



Teilhabe mit Dir

**Sechs Eckpunkte gewerkschaftlicher Inklusionspolitik
in Baden-Württemberg**

Inhalt

1. Tarifbindung als Inklusionsmotor	3
2. Ausgleichsabgabe	4
3. Arbeits- & Gesundheitsschutz stärken	5
4. Echte Versicherungsleistung statt Armutsrisiko	6
5. Werkstätten für behinderte Menschen	7
6. Inklusion durch KI	7

Eckpunkte gewerkschaftlicher Inklusionspolitik

1. Tarifbindung als Inklusions- motor

Die wirtschafts- und beschäftigungspolitische Lage in Baden-Württemberg ist im Herbst 2025 angespannt. Keine optimalen Bedingungen für gehandicapte Beschäftigte, die schnell zu den ersten Opfern der angespannten Lage werden können! Damit dies nicht passiert, richten wir mit unserer gewerkschaftlichen SBV-Konferenz den Blick auf die Situation in den Betrieben und unterbreiten Vorschläge für mehr Teilhabe in Richtung Unternehmen und Politik. Unter unserer Losung „Mehr Teilhabe mit Dir“ freuen wir uns über Kritik genauso wie über Zustimmung und weitere Anregungen.

[Mehr gute und gesunde Arbeit mit Tarifverträgen und handlungsfähigen Interessenvertretungen als Grundvoraussetzungen für mehr Teilhabe]

Aktive Schwerbehindertenvertretungen (SBV), Betriebs- und Personalräte und gewerkschaftliche Vertrauenspersonen im Betrieb und attraktive Tarifverträge sind die Grundvoraussetzungen für die Teilhabe auch von gehandicapten Beschäftigten an guter Arbeit, d. h. an fairen Arbeitsbedingungen und attraktiven Verdiensten.

Dies beinhaltet insbesondere ihren diskriminierungsfreien Zugang zu spannenden Aufgaben mit barrierefreien Arbeitsplätzen und gesundheitsförderlichen wie alters- und altersgerechten Arbeitsumgebungen. Aktive und durchsetzungsstarke Interessenvertretungen und starke Gewerkschaften setzen sich für mehr Gefährdungsbeurteilungen ein, die helfen können, Unfälle zu verhüten, und für Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), um den Arbeitsplatz nach einer Krankheitsphase zu erhalten. Damit schützen sie die betroffenen Beschäftigten vor Arbeitsplatzverlust. Aktive Schwerbehindertenvertretungen sind auch tarifpolitisch wirksam, d. h. sie beeinflussen dem DGB Index Gute Arbeit zufolge die korrekte Eingruppierung und Entlohnung Schwerbehinderter positiv (vgl. Abb. 1).

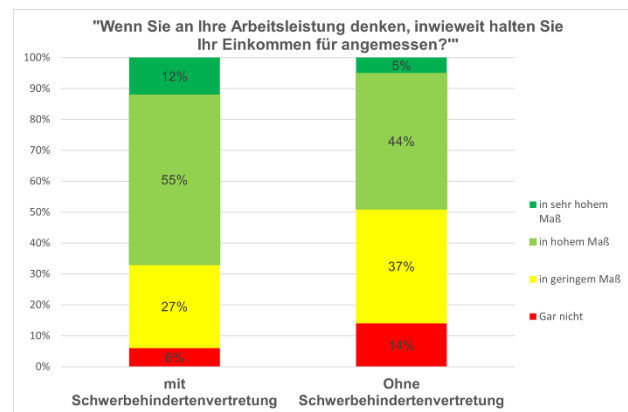


Abbildung 1: DGB Index Gute Arbeit (2022)

Schwerbehindertenvertretungen benötigen ausreichende Ressourcen und wirksame Instrumente, um die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter gegenüber Entscheidungen des Arbeitgebers wirksam vertreten zu können. Wenn ein Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung versucht zu umgehen, sollten Entscheidungen, die ohne Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung zustande gekommen sind, als nichtig gelten.

