

Inhalt

| | |
|---|----|
| Interview mit Carmen Hüttinger, seit August 2025 Leiterin des Inklusionsamtes Schwaben | 2 |
| Wenn KI Brücken baut: Sechs spannende Projekte für mehr Inklusion | 6 |
| Inklusionsbarometer Jugend: Teilhabechancen bleiben ungleich verteilt | 10 |
| EAA-Basics: HOW TO BEM | 13 |
| Interview: Neurodiversität in der Arbeitswelt: Warum Vielfalt im Denken ein Gewinn für alle ist | 17 |
| Inklusionspreis für die Wirtschaft 2026 – Unternehmen zeigen, wie moderne Teilhabe gelingt | 20 |
| EAA-Basics: Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Betriebe ohne oder mit wenigen schwerbehinderten Mitarbeiter:innen in Deutschland | 23 |
| Regionale EAA-Veranstaltungen im 1. Halbjahr 2026 | 26 |
| Schlaglichter zur Inklusion | 32 |
| Herausgeber | 36 |

Interview mit Carmen Hüttinger, seit August 2025 Leiterin des Inklusionsamtes Schwaben

„Frau Hüttinger, vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses Gespräch nehmen. Wir sprechen heute über Ihre Arbeit als Leiterin des Inklusionsamtes Schwaben, die Aufgaben und konkreten Unterstützungsmöglichkeiten des Inklusionsamts.“



Carmen Hüttinger, Leiterin Inklusionsamt Schwaben

hat mich die vielfältige Aufgabenstellung gereizt, Kontakte nach außen aufzubauen sowie die Möglichkeit, Menschen in ihrem (Arbeits)-Alltag unterstützend zur Seite stehen zu können – egal ob finanziell oder teilweise auch „nur“ beratend.

Wann und wie wurden Sie Leiterin des Inklusionsamtes Schwaben?

Ich bin im August 2025 zum Inklusionsamt in Schwaben gewechselt. Zuvor war ich bereits knapp dreieinhalb Jahre in der Zentrale der Landesbehörde Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS), zu dem das Inklusionsamt Bayern gehört, in Bayreuth tätig. Dort war ich als juristische Mitarbeiterin hauptsächlich für Personal- und Digitalisierungsthemen zuständig und zu einem kleinen Teil auch im Datenschutz tätig. Hierüber hatte ich auch bereits inhaltliche Berührungspunkte mit dem Inklusionsamt. Nach meinem Jura-Studium in meiner Heimatstadt Passau und Referendariat in Regensburg hat es mich aus Oberfranken wieder mehr in den Süden Bayerns gezogen.

An dem Wechsel zum Inklusionsamt

hat mich die vielfältige Aufgabenstellung gereizt, Kontakte nach außen aufzubauen sowie die Möglichkeit, Menschen in ihrem (Arbeits)-Alltag unterstützend zur Seite stehen zu können – egal ob finanziell oder teilweise auch „nur“ beratend.

Vielen Dank, welche drei Wörter beschreiben Ihre Arbeit am besten?

Das ergibt sich im Endeffekt aus der eben erwähnten Motivation und deshalb würde ich sagen:

- | Sinnstiftend*
- | Abwechslungsreich und*
- | Vernetzt*

Frau Hüttinger, können Sie kurz Ihre Rolle als Leiterin des Inklusionsamtes Schwaben beschreiben?

Nach außen bin ich Ansprechpartnerin für andere Reha-Träger, unsere Netzwerkpartner, Schwerbehindertenvertretungen, v. a. auch gerade zum aktuellen Thema Wahl, aber natürlich auch für unsere Antragstellerinnen und Antragsteller. Immer wieder gerne halte ich auch Vorträge, z. B. auf Schwerbehindertenversammlungen, Betriebsversammlungen oder Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber, um über unsere Rolle als Inklusionsamt und die verschiedenen Leistungen aufzuklären. Freude bereitet es mir, dort auch mit Menschen mit Behinderungen, deren Angehörigen, Personalverantwortlichen oder sonst interessierten Personen ins Gespräch zu gehen.

Intern leite ich ein Team mit 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die ich immer eine offene Tür und ein offenes Ohr habe. Ich stehe insbesondere bei rechtlich schwierigen Konstellationen beratend zur Seite und treffe fachliche Entscheidungen.

Welche Hauptaufgaben hat das Inklusionsamt Schwaben derzeit und was sind die wichtigsten Zielgruppen Ihrer Arbeit?

Hauptzielgruppe des Inklusionsamtes sind schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Selbständige sowie Arbeitgeber. Unsere vorrangige Aufgabe ist es, den Arbeitsplatz zu sichern und zu erhalten, wozu wir mit finanziellen Leistungen beitragen können, aber auch damit, dass wir uns in Präventionsverfahren beteiligen.

Daneben sprechen wir auch Schwerbehindertenvertretungen, Personal- und Betriebsräte sowie Inklusionsbeauftragte mit unserem Kursprogramm mit Themen

wie z. B. Inklusionsvereinbarung und Betriebliches Eingliederungsmanagement an. Weitere Zielgruppen sind Inklusionsbetriebe und Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Wie unterstützt das Amt konkret Menschen bei der beruflichen Eingliederung und beim Erhalt von Arbeitsplätzen?

Zum einen stehen wir persönlich unterstützend zur Seite, beraten gerne im zugegebenermaßen nicht ganz einfachen Förderdschungel. Auch unser Technischer Berater ist hier ganz nah an den Menschen dran und sieht sich im Laufe der Antragsbearbeitung auch den konkreten Arbeitsplatz vor Ort an, um dann beurteilen zu können, welche Unterstützung z. B. in Form von Arbeitsplatzausstattung passend ist.

Zum anderen bieten wir vielfältige finanzielle Förderleistungen an wie z. B. für berufliche Fortbildung, Arbeitsassistenz oder bei Existenzgründung von Selbständigen. Im Rahmen der Antragsbearbeitung wird oftmals der Integrationsfachdienst ifd hinzugezogen, um Bedarfe hinsichtlich Anleitung und Begleitung der Menschen mit Behinderung vor Ort festzustellen.

Wichtig ist natürlich auch das Zustimmungserfordernis im Rahmen von Kündigungen: der Arbeitgeber muss, wenn er einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen kündigen will, unsere Zustimmung beantragen. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam. Im Rahmen des Verfahrens prüfen wir dann unter anderem, ob ein Zusammenhang mit der Behinderung besteht und nehmen eine Interessenabwägung vor. Auch sehen wir uns an, ob das Arbeitsverhältnis nicht doch erhalten werden kann. Hier kommen dann unter Umständen auch wieder unsere Förderleistungen ins Spiel.

Wie unterstützen Sie Arbeitgeber bei der Einstellung und Integration von Menschen mit Behinderungen (z. B. Beratung, Fördermittel, Arbeitsplatzanpassung)?

Auch dem Arbeitgeber stehen wir, ebenso wie die EAA, beratend zur Seite und helfen, den richtigen Förderantrag zu finden. Hier gibt es bei uns beispielsweise die Möglichkeit, Arbeitsplatzausstattung mitzufinanzieren oder einen Teil der Lohnkosten als Leistung bei außergewöhnlichen Belastungen zu ersetzen.

Besonders erwähnen möchte ich hier den sog. „Inklusionsimpuls Bayern“. Diese Förderleistung unterstützt Arbeitgeber mit bis zu 18.000 €, die neue Arbeits-

oder Ausbildungsplätze für bestimmte schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen schaffen, wie z. B. Langzeitarbeitslose oder arbeitssuchende Menschen ab 50 Jahren.

Gibt es ein konkretes Kontaktangebot, eine Webseite oder Hotline, die Sie empfehlen?

Weitere Informationen zu allen unseren Leistungen und Angeboten finden sich auf [unserer Internetseite](#):

Dort besteht auch die Möglichkeit über ein Kontaktformular mit uns in Kontakt zu treten, oder den persönlichen Kontakt per Telefon direkt mit der zuständigen Ansprechpartnerin oder dem zuständigen Ansprechpartner im Inklusionsamt zu wählen.

