.⁶⁷

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt (§ 215 Abs. 1 SGB IX).

Die Besonderheit ist die gemeinsame Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderungen.

§ 215 Abs. 3 SGB IX sieht vor, dass Inklusionsbetriebe mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Ihr Anteil soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.

Die Aufgaben der Inklusionsbetriebe sind in § 216 Satz 1 SGB IX explizit wie folgt geregelt:

Die Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen hat Empfehlungen zur Förderung von Inklusionsbetrieben nach §§ 215ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, erlassen, auf die verwiesen wird.

2. Personenkreis der Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe beschäftigen schwerbehinderte Menschen, bei denen eine Integration in eine sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund besonderer Umstände dieses Personenkreises nicht ohne Weiteres erreicht werden kann. Gemäß § 215 Abs. 2 SGB IX sind dies insbesondere:

- schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert,

⁶⁶ Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat Empfehlungen zur Förderung von Inklusionsbetrieben nach §§ 215 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch in der ab 01.01.2019 gültigen Fassung (SGB IX), Stand 2018, erlassen, auf die verwiesen wird.

⁶⁷ Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie - Integrationsamt - Information über Inklusionsbetriebe, online verfügbar.

- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen,
- schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden, sowie
- schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches sind.

Zu dem zu Inklusionsbetrieben zugänglichen Personenkreis gehören ebenfalls psychisch kranke Menschen, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt (§ 215 Abs. 4 SGB IX).

3. Organisationsformen von Inklusionsbetrieben, Abgrenzungen und strukturelle Vorgaben

Inklusionsbetriebe sind Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes und Teilnehmende des marktwirtschaftlichen Wettbewerbs. Mit der Begriffsbestimmung in § 215 Abs. 1 Satz 1 SGB IX sind zwei Organisationsformen zu unterscheiden:

1. rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen und
2. unternehmensinterne, d. h. rechtlich unselbständige, Inklusionsbetriebe oder Inklusionsabteilungen von Unternehmen bzw. öffentlichen Arbeitgebern.

Mit dieser Organisation sind sie abzugrenzen von sämtlichen Formen unterstützter oder therapeutisch ausgerichteter Beschäftigung in Bildungseinrichtungen, Anstalten oder Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Da Inklusionsbetriebe die vollwertige Teilhabe am Arbeitsleben gewährleisten bzw. anstreben, unterscheidet sich die Beschäftigung in Inklusionsbetrieben, in denen eine Inklusion in den Arbeitsmarkt stattfindet, von dem Arbeitsbereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, wo dies nicht geschieht.⁶⁸ Inklusionsbetriebe sind daher auch keine Einrichtungen des sozialen oder gemeinnützigen Sektors, selbst wenn Träger der Wohlfahrtspflege oder gemeinnützige Vereine Eigentümer oder Mehrheitsgesellschafter sind.⁶⁹

Ein Merkmal von Inklusionsbetrieben ist die gesetzlich vorgegebene Anzahl von schwerbehinderten Beschäftigten, wie bereits oben mit § 215 Abs. 3 SGB IX zitiert. Sie beschäftigen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen und sollen in der Regel nicht mehr als 50 Prozent beschäftigen.

4. Finanzielle Förderleistungen

Inklusionsbetriebe können finanzielle Förderleistungen nach § 217 SGB IX erhalten, die aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erbracht werden. Dazu zählen Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich einer betriebswirtschaftlichen Beratung und für besonderen Aufwand. Der Personenkreis der psychisch kranken Beschäftigten erhält die finanziellen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von den zuständigen Rehabilitationsträgern (§ 217 Satz 2 SGB IX).

⁶⁸ FKS-Hohner, § 215 SGB IX Rn. 2.

⁶⁹ FKS-Hohner, § 215 SGB IX Rn. 1.

Die finanzielle Förderung von Inklusionsbetrieben dient dazu, die Nachteile auszugleichen, die Unternehmen aus der Beschäftigung eines sehr hohen Anteils von schwerbehinderten Menschen regelmäßig entstehen. Inklusionsbetriebe werden gefördert, weil insbesondere auch für Werkstattbeschäftigte eine Brücke in den allgemeinen Arbeitsmarkt gebaut werden soll. Ferner wird bezweckt, für die benannte Zielgruppe die erforderliche besondere Betreuung während ihrer Beschäftigung sicherzustellen. Bei der Förderung gemäß § 217 SGB IX handelt es sich um einen Nachteilsausgleich, nicht aber um eine im Wettbewerb etwa bevorzogene Beihilfe oder Subvention.⁷⁰

5. Aktueller Stand in Sachsen-Anhalt

Das Landesverwaltungsamt – Integrationsamt – hat mit Stand 1. März 2024 die Grundsätze des Integrationsamtes Sachsen-Anhalt zur Förderung von Inklusionsbetrieben nach §§ 215 ff. SGB IX veröffentlicht.

Am 12. April 2024 berichtet das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung auf seiner Homepage unter der Überschrift „Die Unterstützung des Landes für die Inklusionsbetriebe in Sachsen-Anhalt wird weiter ausgebaut“ über die weitere Förderung von Inklusionsbetrieben.

Aktuell gibt es nach Aussagen der Leiterin des Integrationsamtes 15 Inklusionsbetriebe und sieben Inklusionsabteilungen in Sachsen-Anhalt. Häufig vertretene Branchen sind Tischlerei/Holzverarbeitung, Gastronomie, Garten-/Landschaftsbau, Reinigung und Verwaltung. Es ist eine kontinuierlich leichte Abnahme der Anzahl von Inklusionsbetrieben in Sachsen-Anhalt zu beobachten.