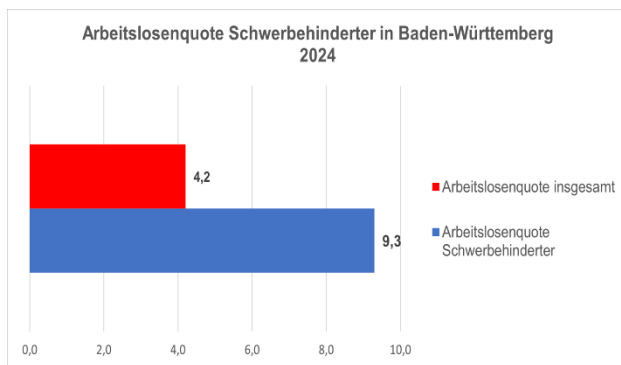


Abbildung 2: Bundesagentur für Arbeit (2025)

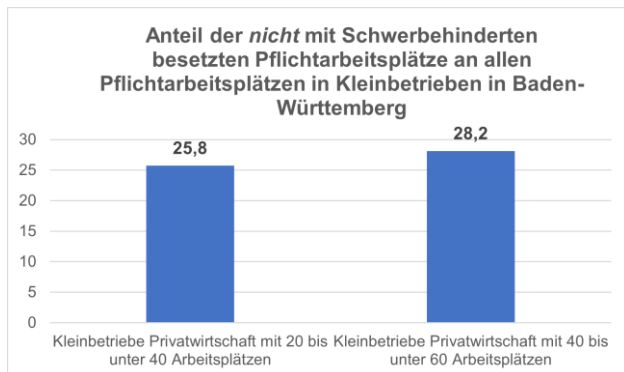


Abbildung 3: Bundesagentur für Arbeit (2025)

2. Ausgleichs- abgabe

Für bessere Arbeitsmarktintegration Schwerbehinderter – die Ausgleichsabgabe schärfer stellen

Das Inklusionsversprechen muss sich konkret im Arbeitsalltag widerspiegeln, wenn es tatsächlich materiell wirksam werden soll: Während die Arbeitslosenquote insgesamt in Baden-Württemberg 4,2 Prozent beträgt, ist sie unter Schwerbehinderten mit 9,3 Prozent mehr als doppelt so hoch (vgl. Abb. 2).

In der Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen sind von 196.545 Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter in Baden-Württemberg nur 34.926 (17,8 Prozent) tatsächlich auch in einer Beschäftigung. In der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen sind von 78.295 Schwerbehinderten aber noch 32.876 in einer Beschäftigung (42,0 Prozent).¹ D. h. mit steigendem Alter sind mehr Menschen von einer Schwerbehinderung betroffen beispielsweise wegen physischer oder psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, nach Arbeitsunfällen oder wegen Krankheiten. Viele von ihnen schaffen es dann nicht mehr, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten und münden stattdessen in den sozialen Sicherungssystemen ein bzw. werden von ihren Familien unterstützt.

Mit der Ausgleichsabgabe sollen gegenüber Arbeitgebern Anreize gesetzt werden, Schwerbehinderte zu beschäftigen: In größeren Betrieben mit mehr als 60 Arbeitsplätzen sollen demnach mindestens 5,0 Prozent aller Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden – ansonsten müssen die jeweiligen Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe entrichten, mit der u. a. öffentliche Inklusionsmaßnahmen finanziert werden können.

Die öffentlichen Arbeitgeber verfehlen diese Anforderung mit 4,8 Prozent mit Schwerbehinderten im öffentlichen Dienst besetzter Arbeitsplätze knapp. In größeren Betrieben der Privatwirtschaft sind lediglich 3,8 Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt. (Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025)

In Baden-Württemberg sind in kleineren Betrieben 25,8 Prozent (bei 20 bis 39 Beschäftigten) bzw. 28,2 Prozent der Pflichtarbeitsplätze (bei 40 bis 59 Beschäftigten) *nicht* besetzt (vgl. Abb. 3).

Die Ausgleichsabgabe muss daher schärfer gestellt und erhöht werden, bis sie ihre Anreizwirkungen, mehr Schwerbehinderte in Beschäftigung zu bringen, tatsächlich auch entfaltet.

¹ Bundesagentur für Arbeit (2025): Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, Beschäftigtenzahlen in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitsplätzen; Kommunalverband für Jugend und

Soziales Baden-Württemberg (2025): Geschäftsbericht 2023/2024. Stuttgart, S. 7, Schwerbehinderte Menschen in Baden-Württemberg,

Prävention

3. Arbeits- & Gesundheits-schutz stärken

Schwerbehindertenvertretungen und Betriebs- und Personalräte benötigen mehr Beratung und Unterstützung bei der inklusiven Gestaltung von

Arbeitsumgebungen. Mit Betriebsbesuchen der Unfallversicherungen bzw. Gewerbeaufsichtsämter können betriebliche Gesundheitsgefährdungen identifiziert, Unfälle verhütet und präventive Maßnahmen wie Gefährdungsbeurteilungen angestoßen werden.