Da dieses Jahr wieder die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ansteht, möchte ich besonders die [Internetseite der BIH](#) hierzu ans Herz legen: . Dort finden sich Informationen für Arbeitgeber, Wählerinnen und Wähler und für diejenigen, die die Wahl vorbereiten. Von Erklärvideos, Broschüren über Formulare, Rechtsdatenbanken und demnächst auch einen Wahlwegweiser, der einen durch die Wahlvorbereitungen führt, ist verschiedenstes Informationsmaterial vorhanden.

„Frau Hüttinger, wir bedanken uns sehr für dieses Interview, die gute sowie vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst und der EAA und wünschen Ihnen weiterhin viel Freude bei Ihrer wichtigen Arbeit in verantwortungsvoller Position!“

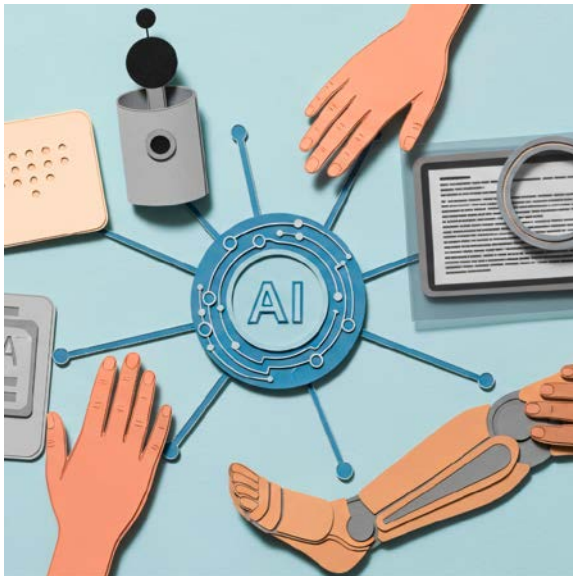


Interview geführt von: Fabian Müller



Bild: Schindler (ZBFS)

Wenn KI Brücken baut: Sechs spannende Projekte für mehr Inklusion



Dieser Text wurde uns dankenswerterweise zur Verfügung gestellt von KI Kompass inklusiv, einem spannenden Projekt mit dem Ziel, durch KI-gestützte Assistenztechnologien die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Hierfür wird innerhalb von fünf Jahren (bis 2027) ein Kompetenzzentrum für KI-gestützte Assistenztechnologien und Inklusion im Arbeitsleben aufgebaut.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben

zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gefördert. Bereits im Jahr 2023 fand eine enge Kooperation zwischen der EAA Schwaben und KI Kompass inklusiv im Rahmen des bayernweiten EAA-Fachforums in Augsburg statt.

Künstliche Intelligenz (KI) verändert, wie wir arbeiten, kommunizieren und uns im Alltag bewegen. Doch was bedeutet das für Menschen mit Behinderungen und welches Potenzial hat KI beim Abbau von Barrieren in den verschiedenen Lebensbereichen?

Ob beim Navigieren im Alltag, bei der Kommunikation oder im Beruf – alle hier vorgestellten Projekte verfolgen ein gemeinsames Ziel: Menschen mit Behinderungen mehr Selbstbestimmung durch KI zu ermöglichen. Dabei setzen sie auf unterschiedliche Technologien, aber teilen dieselbe Haltung: Inklusion gelingt dann, wenn technische Innovation mit sozialer Verantwortung zusammengedacht wird.

Im Folgenden stellen wir sechs aktuelle Projekte vor, die zeigen, wie KI auf ganz unterschiedliche Weise zur Inklusion beitragen kann – in Alltag, Beruf und digitaler Welt:

BIGEKO – Barrierefreie Kommunikation mit Gebärdensprache



Die Forschenden des Projekts BIGEKO (Bidirektionale Gebärdensprachen Kommunikation) entwickelten ein KI-gestütztes System, das es hörenden und gehörlosen Menschen ermöglicht, barrierefrei miteinander zu kommunizieren. Gebärden werden mittels Kamerasystem erkannt, automatisch in gesprochene Sprache übersetzt und umgekehrt akus-

tische Antworten visuell dargestellt. Erforscht wird die Gebärdenerkennung, -übersetzung und -animation anhand einer simulierten Notruffsituation. BIGEKO hilft entsprechend, Vertrauen und Sicherheit zu stärken und die Lebensqualität gehörloser Menschen zu steigern. [Link mit weiteren Informationen.](#)

LeichtOnline – Barrierefreie Webangebote für Menschen mit Lernbehinderungen

Das Projekt LeichtOnline richtet den Fokus auf digitale Barrieren, die Menschen mit Lern- oder geistigen Behinderungen im Internet begegnen. Mithilfe von Usability-Tests wird analysiert, wie Internetseiten und Apps gestaltet sein müssen, damit sie für die Betroffenen ohne Barrieren zugänglich sind. In enger Zusammenarbeit mit Menschen mit Lern- oder geistigen Behinderungen werden im Projekt entsprechend konkrete Empfehlungen für [mehr digitale Barrierefreiheit](#) entwickelt.

iSee – Technologische Brille für mehr Autonomie im Alltag

Das iSee-Projekt ist eine soziale Initiative, die sich das Ziel gesetzt hat, innovative Lösungen für die täglichen Bedürfnisse blinder Menschen zu entwickeln. Im Zentrum steht eine smarte Brille, die mit Sensorik und Audioausgabe ausgestattet ist. Sie erfasst Umgebungsinformationen und gibt diese in akustischer Form an die Nutzenden weiter. So soll die Selbstständigkeit von Menschen mit Sehbehinderungen gefördert und alltägliche Wege sicherer und zugänglicher gemacht werden. Die Entwicklung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit blinden Menschen, um die

Funktionen praxisnah und bedarfsgerecht zu gestalten.

EmKIPro2 – KI-gestützte Beinprothese mit sensorischem Feedback

Im Projekt EmKIPro2 entwickeln die Hochschulen Kaiserslautern eine intelligente Beinprothese, die mithilfe von KI-Bewegungsdaten und Bodenkontakt analysiert und in Form elektrischer Impulse an die Haut der Nutzenden überträgt. Grundlage ist die Verformung eines flexiblen Kohlefaserfußes, deren Muster von der KI ausgewertet werden. Ziel ist es, ein realitätsnahes, sensorisches Feedback zu erzeugen, welches dabei hilft, die Prothese besser zu spüren und zu kontrollieren. So soll die Prothese nicht nur funktional, sondern auch als

Teil des Körpers erfahrbar werden.

AI4coping – Digitale Unterstützung bei psychischer Belastung

Im Projekt AI4Coping entwickelt ein Forschungsteam der Hochschule Coburg ein KI-gestütztes System, das Menschen helfen soll, Stress frühzeitig zu erkennen und besser zu bewältigen. Mithilfe von Sprach- und Textanalysen will das System emotionale Zustände erfassen und individuell passende Empfehlungen zur Stressreduktion geben. Ziel ist eine digitale Assistenz, die präventiv wirkt und in belastenden Situationen Orientierung bietet – etwa über Chatfunktionen oder personalisierte Hinweise. Das Projekt ist Teil der Forschung des „Analytics4Health“-Promotionszentrums.