Die Inklusionsbetriebe in Sachsen-Anhalt können über die Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben statistisch verortet werden.⁷¹ In Sachsen-Anhalt befinden sich, wie auch in Thüringen und Schleswig-Holstein, jeweils zwei bis drei Prozent aller Inklusionsbetriebe Deutschlands. Von ihnen sind in Sachsen-Anhalt 54 Prozent als gemeinnützig anerkannt.⁷² Das ist die geringste Quote in Deutschland. Eine Herkunft des beschäftigten Personenkreises direkt aus der Schule ist in Sachsen-Anhalt die Ausnahme, so auch in Thüringen. Beim wirtschaftlichen Erfolg sind Sachsen-Anhalt und das Saarland „deutlich vom Bundesdurchschnitt entfernt“, in Sachsen-Anhalt mit einem durchschnittlichen Verlust pro Kopf von ca. 11.000 Euro, während Thüringen eine überdurchschnittliche Wertschöpfung pro Kopf aufweisen kann. Dagegen lag der Anteil an investiver Förderung in Sachsen-Anhalt am höchsten, jedoch war der Anteil an betriebswirtschaftlicher Beratung vergleichsweise gering. Sachsen-Anhalt zeigt beispielhaft, „... dass hohe Investitionen noch kein hinreichender Wachstumsmotor für Inklusionsbetriebe sind.“⁷³ In diesem Bereich wurde in dem zitierten Schlussbericht festgestellt, dass für eine effiziente Förderung der Inklusionsbetriebe Potenzial in einem Austausch der vergleichbaren Länder untereinander liegt. In Sachsen-Anhalt war die Fluktuation mit jährlich rund 15 Prozent der Betriebe, die aus der Förderung ausgeschieden sind, am höchsten. Sachsen-Anhalt ist das einzige Bundesland, in dem die Beschäftigtenzahl zwischen 2010 und 2019 mit 8,7 Prozent leicht rückläufig war und keine Ausbildung stattfand. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Entwicklung der Inklusionsbetriebe in Sachsen-Anhalt in wesentlichen Aspekten am unteren Ende der Erhebungen liegt, aber auch im Verhältnis zum Vergleichsbundesland Thüringen.

„Die wirtschaftliche Lage der Inklusionsbetriebe im Land ist – je nach Branche – wie in allen Bereichen der Wirtschaft und des Handwerks angespannt. Zugunsten der Inklusionsbetriebe sollen des-

⁷⁰ *Maßßen*, Br 2004, S. 26.

⁷¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Schlussbericht zur Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben, Forschungsbericht 578, 2021.

⁷² Ebenda, S. 32f.

⁷³ Ebenda, S. 126.

halb die Förderkonditionen sinnvoll angepasst werden, so dies möglich ist, um den Erhalt der bestehenden Betriebe nicht zu gefährden. Unter anderem wurde die Mindestbeschäftigungsquote bei einer gGmbH von 40 auf 30 Prozent reduziert. `Dies hilft bestehenden Inklusionsbetrieben, wenn Personal ausfällt oder weggeht, nicht auf die Förderung des Integrationsamtes verzichten zu müssen`, sagte Grimm-Benne. `Neben Fachgesprächen werden wir zudem eine Rahmenvereinbarung mit der Firmenberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF) initiieren, um Inklusionsbetrieben in Sachsen-Anhalt noch mehr fachspezifische Unterstützung sowie ein spezielles Monitoring und Benchmarking zu Teil werden zu lassen.` Bisher haben acht Bundesländer eine solche Rahmenvereinbarung geschlossen.“⁷⁴

6. Identifizierte Erfolgsbedingungen und Hemmnisse

Im Interview mit dem Inklusionsbetrieb wurden die Rahmenbedingungen als auch die Umsetzung der auf Veränderung zielenden Schritte als schwierig bewertet. Als ein Erfolgsfaktor wurde die verbesserte Zusammenarbeit mit Arbeitgebern identifiziert, wobei hier zentral eine Aufklärung der Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich ist. Hier geht es auch darum, Aufträge zu generieren. Für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und das wirtschaftliche Ergebnis förderlich sind in dem interviewten Inklusionsbetrieb Tätigkeiten, die in Routine, d. h. mit stets gleichbleibenden Arbeitsschritten, ausgeführt werden können. Die interviewte Person hatte als Beispiel die Ausstattung von Kabinen in einem Kreuzfahrtschiff benannt. Dies lässt sich jedoch nicht verallgemeinern, wie die bundesweite Evaluierung der Inklusionsbetriebe gezeigt hat.⁷⁵

Deutlich wurde wiederum, dass es große Vorbehalte bei Arbeitgebern gibt, Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer einzustellen. Als positiv wurde im Interview herausgestellt, dass aus der Perspektive des Inklusionsbetriebes generell eine gute Bereitschaft besteht, Praktika und sonstige – einer Beschäftigung vorgelagerte – Maßnahmen für diesen Personenkreis anzubieten. Hieraus kann abgeleitet werden, dass alle Inklusionsakteurinnen und -akteure stärker in die Ansprache der Arbeitgeber gehen müssen.