Die betriebliche Besuchs- und Beratungsintensität der staatlichen Gewerbeaufsichtsämter in Baden-Württemberg ist in den letzten zehn Jahren stark zurückgegangen (vgl. Abb. 4). Der Statistik der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2024) zufolge betrug im Jahr 2023 die Zahl der von den Gewerbeaufsichtsämtern gegen Arbeitgeber verhängten Durchsetzungsmaßnahmen wie Anordnungen, Verwarnungen oder Bußgelder in Bayern 4.792, während im selben Jahr in Baden-Württemberg lediglich 180 Durchsetzungsmaßnahmen ergriffen wurden.

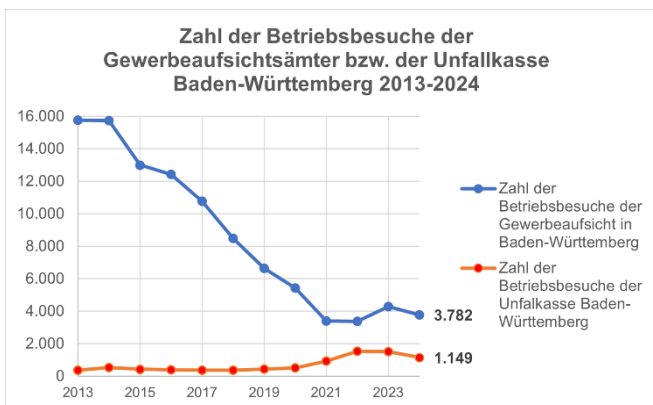


Abbildung4: Unfallkasse und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (2025)

Auch die Zahl der Betriebsbesuche der Unfallkasse Baden-Württemberg ist zuletzt gesunken. Die Landesregierung soll die Gewerbeaufsichtsämter personell besser ausstatten und organisatorisch erüchtigen, damit die Zahl der Betriebsbesuche deutlich gesteigert werden und bei der Zahl der Durchsetzungsmaßnahmen bayerisches Leistungsniveau erreicht werden kann).

[Gewerbeaufsichtsämter und Unfallversicherungen sollen mehr Betriebe und Beschäftigte erreichen]

Schwerbehindertenvertretungen benötigen ausreichende Ressourcen und wirksame Instrumente, um die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter gegenüber Entscheidungen des Arbeitgebers wirksam vertreten zu können. Wenn ein Zu prüfen ist insbesondere, ob mit einer sinnvollen Verschränkung der Besuchs- und Beratungstätigkeit von Gewerbeaufsichts- und Unfallversicherungsträgern und der Definition gemeinsamer Beratungs- und Prüfungsschwerpunkte mehr Betriebe und Beschäftigte erreicht werden können.

Erwerbsminderungs- renten

4. Echte

Versicherungs- leistung statt Armutsrisiko

Wenn gesundheitliche Einschränkungen – etwa durch chronische Erkrankungen, psychische Belastungen oder körperliche Einschränkungen – die Erwerbsfähigkeit stark beeinträchtigen, greift die Erwerbsminderungsrente als soziale Absicherung. Besonders betroffen sind auch schwerbehinderte Beschäftigte, deren Teilhabe am Arbeitsleben durch belastende Arbeitsbedingungen zusätzlich erschwert wird.

Laut der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg (2025) ist „Psychosomatik/Psychotherapie“ die häufigste Diagnose beim Zugang zur Erwerbsminderungsrente. Das zeigt: Zeitdruck, Stress und Mobbing sind reale Belastungsfaktoren in vielen Betrieben. Hier braucht es dringend gesündere Arbeitsumgebungen und wirksamen Schutz vor inhumanen Bedingungen.

Doch die finanzielle Absicherung greift oft zu kurz: Etwa ein Drittel der Rentenzahlbeträge bei Erwerbsminderung liegt unter dem Grundsicherungsniveau von rund 850 Euro monatlich (vgl. Abb. 5 und 6). Das bedeutet: Viele Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet haben, erhalten weniger als das Existenzminimum – und müssen zusätzlich Grundsicherung beantragen.

Das untergräbt das Vertrauen in das Rentensystem und setzt keine Anreize für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Erwerbsminderungsrenten müssen daher deutlich verbessert werden – sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Anerkennung als vollwertige Versicherungsleistung.