AutArk – Unterstützung von Menschen im Autismus-Spektrum im beruflichen Umfeld

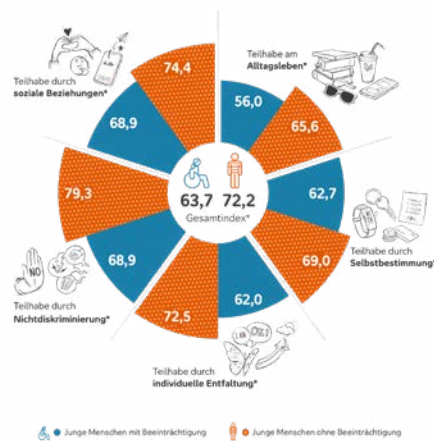
Das Projekt AutARK der TU Dresden entwickelt digitale Assistenzsysteme, die Menschen im Autismus-Spektrum am Arbeitsplatz unterstützen sollen. Ziel ist es, die Interaktion mit dem Kollegium, die Strukturierung von Arbeitsabläufen und die Wahrnehmung der Arbeitsumgebung besser an individuelle Bedürfnisse anzupassen. Dazu werden Technologien erprobt, die beispielsweise stressauslösende Reize erfassen und melden, nonverbale Kommunikation visuell unterstützen oder bei der Planung von Aufgaben helfen. Grundlage ist eine enge Zusammenarbeit mit betroffenen Personen, die ihre Erfahrungen und Anforderungen aktiv in die Gestaltung einbringen. So sollen langfristig inklusivere Arbeitsumgebungen entstehen, in denen [neurodivergente Menschen](#) selbstbestimmt arbeiten können.

Diese sechs Projekte zeigen eindrucksvoll, wie vielfältig Künstliche Intelligenz zur Inklusion beitragen kann – wenn sie bedarfsorientiert, partizipativ und verantwortungsvoll entwickelt wird. Ob durch sprachliche Unterstützung, bessere Navigation, digitale Entlastung oder barrierefreie Arbeitsumgebungen: KI ist hier kein Selbstzweck, sondern ein Werkzeug, um Teilhabe zu ermöglichen.

 Text: KI Kompass inklusiv / Fabian Müller

 Bild: KI Kompass inklusiv

AKTION MENSCH



Inklusionsbarometer Jugend: Teilhabechancen bleiben ungleich verteilt

Mit dem „Inklusionsbarometer Jugend“ legt die Aktion Mensch erstmals eine umfassende Vergleichsstudie zu den Teilhabechancen junger Menschen zwischen 14 und 27 Jahren in Deutschland vor. Die Ergebnisse sind deutlich – und ernüchternd: Junge Menschen mit Beeinträchtigung haben in allen untersuchten Lebensbereichen schlechtere Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe als Gleichaltrige ohne Beeinträchtigung. Sie erleben häufiger Diskriminierung, kämpfen öfter mit Zukunftssorgen und es fällt ihnen schwerer, Freundschaften zu schließen.

Über 1.400 junge Menschen wurden persönlich befragt, rund die Hälfte von ihnen mit Beeinträchtigung. Die Studie zeigt: Interessen, Wünsche und Lebensziele unterscheiden sich kaum – die Möglichkeiten zur Teilhabe jedoch sehr.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

1. Soziale Beziehungen: Freundschaften sind schwerer zugänglich

Im Bereich sozialer Beziehungen zeigt sich ein klarer Abstand: Junge Menschen mit Beeinträchtigung bewerten ihre Möglichkeiten, Freundschaften zu schließen und soziale Kontakte zu pflegen, deutlich schlechter als Gleichaltrige ohne

Beeinträchtigung. Fehlende barrierefreie Freizeitangebote und weniger selbstverständliche Begegnungen erschweren das Miteinander.

2. Teilhabe am Alltagsleben: Besonders große Unterschiede

Am deutlichsten fallen die Unterschiede im Alltagsleben aus. Ob Mobilität, Zugang zu öffentlichen Orten oder Unterstützung im täglichen Leben – junge Menschen mit Beeinträchtigung erleben hier die größten Einschränkungen. Viele berichten, dass sie deutlich seltener selbstverständlich „dabei sein“ können.

3. Selbstbestimmung: Weniger Zutrauen, weniger Einfluss

Auch beim Thema Selbstbestimmung zeigt sich ein spürbarer Unterschied. Junge Menschen mit Beeinträchtigung haben häufiger das Gefühl, dass ihnen weniger zugetraut wird und sie weniger Einfluss auf wichtige Entscheidungen in ihrem Leben haben. Dieses fehlende Zutrauen wirkt sich negativ auf Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit aus.

4. Individuelle Entfaltung: Potenziale stoßen auf Barrieren

In Schule, Ausbildung und Beruf sehen junge Menschen mit Beeinträchtigung deutlich größere Hürden bei der persönlichen Entwicklung. Obwohl Interessen und Talente vergleichbar sind, fehlen oft passende Rahmenbedingungen, um diese gleichberechtigt entfalten zu können.

5. Nichtdiskriminierung: Häufigere Ausgrenzungserfahrungen

Besonders deutlich wird der Unterschied beim Thema Diskriminierung. Junge Menschen mit Beeinträchtigung berichten wesentlich häufiger von Benachteiligung und Ausgrenzung als ihre Altersgenoss*innen ohne Beeinträchtigung.

Gesamtbild: Deutlicher Abstand in allen Bereichen

Über alle untersuchten Lebensbereiche hinweg zeigt sich ein klarer Trend: Die wahrgenommenen Teilhabechancen junger Menschen mit Beeinträchtigung liegen insgesamt deutlich unter denen von Jugendlichen ohne Beeinträchtigung.

Nur rund die Hälfte der jungen Menschen mit Beeinträchtigung ist insgesamt

mit ihrem Leben zufrieden, während es bei Gleichaltrigen ohne Beeinträchtigung deutlich mehr sind. Zudem äußern sie häufiger Zukunftssorgen und zweifeln öfter an den eigenen Fähigkeiten. Viele haben das Gefühl, andere in ihrem Alter könnten mehr erreichen als sie selbst.

Stimmen aus der Praxis

Ergänzend zur Studie hat die Aktion Mensch drei junge Erwachsene mit Beeinträchtigung interviewt, die sich aktiv für mehr Inklusion einsetzen. Sie berichten aus eigener Erfahrung, welche Hürden ihnen im Jugendalter begegnet sind, welche Faktoren echte Teilhabe ermöglichen – und warum das Inklusionsbarometer Jugend ein wichtiger Schritt ist, um strukturelle Defizite sichtbar zu machen und konkrete Veränderungen anzustoßen.

Fazit

Die Studie macht deutlich: Junge Menschen mit und ohne Beeinträchtigung haben ähnliche Wünsche, Interessen und Lebensentwürfe – doch ihre Chancen, diese zu verwirklichen, sind weiterhin ungleich verteilt.

Das Inklusionsbarometer Jugend schafft erstmals eine fundierte Datengrundlage und zeigt klar, wo Handlungsbedarf besteht: bei Barrierefreiheit, gesellschaftlicher Haltung, Selbstbestimmung und strukturellen Rahmenbedingungen in Schule, Ausbildung und Freizeit. Es soll ein wichtiger Schritt sein, um strukturelle Defizite sichtbar zu machen und konkrete Veränderungen anzustoßen.

Echte Inklusion bedeutet, dass alle jungen Menschen selbstverständlich dazugehören – mit gleichen Chancen, ernst genommen zu werden und ihre Zukunft selbstbestimmt zu gestalten. Bis dahin ist jedoch noch ein gutes Stück Weg gemeinsam zurückzulegen! [Hier geht's zum Link](#)



Text: Monika Prokesch



Bild: Aktion Mensch

EAA-Basics: HOWTO BEM



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT FÜR MENSCHEN MIT SCHWERBEHINDERUNG ODER GLEICHSTELLUNG

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein zentrales Instrument moderner Personalpolitik und ein wesentlicher Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Besonders bedeutsam wird es, wenn Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung betroffen sind. Für diese Gruppe schafft das BEM nicht nur eine arbeitsrechtliche Verpflichtung, sondern auch eine Chance: Es ermöglicht Wege zurück in den beruflichen Alltag, reduziert Barrieren und unterstützt langfristige gesundheitliche Stabilität.