Das Förderinstrument des Budgets für Ausbildung (§ 61a SGB IX) wurde von dem interviewten Inklusionsbetrieb praktisch nicht genutzt. Als ein Hemmnis wurde die geringe Kooperation mit den Kammern (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) in diesem Bereich benannt, denn die Berufsbildung von schwerbehinderten Menschen wird nach Einschätzung des interviewten Inklusionsbetriebes von ihnen nicht unterstützt und gefördert. Dies betrifft insbesondere auch die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt, die eine relativ hohe Dichte aufweisen und das Arbeitsumfeld des Inklusionsbetriebes maßgeblich mitbestimmen. Ein strukturiertes Übergangsmanagement aus den Werkstätten in Sachsen-Anhalt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt konnte in allen Interviews nicht beobachtet werden und ist auch statistisch nicht belegt. Der laut Gesetz mögliche Übergang von schwerbehinderten Menschen in Inklusionsbetriebe wurde in den Interviews nicht berichtet. Er hätte ebenso einen positiven Effekt für die Werkstätten, die einen eigenständigen Bereich der In(Ex)klusion abbilden, der jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Studie ist.

⁷⁴ <https://ms.sachsen-anhalt.de/aktuelles/news-detail/sachsen-anhalt-unterstuetzt-inklusionsbetriebe#:~:text=25%20Inklusionsbetriebe%2F%2Dabteilungen%2C%208%20befinden%20sich%20im%20Aufbau> (letzter Zugriff: 04.09.2025).

⁷⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Schlussbericht zur Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben, Forschungsbericht 578, 2021, S. 133.

7. Handlungsempfehlungen

Die auszusprechenden Handlungsempfehlungen decken sich hier mit denjenigen, die bereits, beispielsweise zu den Einheitlichen Ansprechstellen, ausgesprochen worden sind. Schwerbehinderte Beschäftigte in Inklusionsbetrieben sollen entsprechend ihrer Fähigkeiten individuell gefördert und qualifiziert werden. Dazu gehören berufliche Weiterbildung, außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen und arbeitsbegleitende Betreuung, um die Personengruppe für die Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in dem sich Inklusionsbetriebe bewegen, zu qualifizieren. Es sollten personenorientierte Maßnahmen verstärkt zum Einsatz kommen. Es spricht viel dafür, beim Jobcaching einen Schwerpunkt auf die Inklusionsbetriebe zu legen. Mit diesen Instrumenten könnte insbesondere der Personenkreis der psychisch erkrankten Personen unterstützt und stabilisiert werden, um vor allem – lange – Ausfallzeiten zu vermeiden und zu minimieren, die in der allgemeinen Statistik der Arbeitsunfähigkeit bundesweit mit den höchsten Ausfallstunden verbunden sind. Dies soll einen notwendig kontinuierlichen Einsatz dieses Personenkreises sichern, um die wirtschaftliche Entwicklung der Inklusionsbetriebe zu fördern und positivere Betriebsergebnisse zu erzielen.

Die Berufsbildung – auch die Fachpraktikerausbildung – muss für schwerbehinderte Menschen ausgebaut werden. Zentral ist die Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer, um die Ausbildung von Menschen mit Schwerbehinderung zügig zu fördern und zu unterstützen. Mit Blick auf die Inklusionsbetriebe hat das einen doppelten Effekt: Es geht darum, diese Menschen in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen und den Inklusionsbetrieben qualifizierte Beschäftigte bieten zu können.

Ein wichtiger Schritt und Erfolgsfaktor ist die enge Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen Inklusionsbetrieben und Unternehmen sowie insbesondere dem Integrationsamt, den Integrationsfachdiensten, den EAAs und der Bundesagentur für Arbeit, die zur Beratung und Vermittlung von schwerbehinderten Menschen (§ 187 SGB IX) verpflichtet ist. Es muss zentral darum gehen, Hemmnisse für die Einstellung von schwerbehinderten Menschen abzubauen und den Bildungsbereich inklusiv zu gestalten. Begleitende Hilfen im Arbeitsleben (§ 185 SGB IX) durch das Integrationsamt und aufsuchende Beratung und Betreuung sollten intensiv angeboten werden, um einerseits die beschriebenen Vorurteile (siehe Abschnitt C) zu überwinden, um Übergänge zu erleichtern und nachhaltig zu gestalten, aber auch um Aufträge für die Inklusionsbetriebe zu akquirieren.

Angesichts der statischen Lage der Inklusionsbetriebe in Sachsen-Anhalt, die mit den prägenden Merkmalen der ohnehin geringen und zudem schrumpfenden Anzahl von Inklusionsbetrieben trotz Fördermaßnahme sowie einem sehr hohen negativen Ergebnis verbunden ist, ist eine umfassende Evaluierung der Inklusionsbetriebe am Vorbild des Schlussberichts zur Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben⁷⁶ mit einem daran gebundenen Monitoring zu empfehlen. Dies ist vor dem Hintergrund der bundesweiten Evaluierung als aussichtsreich zu bewerten.

II.H. Stabilisierung der Beschäftigung chronisch kranker und (schwer)behinderter Menschen

Neben dem Zugang zur Beschäftigung ist die Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse der wichtigste Ansatz, um die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen zu erhöhen. Neben der behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes muss dabei insbesondere die Prävention im Vordergrund stehen. Das SGB IX kennt hier wichtige Instrumente, die von Arbeitgebern verpflichtend umzusetzen

⁷⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 578, 2021.

sind. Eine wichtige Rolle spielen in beiden in § 167 SGB IX vorgesehenen Präventionsverfahren die Interessenvertretungen, die hier Mitbestimmungsrechte haben.

1. Behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes

Die Pflicht des Arbeitgebers zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX stellt eine Konkretisierung der unionsrechtlich geforderten angemessenen Vorkehrungen i. S. d. Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG (RRL) dar.⁷⁷ Schwerbehinderte Beschäftigte haben danach Anspruch auf eine entsprechende Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes, einschließlich der technischen Ausstattung, der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitszeit. Besonders hervorzuheben ist § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 5 SGB IX, der die Bereitstellung technischer Arbeitshilfen regelt.