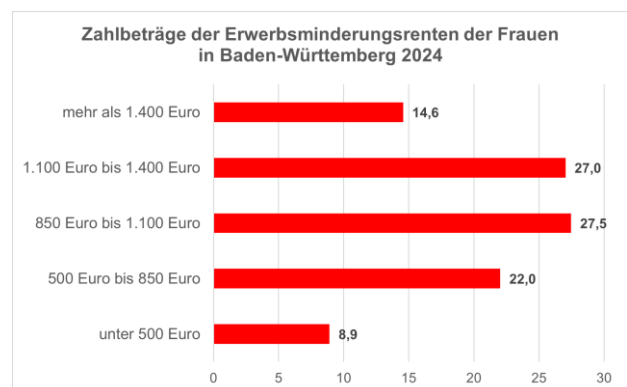
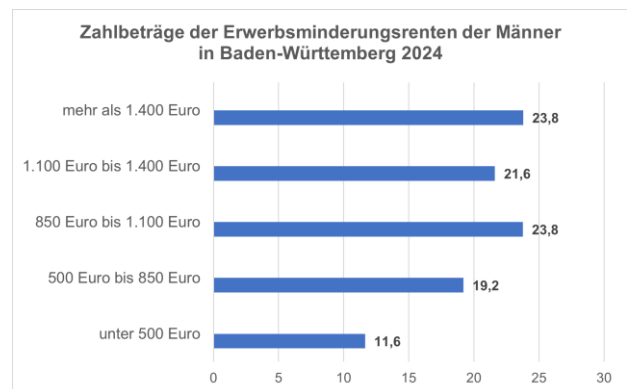


Abbildung 5 und 6:

Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg(2025)

Beitrag zu mehr Inklusion oder Niedriglohnsektor ohne Tarifbindung und ohne berufliche Perspektiven?

5. Werkstätten für behinderte Menschen

Auch Werkstätten für behinderte Menschen in Baden-Württemberg mit über 36.000 besetzten Plätzen (vgl. Abb. 7) sind daran zu messen, inwiefern sie einen Beitrag zu mehr Inklusion und guter Arbeit leisten.

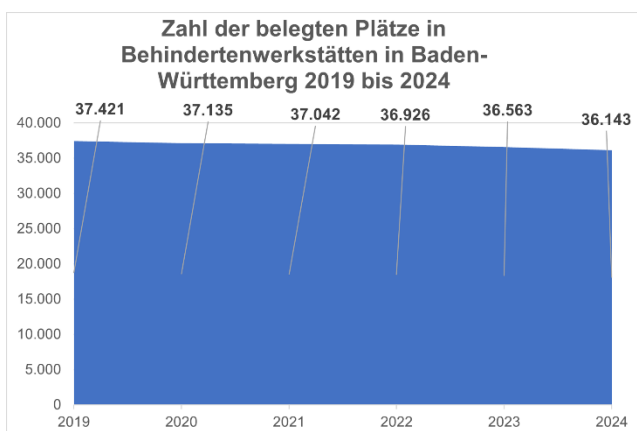


Abbildung 7: Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen Baden-Württemberg(2025)

Der durchschnittliche Monatsverdienst betrug dort im Jahr 2023 lediglich 223 Euro (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte 2025). Es existieren dort keine Tarifverträge, und gelingende Übergänge in reguläre Beschäftigung sind sehr selten.

Gesetzlicher Mindestlohn bzw. Tarifverträge müssen auch in Behindertenwerkstätten gelten. Inklusion bedeutet im gewerkschaftlichen Verständnis: Bezahlung und Arbeitsbedingungen von behinderten Beschäftigten in Werkstätten müssen stärker an den Verhältnissen in der Arbeitswelt außerhalb der Werkstätten orientiert werden.

KI als Chance für Teilhabe

6. Inklusion durch KI

Der Einsatz von KI-Assistenten, digitalen Helfern und Robotik kann helfen, barrierefreie Arbeitsumgebungen zu initiieren und zu stärken. Beispielsweise können Maschinen, Computer und mobile Endgeräte mittels Augen, Kopf, Stimme, Mimik, Händen, Füßen oder über Fuß- oder Beißschalter gesteuert werden.

Der Einsatz von Sprachmodellen in Kombination mit blick- und sprachgesteuerten Webbrowsern kann die Teilhabe am virtuellen Arbeitsleben ermöglichen. 3D-Gebärdensprache-Avatare können Texte für gehörlose Beschäftigte in Gebärdensprache übersetzen.

Apps für Beschäftigte mit Sehbehinderung können Gegenstände per Smartphone-Kamera erfassen und in gesprochener Sprache beschreiben. In der industriellen Fertigung, aber auch in der Pflege, können Beschäftigte mit motorischen

Einschränkungen z. B. über am Körper getragene Assistenzsysteme darin unterstützt und befähigt werden, körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten auszuführen. Kombinationen aus Robotik und Sprachsteuerung über KI-Sprachmodelle ermöglichen ebenso die Inklusion von motorisch eingeschränkten Beschäftigten.

Digitalisierung bietet uns Potenziale, besser auf individuelle Fähigkeiten und Bedürfnisse von Beschäftigten einzugehen. Auf diese Weise können auch gehandicapte Beschäftigte nachhaltig in reguläre Arbeitsprozesse integriert werden.

Stuttgart, 21. Oktober 2025