GRUNDLAGEN DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS

Das BEM ist im § 167 Abs. 2 SGB IX verankert. Arbeitgeber sind verpflichtet, allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Erkrankung und unabhängig davon, ob eine Schwerbehinderung besteht.

Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen greifen jedoch zusätzliche Schutzmechanismen:

- | Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist zwingend einzubeziehen
- | Der Integrationsfachdienst kann hinzugezogen werden
- | Prävention hat einen besonders hohen Stellenwert

ZIELE DES BEM

Die zentrale Zielsetzung besteht darin, zukünftigen Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen und den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten. Bei schwerbehinderten Beschäftigten wird dies um weitere Aspekte ergänzt:

- | Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben
- | Anpassung der Arbeitsumgebung an individuelle Bedürfnisse
- | Stärkung der gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur

BEM ALS PROZESS: STRUKTURIERT UND MENSCHLICH

Ein wirksames BEM vereint Fachlichkeit und Empathie. Der Prozess verläuft typischerweise in mehreren Phasen:

1. Einladung und Aufklärung

Der erste Schritt ist oft entscheidend. Eine wertschätzende Einladung schafft Vertrauen und signalisiert Unterstützung statt Kontrolle. Studien zeigen, dass Motivation und Offenheit der Beschäftigten mit der Tonalität der Erstansprache korrelieren (vgl. Becker 2019).

2. Erstgespräch und Bedarfsanalyse

Im BEM-Gespräch werden Belastungen, Barrieren und mögliche betriebliche Ressourcen analysiert. Bei schwerbehinderten Menschen können folgende Themen verstärkt im Vordergrund stehen:

- | Ergonomische Anpassungen
- | Technische Hilfsmittel
- | Arbeitszeitmodelle
- | Psychosoziale Unterstützung

3. Maßnahmenentwicklung

Maßnahmen werden individuell abgestimmt. Beispiele aus der Praxis:

- | Höhenverstellbare Arbeitsplätze
- | Softwarehilfen für Menschen mit Seh- oder Hörbeeinträchtigungen
- | Stufenweise Wiedereingliederung
- | Fortbildungen oder Umsetzungsmaßnahmen im Betrieb

4. Umsetzung und Evaluation

Nach der Umsetzung folgt eine regelmäßige Überprüfung. Besonders wirksam sind laut aktueller Forschung partizipative Evaluationsmethoden, bei denen die Betroffenen den Erfolg gemeinsamer Lösungen aktiv mitbewerten (Schmidt & Götz 2020).

DER MEHRWERT FÜR UNTERNEHMEN

BEM ist nicht nur eine gesetzliche Pflicht, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll. Wissenschaftliche Studien zeigen:

- | Reduzierte Fehlzeiten
- | Höhere Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- | Niedrigere Fluktuationskosten
- | Stärkung der Arbeitgeberattraktivität
- | Verbesserte Unternehmenskultur

Gerade Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung bringen häufig besondere Kompetenzen wie Belastbarkeit, Problemlösungskompetenz und Motivation zur beruflichen Teilhabe mit. Ein professionelles BEM trägt dazu bei, dieses Potenzial zu erhalten und weiterzuentwickeln.

HERAUSFORDERUNGEN UND ERFOLGSFAKTOREN

Zu den größten Herausforderungen gehören:

- | Mangelnde Transparenz
- | Unsicherheiten im Umgang mit sensiblen Gesundheitsdaten
- | Fehlende interne Ressourcen

Erfolgsfaktoren sind dagegen klar identifizierbar:

- | Geschulte BEM-Fachkräfte
- | Enge Zusammenarbeit mit SBV und Betriebsrat
- | Wertschätzende Gesprächsführung
- | Klar definierte Prozessstrukturen
- | Dokumentierte und nachvollziehbare Maßnahmenplanung

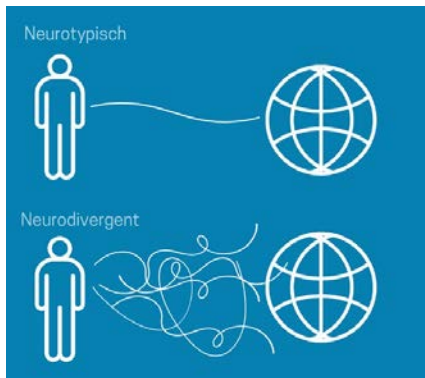
RESÜMEE

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein kraftvolles Instrument zur Förderung der Teilhabe und Gesundheit von Beschäftigten. Bei Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung hat es besonderen Wert: Es wird zu einem Brückenschlag zwischen individueller Leistungsfähigkeit, betrieblicher Verantwortung und gesellschaftlicher Inklusion. Ein lebendig gestaltetes, professionell umgesetztes BEM stärkt nicht nur einzelne Mitarbeitende, sondern das gesamte Unternehmen.

Unsere Mitarbeitenden von der EAA sowie dem Integrationsfachdienst ifd helfen Ihnen gerne weiter bei der Implementierung in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Dienststelle.

 Text: Fabian Müller

 Bild: FREEP!CK



Interview: **Neurodiversität in der Arbeitswelt: Warum Vielfalt im Denken ein Gewinn für alle ist**

Viele Arbeitswelten orientieren sich noch immer an einem einheitlichen Leistungsideal. Dieses wird jedoch der Realität vieler Menschen nicht gerecht. Unterschiedliche Denk- und Wahrnehmungsweisen treffen im Berufsalltag aufeinander, häufig ohne die nötigen Strukturen, um ihnen gerecht zu werden. Besonders für neurodivergente Menschen kann das zu Überforderung führen. „Neurodivergenz“ beschreibt Abweichungen von neurotypischer Informationsverarbeitung, etwa bei Autismus oder ADHS. Dabei handelt es sich nicht um eine Krankheit, sondern um einen Teil der natürlichen Vielfalt menschlicher Gehirne.

Zu diesem Thema wurde Rebecca Lefèvre von unserer ifd-Kollegin Miliena Plepelic interviewt. Sie ist Projektplanerin der „Stillen Stunde“ vom Verein gemeinsam zusammen e.V. und Sprecherin des Nationalen Suizidpräventionsprogramms im Bereich Neurodivergenz und neurologische Vielfalt. Rebecca Lefèvre ist selbst Autistin und hat zudem ADHS. Rückblickend berichtet sie, dass sie lange Zeit nicht erkannte, dass sie in ihren Vorträgen über Neurodiversität im Grunde über ihr eigenes Leben sprach.

Auf die Frage, wie es zur Diagnose Autismus und ADHS kam, antwortet sie:

„Ich bin gelernte Werbekauffrau und hab viele Jahre im Marketing und im Coaching gearbeitet und hab früher bei großen Unternehmen ein Muster gesehen. Mein ganzes Leben lang galt ich schon so ein bisschen als Schwierig-Eckig-Kantig und bin Dinge anders angegangen. Ich dachte aber eben halt, ich bin schwierig, eckig, kantig und mach die Dinge nicht so gut wie andere Leute.“

Erst im Erwachsenenalter erhielt sie die Diagnose ADHS und Autismus. Diese stellte für sie ein Schlüsselmoment dar, der ihr berufliches und persönliches Selbstverständnis grundlegend veränderte.