Anspruchsberechtigt sind ausschließlich schwerbehinderte sowie gleichgestellte behinderte Beschäftigte (§§ 2 Abs. 2, 3, 151 Abs. 3 SGB IX). Für behinderte Beschäftigte ohne diesen Status ergibt sich kein unmittelbarer gesetzlicher Anspruch im nationalen Recht, jedoch zieht die Rechtsprechung in unionsrechtskonformer Auslegung hier § 241 Abs. 2 BGB heran.⁷⁸ Im öffentlichen Dienst findet Art. 5 RRL unmittelbar Anwendung.⁷⁹

Für die Umsetzung angemessener Vorkehrungen ist das Verfahren nach § 167 SGB IX (dazu sogleich) essenziell. Es verpflichtet den Arbeitgeber zur Durchführung eines strukturierten Prozesses unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen, insbesondere der Schwerbehindertenvertretung, sowie des Integrations- bzw. Inklusionsamtes, und steht somit in einem unmittelbaren Realisierungszusammenhang mit der Pflicht aus § 164 Abs. 4 SGB IX. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob durch geeignete Maßnahmen – etwa technische Arbeitshilfen – eine Weiterbeschäftigung möglich ist.⁸⁰ Aufgrund der Komplexität digitaler Technologien und individueller Beeinträchtigungen ist häufig externe Expertise erforderlich. Die Einbindung des Integrationsamtes ist gemäß § 182 SGB IX verpflichtend, auch zur Klärung von Förderleistungen.

Die Arbeitgeberpflicht findet ihre Grenzen in der Verhältnismäßigkeit. Ausgangspunkt für die Frage, ob eine Maßnahme für den Arbeitgeber unverhältnismäßig oder unzumutbar ist, muss stets ein Arbeitsplatz sein, der den Anforderungen des Arbeitsschutzes entspricht. Wenn bereits eine arbeitsschutzkonforme Gestaltung des Arbeitsplatzes eine behinderungsgerechte Beschäftigung sicherstellen könnte, scheidet eine Unverhältnismäßigkeit regelmäßig aus. Auch kann eine Maßnahme zur behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes nicht unverhältnismäßig sein, wenn nicht alle Fördermöglichkeiten durch das Integrationsamt oder die Reha-Träger geprüft und ausgeschöpft wurden.

2. Prävention (§ 167 Abs. 1 SGB IX)

Nach § 167 Abs. 1 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, bei auftretenden Schwierigkeiten, die geeignet sind, das Arbeitsverhältnis eines oder einer schwerbehinderten Beschäftigten zu gefährden, frühzeitig präventive Maßnahmen zu ergreifen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- bzw. Personalrat sowie das zuständige Integrationsamt rechtzeitig einzubeziehen, um sämtliche zur Verfügung stehenden Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten zu aktivieren und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu sichern. Diese Verpflichtung zur Prävention bezieht sich nicht ausschließlich auf personenbedingte Ursachen, sondern umfasst auch verhaltens- sowie betriebsbedingte Problemkonstellationen, sofern diese eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses darstellen. Darüber

⁷⁷ LPK-Düwell, 5. Aufl., § 164 SGB IX Rn. 177; KKW-Kohte, 7. Aufl., § 164 Rn. 11.

⁷⁸ Grundlegend hierzu: BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12, NZA 2014, S. 372 ff.

⁷⁹ VG Frankfurt v. 29.02.2008 – 9 E 941/07; vgl. auch FKS-Faber/Rabe-Rosendahl, 4. Aufl., § 164 SGB IX Rn. 117.

⁸⁰ FKS-Faber/Rabe-Rosendahl, 4. Aufl., § 164 SGB IX Rn. 111.

hinaus besteht nach § 167 Abs. 2 SGB IX eine Handlungspflicht des Arbeitgebers zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (dazu sogleich), sofern bei Beschäftigten krankheitsbedingte Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis auftreten (dazu sogleich).

Wie die durchgeführten Interviews, aber auch die Betriebsbefragung gezeigt haben, sind diese Pflichten nicht allen Arbeitgebern bekannt; manche, wie das Konfliktpräventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX, sogar fast gänzlich unbekannt. Auch gab es nach den Angaben des Integrationsamtes nur äußerst wenige Verfahren mit Beteiligung des Amtes. Angaben zu Konfliktpräventionsverfahren vor der Kündigung konnten den ausgewerteten Akten nicht entnommen werden, obgleich nach der Gerichtspraxis zumindest bei einer Zustimmung des Integrationsamtes in den Ermessenserwägungen in der Regel auf das Konfliktpräventionsverfahren einzugehen ist.⁸¹

Die Daten aus dem Jahresbericht 2020/2021 der BIH zeigen, dass sofern ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX stattfindet, in weniger als einem Drittel der Fälle ein Kündigungsverfahren eingeleitet wird. Deutschlandweit wurden in den Jahren 2018-2020 im Durchschnitt 5.000 Konfliktpräventionsverfahren durchgeführt.

Abbildung 63: Abgeschlossene Präventionsverfahren 2020 (in Prozent)

	Beendigung nach umfangreicher Beratung	Weiterbearbeitung als Kündigungsfall	Weiterbearbeitung als Leistungsfall	Weiterleitung an Reha-Träger
Betriebsbedingte Präventionsverfahren	59	24	15	3
Verhaltensbedingte Präventionsverfahren	65	25	10	0
Personenbedingte Präventionsverfahren	64	12	21	3
Betriebliches Eingliederungsmanagement	64	18	16	3

Quelle: BIH

Zur Frage der Rechtsfolge bei Unterlassen vgl. die Ausführungen zum BEM.