Im Arbeitsalltag zeigt sich Neurodivergenz vor allem durch eine andere Art der Wahrnehmung. „Bei neurodivergenten Menschen wird nicht gefiltert“, erklärt Rebecca. „Man hat eine Person, die ihre Umwelt sieht. Die neurotypische Person guckt und hat ein lineares Gedankengut. Das heißt, die Person kann sich linear auf diese Umwelt konzentrieren. Bei neurodivergenten Menschen wird eben nicht gefiltert. Und dadurch, dass viele Impulse auf einmal da sind, entstehen oft kreative Züge. Es entsteht oft eine Impulsivität, die schön ist. In dem Moment, wo man eben nicht linear, sondern vielleicht undifferenziert die Welt wahrnimmt, nimmt man besondere Sachen wahr, man ist aber auch für sich und für die Welt anstrengend.“

Ein anschauliches Beispiel für unterschiedliche Arbeitsweisen liefert Rebecca anhand einer Studie zur Zusammenarbeit verschiedener Denktypen. Auf die Frage nach ihren Erfahrungen mit neurodiversen Teams sagt sie:

„Da gibt es dieses Beispiel, bei dem man zu einer Gruppe Menschen sagt: ihr sollt von einem Strauch Beeren pflücken. Die neurotypischen Personen pflücken ordentlich von links nach rechts, fangen an einer Stelle an und gehen weiter. Und die neurodivergente Person ist halt hier und da und freut sich dann oder vergisst was oder stolpert zwischendurch und pflückt von überall. Unterm Strich hat man dann festgestellt, dass beide gleich effektiv sind, aber dass die Kombination zusammen halt hoch effektiv ist.“

Neurodivergente und neurotypische Menschen können sich demnach sinnvoll ergänzen, vorausgesetzt, Unternehmen schaffen Strukturen, die diese Vielfalt zulassen. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist ein sicherer Rahmen, ein sogenannter Safe Space. „Ein neurodiverses Unternehmen funktioniert nur, wenn es einen Safe Space gibt“, betont Rebecca. Gemeint ist ein Arbeitsumfeld, in dem Fehler erlaubt sind, Kommunikation offen geführt wird und individuelle Bedürfnisse ernst genommen werden. Führungskräfte nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein. Sie benötigen selbst Rückhalt und Austauschmöglichkeiten, um Spannungen zu reflektieren und Konflikte konstruktiv zu begleiten.

Gleichzeitig warnt Rebecca vor einem unreflektierten Outing im beruflichen Kontext:

„Ich kann niemandem empfehlen, zu sagen: oute dich. Das kann noch ganz oft nach hinten losgehen.“

In vielen Unternehmen fehlt es weiterhin an Wissen, Sensibilität und passenden Strukturen. Stattdessen braucht es schrittweise Vertrauensbildung, anonyme Rückmeldemöglichkeiten und eine echte Beteiligung der Mitarbeitenden, um neurodiverse Arbeitswelten nachhaltig zu gestalten.

Zentral ist dabei ein Perspektivwechsel. Verhaltensweisen, die häufig als Unzuverlässigkeit, Faulheit oder soziale Unfähigkeit interpretiert werden, haben meist einen medizinischen Hintergrund. Wer Neurodiversität anerkennt und mitdenkt, schafft nicht nur inklusivere Arbeitsbedingungen, sondern legt auch die Grundlage für mehr Kreativität, Innovation und Zusammenarbeit.

Im Rahmen der EAA-Infotreffe gab es bereits zu diesem Thema zwei Themenachmittage. Im Herbst 2026 ist ein weiterer in Augsburg dazu geplant.



Interview: Miliena Plepelic (ifd Schwaben) im Gespräch mit Rebecca Lefèvre (Projektplanerin der „Stillen Stunde“ vom Verein gemeinsam zusammen e.V.)



Bild: Miliena Plepelic (ifd Schwaben)



Inklusionspreis für die Wirtschaft 2026 – Unternehmen zeigen, wie moderne Teilhabe gelingt

Mit guten Beispielen, wie Inklusion in der Wirtschaft geht

Die Wirtschaft braucht Menschen mit Behinderungen. Immer mehr Unternehmen setzen gerade mit Blick auf die demografischen Herausforderungen auf Inklusion. Der Inklusionspreis für die Wirtschaft zeichnet besonders gute Beispiele inklusiver Beschäftigung aus.

Verliehen wird der Preis von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesagentur für Arbeit und dem UnternehmensForum. Die Initiierenden wollen gute Erfahrungen bei der Beschäftigung und Ausbildung von Mitarbeitenden mit Behinderungen sichtbar machen und das Wissen um Erfolg und Chancen von Inklusion teilen. Die Schirmherrschaft hat Bärbel Bas, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, übernommen.

Der Inklusionspreis für die Wirtschaft 2026 geht also in eine neue Runde – und wieder haben Unternehmen, öffentliche Arbeitgeber und Netzwerkpartner die Möglichkeit, ihr Engagement für eine vielfältige und barrierefreie Arbeitswelt sichtbar zu machen.

Was der Preis auszeichnet

Im Mittelpunkt stehen Beispiele aus der Praxis, die zeigen, dass Inklusion nicht aus Pflichtgefühl entsteht, sondern aus der Überzeugung, dass Unternehmen von Vielfalt profitieren. Ausgezeichnet werden Betriebe, die Menschen mit Behinderungen langfristige berufliche Perspektiven eröffnen – und das mit kreativen oder besonders wirksamen Lösungen. Dazu gehören unter anderem:

- | inklusive Ausbildungskonzepte
- | gelungene berufliche Integration in bestehenden Teams
- | innovative Wege zur Schaffung barrierefreier Arbeitsplätze
- | strategische Zusammenarbeit mit Integrationsfachdiensten, Werkstätten oder regionalen Initiativen
- | Führungskultur, die Vielfalt bewusst fördert

Wichtig ist, dass die Beispiele nachweisbare Wirkung zeigen und Mut machen, ähnliche Wege zu gehen.

Wer teilnehmen kann

Der Preis richtet sich an

- | kleine und mittelständische Unternehmen
- | große private Arbeitgeber
- | öffentliche Einrichtungen
- | Projektpartnerschaften zwischen Betrieben und inklusiven Netzwerken

Die Branche spielt keine Rolle – entscheidend ist, dass Inklusion im Arbeitsleben aktiv gelebt wird.

Bewerbung und Auswahlverfahren

Interessierte Unternehmen reichen ihre Bewerbung online ein. Benötigt werden eine kompakte Beschreibung der inklusiven Maßnahme, Hintergrundinformationen zum Betrieb sowie – wenn verfügbar – Fotos oder Erfahrungsberichte.

Eine unabhängige Jury aus Wirtschaft, Wissenschaft und Behindertenverbänden bewertet die eingereichten Projekte nach Kriterien wie:

- | nachhaltige Wirkung
- | Innovationskraft
- | Übertragbarkeit auf andere Betriebe
- | Bedeutung für die Unternehmenskultur

Aus den Bewerbungen werden mehrere Preisträger in unterschiedlichen Kategorien ausgewählt.

Preisverleihung und Wirkung

Die Gewinner werden im Herbst 2026 im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung ausgezeichnet. Für viele Unternehmen ist die Teilnahme mehr als nur ein Wettbewerb: Sie stärkt die Arbeitgebermarke, hilft bei der Fachkräftegewinnung und schafft neue Kontakte zu inklusiven Partnernetzwerken. Nicht zuletzt setzt der Preis ein wichtiges Zeichen dafür, dass gelebte Vielfalt längst ein wirtschaftlicher Vorteil ist.

Teilnahme und Kontakt

Alle Informationen, genaue Fristen und das Bewerbungsformular sind auf der offiziellen Seite des Preises zu finden: inklusionspreis.de.

Für Rückfragen erreichen Sie das Organisationsteam per Mail unter: info@inklusionspreis.de.

 Text: zusammengefasst von Fabian Müller

 Bild: www.inklusionspreis.de

EAA-Basics:

Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Betriebe ohne oder mit wenigen schwerbehinderten Mitarbeiter:innen in Deutschland



Hintergrund: Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

In Deutschland sind Arbeitgeber mit durchschnittlich 20 oder mehr Beschäftigten rechtlich verpflichtet, „mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen“ zu besetzen. Diese Regelung ist im Sozialgesetzbuch (SGB IX) festgeschrieben und soll die berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung stärken.

Wenn ein Unternehmen diese Quote nicht erreicht, muss es eine Ausgleichsabgabe zahlen. Diese Abgabe dient als finanzieller Ausgleich und fließt in Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe – etwa Eingliederungszuschüsse, Arbeitsplatzanpassungen oder Integrationshilfen.