3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ein zentrales Instrument zur Sicherung und Stabilisierung von Beschäftigung stellt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX dar. Arbeitgeber sind demnach verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM-Verfahren anzubieten. Ziel dieses Instruments ist die frühzeitige Unterstützung betroffener Personen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Prävention erneuter Erkrankungen sowie zur Sicherung des Arbeitsplatzes. Trotz der gesetzlichen Verankerung und über zwei Jahrzehnte bestehender Praxis ist das Potenzial des BEM in der Umsetzung noch nicht ausgeschöpft. Laut der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 erhalten lediglich 52 Prozent der anspruchsberechtigten Beschäftigten ein entsprechendes Angebot.⁸² Das bedeutet, dass rund die Hälfte der berechtigten Personen weiterhin kein BEM angeboten bekommt – ein signifikanter Handlungsbedarf in Hinblick auf die flächendeckende Umsetzung.

Die Akzeptanz des Angebots unter den betroffenen Beschäftigten ist relativ konstant: 67 Prozent derjenigen, denen ein BEM unterbreitet wurde, nahmen dieses auch an. Dieser Wert entspricht weitgehend den

⁸¹ Z. B. VG Hannover v. 05.04.2017 – 3 A 4948/16.

⁸² *Wrage/Sikora*, 20 Jahre betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): zunehmende Verbreitung, aber noch Luft nach oben. BIBB/BAuA-Faktenblatt 52, 2025.

Ergebnissen der Vergleichserhebung aus dem Jahr 2018, was auf eine stabile Annahmequote hinweist. Ungeklärt bleibt jedoch, weshalb rund ein Drittel der Beschäftigten das Angebot ablehnt. Offen bleibt insbesondere, ob mangelnde Information, fehlendes Vertrauen oder andere individuelle bzw. strukturelle Barrieren ausschlaggebend für die Nichtinanspruchnahme sind.

In größeren Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten bestehen häufig bereits organisatorische Strukturen zur systematischen Durchführung des BEM. Dennoch zeigt sich auch hier, dass der Erfolg des Verfahrens häufig von engagierten Einzelpersonen abhängig ist. Diese personelle Abhängigkeit birgt ein Risiko, da Personalwechsel zu Diskontinuitäten im Verfahren führen können.⁸³

Eine zentrale Rolle in der Umsetzung und Qualitätssicherung des BEM kommt den betrieblichen Interessenvertretungen zu. Neben dem Betriebs- oder Personalrat ist hier insbesondere die Schwerbehindertenvertretung hervorzuheben. Gemäß § 167 Abs. 2 Satz 4 SGB IX ist die SBV in das BEM zwingend einzubeziehen, sofern die betroffene Person schwerbehindert oder gleichgestellt ist. Ihre Beteiligung gewährleistet nicht nur die Wahrung der Rechte der Betroffenen, sondern trägt maßgeblich zur Vertrauensbildung und zur Qualitätssicherung des Verfahrens bei. Darüber hinaus kann die SBV durch ihre Expertise im Bereich Teilhabe und Rehabilitation entscheidende Impulse für eine nachhaltige Eingliederung setzen und die Verbindung zu externen Unterstützungsstrukturen, wie Integrationsämtern, stärken. Eine frühzeitige und aktive Einbindung der SBV gilt daher als Gelingensfaktor für ein wirkungsvolles BEM. Daher sollte auch das BEM neben der Konfliktprävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX ein Schwerpunktthema in Fortbildungen für betriebliche Inklusionsakteurinnen und -akteure bilden.

Aus diesen Erkenntnissen ergeben sich drei zentrale Ansatzpunkte zur Optimierung und Verbreitung des BEM:

1. **Steigerung des Bekanntheitsgrades**, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen, durch gezielte Informations- und Aufklärungsarbeit;
2. **Erhöhung der Annahmequote** bei den Beschäftigten durch Vertrauensbildung und transparente Kommunikation;
3. **Förderung von Best-Practice-Beispielen**, um positive Anreize für die Umsetzung zu schaffen.

Letzterer Punkt wird bereits durch bestehende gesetzliche Rahmenbedingungen unterstützt. So sieht § 167 SGB IX auch die Möglichkeit vor, Prämien für besonders gelungene Umsetzungen des BEM zu vergeben. Nach § 26c SchwbAV können insbesondere Integrations- und Inklusionsämter entsprechende Anreize schaffen. Diese Möglichkeit wird in Sachsen-Anhalt noch nicht ausreichend genutzt. Aktuellen Berichten der BIH zufolge wurden in den letzten Jahren bundesweit Prämien in Höhe von insgesamt 80.000 Euro pro Jahr vergeben – durch lediglich drei Ämter. Der mit Abstand größte Anteil entfiel dabei auf den Landschaftsverband Rheinland, der seit 2007 jährlich mindestens fünf Arbeitgeber mit Prämien in Höhe von insgesamt 50.000 Euro auszeichnet.

Der LVR hat zuletzt im Jahr 2021 ein transparentes Kriterienraster veröffentlicht, das eine rechtssichere und objektiv nachvollziehbare Prämierung ermöglicht. Die Vergabekriterien orientieren sich an den Empfehlungen der BIH und beinhalten über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehende Standards. Damit wird nicht nur ein Anreizsystem etabliert, sondern auch eine öffentlichkeitswirksame Sichtbarmachung erfolgreicher BEM-Strukturen erreicht. Die ausgezeichneten Betriebe werden regelmäßig über Pressemeldungen sowie auf der Website des LVR veröffentlicht (vgl. www.lvr.de). Diese Beispiele haben nicht nur positive

⁸³ Ebenda.

betriebsökonomische Effekte innerhalb der ausgezeichneten Organisationen, sondern wirken darüber hinaus als Multiplikatoren: Sie dienen als Referenzpunkte in betrieblichen Verhandlungen, Einigungsstellungsverfahren und Gremienarbeit. Damit leisten sie einen wertvollen Beitrag zur Verbreitung des BEM in der Fläche. Zudem können durch solche "Leuchtturmprojekte" auch Inklusionsvereinbarungen gemäß § 166 Abs. 3 Nr. 5 SGB IX gestärkt werden, welche Regelungen zur Durchführung des BEM enthalten können.