Neu: Erhöhung der Ausgleichsabgabe

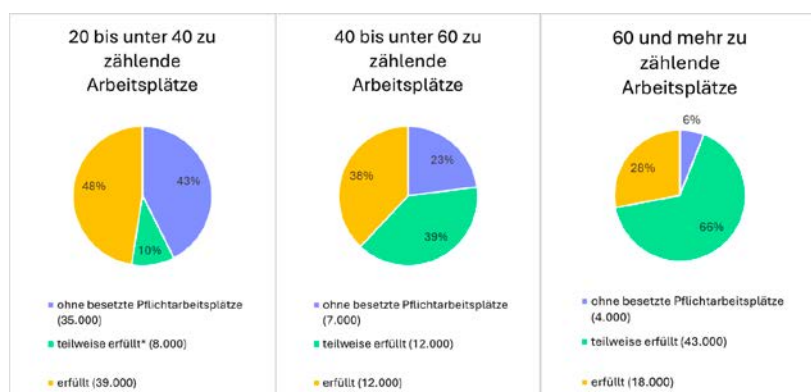
Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 sind die Sätze für die Ausgleichsabgabe deutlich erhöht worden – insbesondere für Unternehmen, die keine schwerbehinderten Mitarbeiter beschäftigen („Null-Beschäftigter“): in der Vergangenheit lag die Ausgleichsabgabe je nach Unternehmensgröße und Ausmaß der Nichterfüllung zwischen etwa 140 € und 360 € pro nicht besetztem Pflichtarbeitsplatz und Monat. Nach der Reform kann die Abgabe für Null-Beschäftigter nun bis zu rund 815 € pro Monat betragen.

Diese Erhöhung soll den finanziellen Druck auf Unternehmen steigern, die bislang lieber die Abgabe gezahlt haben, anstatt schwerbehinderte Menschen

einzustellen. Besonders kleine und mittlere Unternehmen (z. B. mit 20–39 Mitarbeitenden) sind davon betroffen, da sie bislang häufiger null oder nur sehr wenige schwerbehinderte Beschäftigte angestellt haben.

Entwicklung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Mitarbeiter

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Unternehmen hat sich in den letzten Jahren nur langsam verbessert, hier ist beispielhaft die Beschäftigungsquote bei kleineren Unternehmen in Schwaben mit Beschäftigungspflicht im Jahr 2023 dargestellt:



Große und kleine Unternehmen im Vergleich

Laut aktuellen Daten der Bundesagentur für Arbeit beschäftigten etwa 65 % der Unternehmen mit 60 und mehr Mitarbeitenden schwerbehinderte Menschen, erreichten aber nicht die vollständige 5%-Quote. Nur rund 29 % erfüllten die Quote vollständig.

Rund 6 % der großen Unternehmen waren so genannte „Null-Beschäftiger“. Der Trend bei Unternehmen ab 60 Mitarbeitenden zeigt zudem, dass der Anteil der nicht besetzten Pflichtarbeitsplätze sogar leicht zugenommen hat.

Wirkung der Quote und Ausgleichsabgabe

Wissenschaftliche Analysen legen nahe, dass die verpflichtende Quote und die Ausgleichsabgabe tatsächlich zu einer höheren Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beitragen – Unternehmen knapp über einer Größen-Schwelle beschäftigen im Durchschnitt mehr schwerbehinderte Menschen als ähnlich große Unternehmen knapp darunter. Allerdings bleibt die Gesamtzahl der Betriebe,

die die Pflicht vollständig erfüllen, begrenzt.

Gründe dafür:

Mehrere Studien und Berichte zeigen, dass viele Betriebe nicht genügend geeignete Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung erhalten – ein häufiger Grund dafür, die Quote nicht zu erreichen. Zudem ist der Arbeitsmarkt insgesamt nicht überall barrierefrei oder inklusionsfreundlich – was die tatsächliche Einstellung von schwerbehinderten Menschen zusätzlich erschwert.

Fazit

Die Ausgleichsabgabe wurde 2025 deutlich erhöht, vor allem für Betriebe ohne schwerbehinderte Beschäftigte, um stärkere Anreize für Inklusion zu setzen.

Die Zahl der Unternehmen, die die gesetzliche 5%-Quote vollständig erreichen, ist weiterhin eher gering und viele Arbeitgebende beschäftigen zwar schwerbehinderte Menschen, erreichen aber nicht das gesetzliche Ziel.

Langfristige Verbesserungen bei der Beschäftigungsquote erfordern neben finanziellen Anreizen auch verbesserte Vermittlungs- und Unterstützungsangebote für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.

Da die Ausgleichsquote im Nachhinein zu entrichten ist, fehlen aktuelle Daten für 2025 noch.

Weiterführende Informationen

 Text: Monika Prokesch

 Bild: ZBFS

Regionale EAA-Veranstaltungen im 1. Halbjahr 2026

Wenn Sie an einer Veranstaltung teilnehmen wollen, melden Sie sich gerne bitte bis zu zwei Wochen vorher direkt bei unseren EAA-Koordinatoren Fr. Monika Prokesch oder Hr. Fabian Müller an:

Veranstaltungen-schwaben@eaa-bayern.de

Alle Veranstaltungen sind wie üblich für Sie kostenfrei!

3. EAA Netzwerktreffen für schwäbische Inklusionsbeauftragte zum Thema: „Förder- möglichkeiten für Unternehmen bei Einstellung und Beschäftigung“

Datum: 12.5.2026, Uhrzeit: 13.00 – 16.00 Uhr

Dieser Nachmittag wird von der EAA Schwaben als Netzwerktreffen für Inklusionsbeauftragte in Schwaben ausgerichtet.

Neben dem gegenseitigen „Netzwerken“ und dem Austausch richtet sich an diesem Nachmittag der Fokus auf die unterschiedlichen Fördermöglichkeiten für Arbeitgebende.

Zunächst wird ein kurzer Überblick über den betroffenen Personenkreis gegeben und verschiedene Arten von Behinderungen erörtert. Daran anschließend sind die unterschiedlichen Förderungen bei Einstellung, Förderung bei einem Ausbildungsverhältnis und die Unterstützungsmöglichkeiten bei laufenden Beschäftigungsverhältnissen bei Menschen mit Behinderung wichtige Inhalte an diesem Nachmittag.

Die Veranstaltung richtet sich an betriebliche Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers (IBAG).

Referentin: Claudia Fornell, Fabian Müller und Monika Prokesch

Örtlichkeit: Gasthof Hirsch, Finningen (bei Neu-Ulm)

Augsburger Infotreff: Willkommen zurück! Gute Integration am Arbeitsplatz nach einer Krebserkrankung

Datum: 19.5.2026, Uhrzeit: 12:00 - 15:00 (Achtung: geänderte Uhrzeit!!)

Die Diagnose einer Krebserkrankung ist nicht nur eine gesundheitliche Herausforderung, sondern hat auch tiefgreifende Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen. Besonders die Rückkehr in den Arbeitsalltag nach einer längeren Auszeit wegen der Krankheit ist oft mit zahlreichen Unsicherheiten und Herausforderungen verbunden, die sowohl den betroffenen Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber betreffen.

Es ist entscheidend, dass sowohl die physischen als auch die psychischen Auswirkungen der Krankheit und ihrer Behandlung berücksichtigt werden. Wir freuen uns sehr, dass uns an diesem Nachmittag Frau Fendt von der Krebsberatungsstelle Augsburg als Referentin zur Verfügung steht. Sie nimmt uns mit in die aktuelle Welt der Fakten und beleuchtet die körperlichen und psychischen Belastungen der Betroffenen. Sie berichtet über Praxisfälle und ihre Erfahrungen über die Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Frau Schlüter vom Integrationsfachdienst wird dann im Anschluss über ihre Erfahrungen aus der beruflichen Sicherung berichten, die sich in der konkreten Praxis und in Ihrer Arbeit mit den Betroffenen und den Betrieben zeigen. Oftmals könnten durch eine überlegte Vorbereitung später Probleme am Arbeitsplatz verhindert werden.

Die Veranstaltung richtet sich an verschiedene betriebliche Vertreter wie SBV'ler, Inklusionsbeauftragte sowie Personalverantwortliche und soll viele wertvolle Informationen für Ihren betrieblichen Alltag geben.

Referentinnen: Frau Iris Fendt, Bayr. Krebsberatungsstelle Augsburg und
Christine Schlüter, ifd Schwaben

Örtlichkeit: Hotel am alten Park, Augsburg

Südschwäbischer Infotreff: Leistungen der DRV – Wenn der Arbeitsplatz nach Krankheit oder Unfall nicht mehr paßt

Datum: 16.6.2026, Uhrzeit: 13:00 - 16:00 Uhr

Bei der Rückkehr nach Krankheit oder Unfall kommt es durchaus vor, dass der „alte“ Arbeitsplatz so nicht mehr wie zuvor ausgefüllt werden kann. Im ersten Teil des Nachmittags gehen wir auf die Fördermöglichkeiten der DRV ein und die LTA-Antragstellung (=Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben).

Im zweiten Teil geht es um die Erwerbsminderungsrente. Diese ist eine Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung für Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten können. Der Begriff Erwerbsminderungsrente wird oft im beruflichen Kontext thematisiert und wird von vielen Betroffenen als mögliche Option angesehen, verminderte Leistung und Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Hier möchten wir für mehr Klarheit sorgen und freuen uns sehr, dass uns an diesem Nachmittag Frau Kathrin Kelichhaus von der Deutschen Rentenversicherung Schwaben mit ihrem Wissen zur Verfügung steht. Sie gibt wertvolle Informationen rund um das Thema Beantragung von Fördermöglichkeiten, den LTA-Antrag, die „EM-Rente“ – Voraussetzungen, Arten der Rente, Beantragung, Umgang mit Ablehnung, aber auch weitere Themen wie Nahtlosigkeit und Aussteuerung.

Die Veranstaltung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber EAA richtet sich an betriebliche Vertreter wie Personalverantwortliche, Inklusionsbeauftragte sowie SBV'ler, soll auch wie gewohnt als Möglichkeit zum Austausch der anwesenden Vertreter der Betriebe und Dienststellen dienen.

Referentin: Frau Kathrin Kelichhaus, Deutsche Rentenversicherung

Örtlichkeit: Hotel Engelkeller, Memmingen

Nordschwäbischer Infotreff: Leistungen der DRV – Wenn der Arbeitsplatz nach Krankheit oder Unfall nicht mehr paßt

Datum: 18.6.2026, Uhrzeit 13:00 - 16:00 Uhr

Bei der Rückkehr nach Krankheit oder Unfall kommt es durchaus vor, dass der „alte“ Arbeitsplatz so nicht mehr wie zuvor ausgefüllt werden kann. Im ersten Teil des Nachmittags gehen wir auf die Fördermöglichkeiten der DRV ein und die LTA-Antragstellung (=Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben).

Im zweiten Teil geht es um die Erwerbsminderungsrente. Diese ist eine Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung für Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten können. Der Begriff Erwerbsminderungsrente wird oft im beruflichen Kontext thematisiert und wird von vielen Betroffenen als mögliche Option angesehen, verminderte Leistung und Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Hier möchten wir für mehr Klarheit sorgen und freuen uns sehr, dass uns an diesem Nachmittag Frau Kathrin Kelichhaus von der Deutschen Rentenversicherung Schwaben mit ihrem Wissen zur Verfügung steht. Sie gibt wertvolle Informationen rund um das Thema Beantragung von Fördermöglichkeiten, den LTA-Antrag, die „EM-Rente“ – Voraussetzungen, Arten der Rente, Beantragung, Umgang mit Ablehnung, aber auch weitere Themen wie Nahtlosigkeit und Aussteuerung.

Die Veranstaltung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber EAA richtet sich an betriebliche Vertreter wie Personalverantwortliche, Inklusionsbeauftragte sowie SBV'ler, soll auch wie gewohnt als Möglichkeit zum Austausch der anwesenden Vertreter der Betriebe und Dienststellen dienen.

Referentin: Frau Kathrin Kelichhaus, Deutsche Rentenversicherung Schwaben

Örtlichkeit: Hotel-Gasthof Sonne, Gundelfingen-Echenbrunn

Allgäuer Infotreff: Willkommen zurück! Gute Integration am Arbeitsplatz nach einer Krebserkrankung

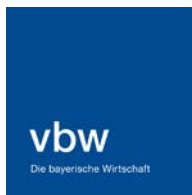
Bereits stattgefunden – Datum: 20.1.2026, **Örtlichkeit:** St. Raphael, Kempten

Veranstaltungshinweis der LAG EAA Bayern:

Kooperationsveranstaltung von vbw und EAA Bayern | am 21.04.2026 in München & online | Potenziale nutzen, Barrieren abbauen. Inklusion in der Arbeitswelt

am Dienstag, den 21. April 2026 von 16:00 – 18:00 Uhr

In Präsenz: Haus der Bayerischen Wirtschaft, hbw, Europasaal, Max-Joseph-Straße 5, 80333 München



Online: via Livestream

Menschen mit Behinderung haben große Potenziale und können in der Arbeitswelt einen spürbaren Beitrag zur Sicherung des Fachkräfte- und Arbeitskräftebedarfs leisten. Arbeitgebern stehen umfangreiche Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Sie erhalten zudem bei Bedarf kostenfreie und individuelle Beratung.

Im Fokus der gemeinsamen Veranstaltung der [vbw – Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e. V.](#) und der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber in Bayern ([EAA Bayern](#)) steht die Frage, wie Inklusion sowohl im Arbeitsprozess als auch gesamtgesellschaftlich gelingen kann.

Akteure aus Wirtschaft, Politik, Behörden sowie der Kirche erläutern dabei ihre Aktivitäten und Entwicklungsansätze. So wird etwa die BMW Group zeigen, wie sie die erfolgreiche Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsumfeld ermöglicht.

Jetzt anmelden! Bitte nutzen Sie zur Anmeldung bis zum 14. April das [Formular auf der vbw Website](#).

PROGRAMM

16:00 Uhr, BEGRÜSSUNG

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer, vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Johannes Magin,

Vorstandsvorsitzender, LAG IFD Bayern e. V., Koordinierungsstelle EAA Bayern

IMPULSVORTRAG: Die Bedeutung der Arbeit für Integration und Inklusion

Reinhard Kardinal Marx

Erzbischof von München und Freising

KURZIMPULS: Inklusion in der Arbeitswelt aus politischer Perspektive

Ulrike Scharf, MdL, Staatsministerin

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, München

IMPULSVORTRAG: Perspektive der Bundesagentur für Arbeit zum Thema Inklusion am Arbeitsmarkt

Andrea Nahles

Vorstandsvorsitzende, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

PRAXISEINBLICKE: Wie unterschiedliche Perspektiven unser Unternehmen erfolgreicher machen.

Nicole Majerus

Bereichsleiterin HR Business Development, Talententwicklung,
BMW Group, München

DISKUSSIONSRUNDE: **Inklusion aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive**

Bertram Brossardt , Johannes Magin , Nicole Majerus , Reinhard Kardinal Marx, Andrea Nahles, Staatsministerin Ulrike Scharf, MdL

Moderation: Marion Gehlert, Chefredakteurin, münchen.tv

18:00 Uhr, Get-together mit Imbiss



Schlaglichter zur Inklusion

Nachberichterstattung IHK Spezial

Am 5.2.2026 fand bei der IHK Schwaben in Augsburg das IHK Spezial zum Thema „**Wir gestalten Zukunft – Ausbildung inklusiv**“ statt.