Ähnlich dem Konfliktpräventionsverfahren muss die Frage der Einhaltung der Arbeitgeberpflicht zum Angebot eines BEM im Rahmen der Ermessensentscheidung in Kündigungszustimmungsverfahren nach § 168 SGB IX Berücksichtigung finden. Auch wenn ein BEM-Angebot nach der Rechtsprechung keine Voraussetzung für die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung ist, so ist der Nachweis einer behinderungsgerechten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für Arbeitgeber erheblich erschwert, wenn kein kooperatives Suchverfahren für beschäftigungsstabilisierende Anpassungsmaßnahmen durchgeführt wurde. Hier ist vom Integrationsamt insbesondere zu prüfen, ob ein rechtzeitig durchgeführtes Präventionsverfahren die beantragte Kündigung des schwerbehinderten Menschen verhindert hätte.⁸⁴ Im Unterlassen des BEM liegt gemäß der Rechtsprechung ebenso wie bei einem unterlassenen Verfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX ein Indiz i. S. d. § 22 AGG für eine Benachteiligung wegen einer Behinderung vor und kann mit Schadenersatzansprüchen verbunden sein.

II.1. Fazit und Handlungsempfehlungen

In der Befragung der Expertinnen und Experten ist zum Ausdruck gekommen und ebenso hat die Betriebsbefragung dokumentiert, dass spezifische Vorurteile eine einflussreiche und beschäftigungshemmende Rolle spielen. Der Zweck der begleitenden Hilfe nach § 185 Abs. 2 SGB IX durch das Integrationsamt und die Verbesserung der Beschäftigungsquote kann nur erreicht werden, wenn auch diese Vorurteile zum expliziten Handlungsfeld des Integrationsamtes werden. Dies gilt in vergleichbarer Weise auch für die zuständigen Reha-Träger und vor allem ihre Hilfen nach §§ 49 ff SGB IX.

Wir haben oben erläutert, dass es vor allem um zwei Vorurteile geht, die eine lange Geschichte haben. Zum einen gibt es immer noch die Vorstellung von „Schonarbeitsplätzen“, die nur für schwerbehinderte Beschäftigte geeignet sind. Zum anderen hatte eine relevante Gruppe von Arbeitgebern die Vorstellung, dass in ihren Betrieben keine geeigneten Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zur Verfügung stehen. Dies ist ein Spiegelbild zur Vorstellung der „Schonarbeitsplätze“ und beruht auf alten Einschätzungen, wonach schwerbehinderte Beschäftigte nur an spezifischen Arbeitsplätzen tätig sein können. Dies ist die Verwechslung von „behindertengerechten“ und „behinderungsgerechten“ Arbeitsplätzen. Um letztere geht es, eine solche Organisation wird von Arbeitgebern nach § 164 Abs. 3 SGB IX verlangt. Dazu benötigen sie eine entsprechende Beratung und Information. In den BIH-Empfehlungen zur Aufklärungsarbeit der Integrationsämter vom September 2022 wird diese Aufklärungsarbeit als „originäre Aufgabe“ der Ämter qualifiziert, die dazu beitragen kann, Vorurteile abzubauen, indem ausreichende Fakten und Argumente sowie gelungene Fallbeispiele präsentiert werden. In diesem Sinn ist der bisherige Internetauftritt des Integrationsamtes in einem ersten Schritt zu erweitern.

In der Mehrzahl der Bundesländer hat sich durchgesetzt, dass dazu im Integrationsamt eine „technische Beratung“ erforderlich ist mit Personen, die die Sprache der Betriebe sprechen und die den Verantwortlichen vermitteln können, wie behinderungsgerechte Arbeit gestaltet wird und wie die heutige Digitalisie-

⁸⁴ FKS-Feldes, § 167 SGB IX Rn. 31f; LPK-Düwell, § 167 SGB IX Rn. 113, 120; BVerwG v. 06.02.1995 – 5 B 75/95; VG Hannover v. 05.04.2017 – 3 A 4948/16; die häufigsten Ermessensfehler entstehen durch Aufklärungsdefizite.

rung zur betrieblichen Inklusion genutzt werden kann. Diese Beratung wird vor allem dann von den Betrieben angenommen, wenn es eine digitale und verständliche Information auf der Webseite des Integrationsamtes gibt, mit der für eine solche Gestaltung der Arbeit – und natürlich auch für die Zuschüsse der begleitenden Hilfe – geworben wird. Hier ist sowohl in der digitalen Information als auch in der erforderlichen Ausstattung des Integrationsamtes mit Personen, die diese technische Beratung realisieren können, eine Intensivierung der bisherigen Tätigkeit geboten.

In der rehabilitationswissenschaftlichen Diskussion ist in den letzten Jahren deutlich herausgearbeitet worden, dass Vorurteile durch gemeinsame betriebliche Erfahrung verringert werden können. Aus diesem Grund sind Praktika sowohl im Zusammenhang mit der Schulausbildung als auch zum Übergang in die Berufsbildung und nach der Berufsbildung unverzichtbar. Wir schlagen vor, hier ebenfalls einen weiteren Schwerpunkt zu legen. Zur Effektivierung solcher Praktika ist eine frühzeitige Beratung durch Integrationsfachdienste erforderlich, die zusätzlich durch das Jobcoaching und durch berufs begleitende Hilfen verstärkt werden kann. Wir schlagen vor, auch hier einen zusätzlichen Schwerpunkt zu setzen. Startpunkt könnten die Inklusionsbetriebe sein.

Die gesetzliche Konstruktion der Aufgaben des Integrationsamtes mit einem Fokus auf der Zusammenarbeit mit den Inklusionsakteurinnen und -akteuren in §§ 184-186 SGB IX geht davon aus, dass Integrationsämter Netzwerkarbeit leisten und in Netzwerke eingebunden sind. Dies konnten wir nur in geringerem Umfang beobachten. Wir schlagen daher vor, dass die Arbeit des Beratenden Ausschusses nach § 186 gestärkt und die Mitglieder möglichst zeitnah neu berufen werden.

An diesen Schnittstellen bedarf es einer vertieften Kommunikation, sodass sowohl in den Beratungen mit der Bundesagentur für Arbeit nach § 184 SGB IX als auch im Beratenden Ausschuss beim Integrationsamt nach § 186 SGB IX die Divergenzen in der Kooperation mit der BA erörtert und analysiert werden. Ebenso bedarf es hier der Weitergabe von Informationen, dass zum Beispiel Praktika nicht nur vom Integrationsamt, sondern auch von der BA nach dem SGB II/III gefördert werden, sodass für die Betriebe erkennbar ist, welche Stellen sie mit welchen Instrumenten fördern kann.

Als ein wichtiger Netzwerkakteur für konkrete Maßnahmen könnten flankierend die Integrationsfachdienste verstärkt zum Einsatz kommen, deren Potenziale wir vor dem empirischen Hintergrund in Sachsen-Anhalt herausgearbeitet haben. Ihnen kann zudem eine wichtige Funktion zum Abbau der Vorurteile bei Arbeitgebern, z. B. zusätzlich über ein Jobcoaching, zukommen.

Eine wichtige Rolle können hier die verpflichtend zu bestellenden Inklusionsbeauftragten (§ 181 SGB IX) und vor allem die Schwerbehindertenvertretungen (§ 182 SGB IX) spielen, die als Verbindungspersonen zu Integrationsamt und BA solche Informationen niedrigschwellig und betriebsnah vermitteln können. Dazu bedarf es einer spezifischen Ansprache und Förderung dieser Personen, zu denen neben den Schulungsangeboten auch das Integrationsamt Verbindungen aufnimmt und anbietet.

Eine weitere Aufgabe jedes Integrationsamtes besteht in der Setzung von Schwerpunkten und in der Formulierung von Strategien zur Erhöhung der Beschäftigungsquote. Gerade in der Zusammenarbeit mit den EAA ist dies erforderlich, da nur so die begrenzten Möglichkeiten effektiv eingesetzt werden können. Wir schlagen vor, einen Schwerpunkt bei den Körperschaften des öffentlichen Dienstes zu legen, die in Sachsen-Anhalt als einzige im Bundesgebiet unter der gesetzlichen Beschäftigungsquote (§§ 154 ff. SGB IX) liegen.

II.J.Literaturverzeichnis

- Beyer, Christoph*, Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, Anm. 4 zu LAG Frankfurt v. 05.11.2012 – 21 Sa 593/10, jurisPR-ArbR 21/2013.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)*, BIH-Jahresbericht 2020/2021, veröffentlicht am 16. Februar 2022, S. 32, abrufbar unter <https://www.bih.de/bih/die-bih/jahresberichte/> (letzter Zugriff: 02.09.2025).
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)*, Empfehlungen zur Förderung von Inklusionsbetrieben nach §§ 215 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch in der ab 01.01.2019 gültigen Fassung (SGB IX), Stand: September 2018.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)*, Empfehlungen für die Erbringung von finanziellen Leistungen zum Jobcoaching als Leistung nach dem SGB IX, Stand 14. September 2023 mit Wirkung ab 1. Oktober 2023
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“ und des bestehenden Förderinstrumentariums– Schlussbericht, Forschungsbericht 578, 2021, S. 32 f., S. 126.
- Busch, Dörte*, Mit der Vielfalt des Jobcoachings zum inklusiveren Arbeitsmarkt, RP-Reha 2/2025, S. 42.
- Busch, Dörte/Kohte, Wolfhard*, Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen durch digitale Assistenzsysteme, sicher ist sicher (sis) 10/2020, S. 433 ff.
- Dau, Dirk H./Düwell, Franz Josef/Joussen, Jacob/Luik, Steffen (Hrsg.)*, SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Lehr- und Praxiskommentar, 6. Aufl. 2022 (zit. LPK-Bearbeiter).
- Dau, Dirk H./Düwell, Franz Josef/Joussen, Jacob/Luik, Steffen (Hrsg.)*, SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Lehr- und Praxiskommentar, 5. Aufl., 2016 (zit. LPK-Bearbeiter, 5. Aufl.).
- Engels, Dietrich/Deremetz, Anne/Schütz, Holger/Eibelshäuser, Svenja/Welti, Felix/von Drygaslki, Clarissa*, Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Forschungsbericht 626, 2023
- Feldes, Werner/Kohte, Wolfhard/Stevens-Bartol, Eckart (Hrsg.)*, SGB IX, Bund-Verlag, 5. Aufl. 2023, (zit. FKS-Bearbeiter).
- Frey, Martina/Prezewowsky, Bernd*, Das Modellprojekt „Übergang Schule-Beruf-INKLUSIV“ (ÜSB-INKLUSIV) für Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung, Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit 02/2025, Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen, S. 64 ff.
- Heide, Marie Sophia/Niehaus, Mathilde*, Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion, WSI Mitteilungen, 72 Jg. 5/2019, S. 358 ff.
- Herder, Leandra*, Fachpraktikerausbildung im Rheinland – Bestandsaufnahme und Ansätze der Weiterentwicklung; Beitrag D12-2020 unter www.reha-recht.de
- Hiesinger, Karolin/Kubis, Alexander*, Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen: Betrieben liegen oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor, IAB-Kurzbericht 11/2022, Nürnberg.