Anlass hierfür war, dass viele junge Menschen mit Behinderung ihre Fähigkeiten in die Arbeitswelt einbringen möchten und motiviert sind, ihren Weg über eine Ausbildung zu gehen. Betriebe, die sich auf diesen Weg einlassen, gewinnen engagierte Nachwuchskräfte und gestalten eine Arbeitswelt, in der Vielfalt als Stärke zählt. In diesem Webinar erfuhren Arbeitgebende ebenso wie Betroffene, welche Unterstützungen sie auf diesem Weg erhalten können und wo sie Hilfestellungen finden.

In enger Kooperation zwischen der IHK Schwaben, der Agentur für Arbeit Augsburg und der EAA Schwaben wurde dieses Webinar unter Beteiligung weiterer Kooperationspartner (Bezirk Schwaben, Stadt Augsburg, Landkreis Augsburg) im hauseigenen Filmstudio der IHK Schwaben durchgeführt. Der Mitschnitt des Webinars ist bis auf Weiteres u.a. über Youtube verfügbar und kann unter [folgendem Link eingesehen werden](#):

Bitte leiten Sie diese Information gerne an interessierte Arbeitgebende und Netzwerkpartner weiter!



Kabinett beschließt Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG)

Die Bundesregierung will die **Barrierefreiheit** in Deutschland ausbauen. Das Bundeskabinett hat dazu eine Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) beschlossen. Ziel ist es, Hindernisse im Alltag stärker abzubauen und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Das Gesetz regelt seit 2002 vor allem die Rechte von Menschen mit Behinderungen gegenüber Bundesbehörden. Mit der geplanten Änderung sollen die bestehenden Regelungen modernisiert und teilweise ausgeweitet werden.

Mehr Barrierefreiheit bei Bundeseinrichtungen

Ein Schwerpunkt der Reform liegt auf der Barrierefreiheit im Zuständigkeitsbereich des Bundes. Gebäude, Dienstleistungen und Informationsangebote von Bundesbehörden sollen künftig noch stärker barrierefrei gestaltet werden. Dabei geht es unter anderem um bauliche Anpassungen, aber auch um verständliche Kommunikation.

So sollen Informationen häufiger in **Leichter Sprache** oder in **Deutscher Gebärdensprache** bereitgestellt werden. Zudem ist vorgesehen, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Behörden auszubauen, damit sie Barrierefreiheit leichter umsetzen können.

Erste Schritte auch im privaten Bereich

Neu ist, dass die Reform auch Barrieren im privaten Bereich stärker in den Blick nimmt. Menschen mit Behinderungen sollen einfacher Zugang zu privat angebotenen Gütern und Dienstleistungen erhalten. Konkrete Verpflichtungen für Unternehmen bleiben jedoch begrenzt. Stattdessen setzt die Bundesregierung vor allem auf Anreize und Kooperation mit der Wirtschaft.

Verbände von Menschen mit Behinderungen begrüßen zwar grundsätzlich die geplanten Verbesserungen. Gleichzeitig kritisieren sie, dass **verbindliche Vorgaben für private Anbieter** weiterhin weitgehend fehlen.

Gesetzgebungsverfahren noch nicht abgeschlossen

Mit dem Kabinettsbeschluss ist das Gesetzgebungsverfahren jedoch noch nicht beendet. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung wird nun in den Deutschen Bundestag eingebracht. Dort beraten die Abgeordneten in mehreren Lesungen über den Entwurf und können Änderungen vornehmen.

Nach der Verabschiedung im Parlament muss das Gesetz vom Bundesrat geprüft werden. Anschließend wird es vom Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier ausgefertigt und im Bundesgesetzblatt verkündet.

Erst danach kann die Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes in Kraft treten. Wann genau das geschieht, hängt vom Verlauf der parlamentarischen Beratungen ab. Ziel der Bundesregierung ist es, den Abbau von Barrieren in Deutschland damit weiter voranzubringen.



Webinar-Tipp: Accessibility Day an der Hochschule der Medien Stuttgart

Am Freitag, 24. April 2026 findet von 11:00 bis 17:00 Uhr an der Hochschule der Medien in Stuttgart der Accessibility Day statt. Unter dem diesjährigen Leitthema **Künstliche Intelligenz für Barrierefreiheit** werden verschiedene Themen behandelt, hierzu ein Auszug aus dem Einladungsschreiben des Veranstalters:

KI verändert die Möglichkeiten digitaler Barrierefreiheit grundlegend – aber wie weit ist die Technik wirklich? Kann KI menschliche Expertise ersetzen, und wenn ja: unter welchen Voraussetzungen? Diesen Fragen gehen renommierte Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis nach.

Das Programm bietet unter anderem:

- | Keynote von Prof. Johannes Maucher (Institut für angewandte KI, HdM) zum KI-gestützten barrierefreien Zugang zu Tabellen
- | Praxisvortrag von Beraterinnen der adesso SE: KI als Teammitglied im Bereich digitale Barrierefreiheit – hilfreich, aber nicht unfehlbar
- | Vortrag zu KI-Unterstützung für Menschen mit kognitiven Einschränkungen

- | Vortrag und interaktive Podiumsdiskussion zu Gebärdensprachavataren mit hochrangigen Gästen, u.a. Prof. Christian Rathmann (Humboldt-Universität Berlin) und Ralph Raule (Präsident des Deutschen Gehörlosen-Bundes)
- | Ausstellung und Stände in der Lobby mit Projekten von Studierenden der HdM sowie externen Aussteller:innen

Die Veranstaltung wird mit Schriftdolmetschung und Gebärdensprachdolmetschung begleitet und richtet sich an alle Interessierten – ob aus der Verwaltung, aus der Praxis der Interessenvertretung oder mit persönlichem Engagement für Inklusion und Barrierefreiheit. Wer nicht nach Stuttgart reisen kann, hat zudem die Möglichkeit, bequem per Zoom-Livestream teilzunehmen.

Digitale Barrierefreiheit ist mehr als ein technisches Thema – sie ist eine Frage der digitalen Teilhabe und damit eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe. Barrierefreie digitale Angebote sind die Brücke, die Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur digitalisierten Welt ermöglicht: zur Arbeit, zu Behördenleistungen, zu Information und zu gesellschaftlicher Partizipation.

[Weiterführende Informationen sowie Anmeldemöglichkeiten](#)



Text: Fabian Müller



Bilder: freepik, PantherMedia / Boris Zerwann

Herausgeber

Unser Newsletter „dieChance“ erscheint dreimal jährlich und ist ein wichtiger Teil der Arbeit der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber in Schwaben. Die EAA unterstützt und fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Hierbei beraten wir Arbeitgebende rund um die Ausbildung, Einstellung und generell Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nach dem Motto: unbürokratisch, umfassend, regional und kostenfrei. Sie erreichen uns unter unserer schwabenweiten Arbeitgeber-Hotline: 0821/4509-5623 oder schriftlich per Mail unter: ansprechstelle.schwaben@eaa-bayern.de

Darüber hinaus führen wir verschiedene Fachveranstaltungen durch. Im Vordergrund dieser Regionalen EAA-Veranstaltungen stehen weiterhin die Information für und der Erfahrungsaustausch mit Personalverantwortlichen, Inklusionsbeauftragten und betrieblichen Interessenvertretern. Hierdurch wird der Auf- und Ausbau wirkungsvoller Netzwerke zur Förderung der Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen nachhaltig unterstützt.

Sie können den Newsletter per E-Mail an veranstaltungen-schwaben@eaa-bayern.de bestellen. Bei Interesse an den regionalen Veranstaltungen der EAA, wenden Sie sich bitte an:



Ansprechpartner*innen

Monika Prokesch

Tel.: 0163 489 67 09

✉ monika.prokesch@eaa-bayern.de



Fabian Müller

Tel.: 0151 571 45 812

✉ fabian.mueller@eaa-bayern.de

Ihre regionalen Ansprechpartner und wertvolle Informationen.

📄 www.eaa-bayern.de