- Hohendanner, Christian; Susanne Kohaut (2024):* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 77, H. 4, S. 289-295.
- Höland, Armin/Kahl, Ute/Zeibig, Nadine.* Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis - Eine empirische Praxisuntersuchung aus Sicht des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, Nomos, 1. Auflage 2007, S. 80.
- Jörgens, Julia/Srbeny, Christian/Zöller, Maria,* Fachpraktiker-Ausbildungen in der Praxis. Erste Erkenntnisse zu Bekanntheit und Erfahrungen aus Sicht der Betriebe. In: BWP 46 (2017) 5, S. 53-55. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/8452> (letzter Zugriff: 03.09.2025).
- Kaleta, Karoline,* Der qualifizierte Einstieg ins Berufsleben für Menschen mit Behinderung. Fachpraktische Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO. Behinderung und Recht (br) 4/2021, S. 101 ff.
- Ketzmerick, Thomas/Kohte, Wolfhard,* Belastungen durch die Digitalisierung der Arbeit und Gegenmaßnahmen, sicher ist sicher (sis) 5/2025, S. 216 ff.
- Ketzmerick, Thomas/Kohte, Wolfhard,* Arbeitsbelastungen und präventiver Arbeitsschutz am Beispiel manueller Lastenhandhabung; Betriebliche Prävention (BePR) 3/2025, S. 120 ff.
- Kimmich, Martin,* Die Kleinbetriebsklausel des KSchG - Eine rechtsgeschichtliche, verfassungsrechtliche und rechtssoziologische Untersuchung, Dissertation, Halle 2009, S. 114 ff.
- Knickrehm, Sabine/Kreikebohm, Ralf/Waltermann, Raimund (Hrsg.),* Kommentar zum Sozialrecht, 7. Auflage 2021 (zit. KKW-Bearbeiter).
- Kohte, Wolfhard; Kaufmann, Susanne,* Lotsen und Netzwerke - Entwicklungen in der betrieblichen Gesundheitspolitik, Behinderung und Recht (br), 2023, S. 57 ff., Nachdruck in RP-Reha 3/2023, S. 5 ff.
- Kohte, Wolfhard,* Behinderungsgerechte Beschäftigung, in: Brose, Wiebke/Greiner, Stefan/Rolfs, Christian/Sagan, Adam/Schneider, Angie/Stoffels, Markus/Temming, Felipe/Ulber, Daniel (Hrsg.), Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts: Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag, München, C.H. Beck, 2021, S. 673, 675.
- Kohte, Wolfhard/Igl, Gerhard/Welti, Felix,* Betriebliche Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach dem SGB IX, Projekt Betriebliche Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen am Arbeitsleben nach dem SGB IX in der Hans-Böckler-Stiftung, 2008, S. 133 ff.
- Leuchter, Klaus,* Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in kleinen und mittleren Betrieben – ein Praxisbericht; Beitrag B1-2018 unter <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-b1-2018> (letzter Zugriff: 02.09.2025), 25.01.2018.
- Leuchter, Klaus/Schimank, Cindy,* Eingliedern statt Ausgliedern - Interview, RP-Reha 2/2016, S. 39 ff.
- LVR-Inklusionsamt (Hrsg.),* LVR-Jahresbericht 2022, Daten und Fakten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, Köln, 2023, S. 27 ff., S. 76 ff., abrufbar unter https://www.lvr.de/de/nav_main/metanavigation_5/nav_meta/service/publikationen_4/detailseite_publikationen_979.jsp (letzter Zugriff: 02.09.2025).
- Maaßen, Joachim,* Integrationsprojekte: Was und warum? Behindertenrecht (br) 2004, S. 26.
- Metzler, Christoph/Jansen, Anika/Kurtenacker, Andrea,* Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung, IW-Report, Nr. 7, 2020, Köln, abrufbar unter <https://www.iwkoeln.de/studien/christoph-metzler-anika-jansen-andrea-kurtenacker-betriebliche-inklusion-von-menschen-mit-behinderung-in-zeiten-der-digitalisierung.html> (letzter Zugriff: 02.09.2025).

Paul, Claudia, Die Schwerbehindertenvertretung als ein Organ der Betriebsverfassung, Arbeit und sozialer Schutz Bd. 43, Berlin, 2018, S. 167 ff.

Pfarr, Heide/Ullmann, Karen/Bradtke, Marcus/Schneider, Julia/Kimmich, Martin/Bothfeld, Silke, Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit - Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM) WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, 2005, S. 47 ff.

Weber, Christian, Zum (richtigen) Umgang mit Low-Performern, DB 2015, S. 1899ff

Wrage, Wiebke/Sikora, Alexandra, 20 Jahre betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): zunehmende Verbreitung, aber noch Luft nach oben. BIBB/BAuA-Faktenblatt 52, 1. Auflage, Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Zöller, M./Srbeny, C./Jörgens, J. (2016): Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal. Eine Sach-standsanalyse. Bonn.