



HESSISCHER LANDTAG

02. 06. 2026

Kleine Anfrage

**Felix Martin (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) und
Marcus Bocklet (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vom 24.04.2026**

Barrierefreiheit in Unternehmen

und

Antwort

Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Vorbemerkung Fragesteller:

Derzeit existiert keine gesetzliche Verpflichtung für die Privatwirtschaft, Barrierefreiheit herzustellen. Das Deutsche Institut für Menschenrechte kritisiert, dass man damit hinter der UN-Behindertenrechtskonvention zurückbleibt. Unterdessen erhalten Unternehmen Fördermittel der Integrationsämter zur Schaffung oder Anpassung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen. Diese Leistungen werden nach dem Sozialgesetzbuch IX unter anderem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Die Vorbemerkung der Fragesteller vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1 Wie bewertet die Landesregierung den aktuellen Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Bereich Beschäftigung und betriebliche Barrierefreiheit in Hessen?

Die Landesregierung bewertet den Umsetzungsstand im Bereich Beschäftigung und betriebliche Barrierefreiheit als fortgeschritten, auch wenn Weiterentwicklungspotential und Weiterentwicklungsbedarf existiert. Dabei geht das Land Hessen als Arbeitgeber mit Erreichen der Beschäftigungsquote, seinen Schwerbehindertenbeauftragten, niedrigschwellig erreichbaren Gebäuden, barrierefrei ausgestatteten Arbeitsplätzen bis hin zu den Teilhaberichtlinien mit gutem Beispiel voran. Für die private Wirtschaft existieren derzeit keine verbindlichen Standards für Barrierefreiheit, sodass hier Handlungsbedarf besteht. Dies gilt auch im Hinblick auf das Bewusstsein über die Chance der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere im Kontext des Fachkräftemangels.

Das Land setzt hier bereits jetzt wichtige Impulse. So hat das Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI) bereits im Jahr 2016 einen Leitfaden für Aktionspläne in Unternehmen veröffentlicht. Die Landesregierung erkennt jedoch an, dass insbesondere im privatwirtschaftlichen Bereich die tatsächliche betriebliche Barrierefreiheit – etwa hinsichtlich baulicher, kommunikativer und digitaler Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen – noch nicht flächendeckend realisiert ist. Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass entsprechende Verpflichtungen für private Unternehmen bundesrechtlich geregelt sind und dem Land insoweit nur begrenzte eigene Regelungskompetenzen zukommen.

Frage 2 Fördermittel in welcher Höhe und für welchen Zweck hat das Integrationsamt des LWV in den vergangenen fünf Jahren zur Schaffung oder Anpassung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen bewilligt?

Angaben bitte pro Jahr.

Frage 3 Welche konkreten Arbeitgeber wurden mit diesen Fördermitteln in welcher Höhe gefördert?

Angaben bitte pro Jahr.

Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam wie folgt beantwortet:

Jahr	§ 15 SchwbAV - Leistungen an Arbeitgeber zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen		§ 26 SchwbAV - Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen	
	Anzahl geförderte Arbeitsplätze	Gesamtsumme	Anzahl geförderte Arbeitsplätze	Gesamtsumme
2021	84	1.138.964 €	735	3.305.290 €
2022	113	1.785.846 €	666	3.486.598 €
2023	120	1.995.559 €	983	6.274.238 €
2024	125	2.454.585 €	1.161	7.814.797 €
2025	152	2.789.170 €	1.235	7.968.003 €
Erläuterungen	§ 15 SchwbAV regelt die Leistungen, die Arbeitgeber erhalten können, um Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen zu schaffen. In Hessen umfassen diese Leistungen regelmäßig Zuschüsse.		§ 26 SchwbAV ermöglicht es Arbeitgebern, Leistungen für Maßnahmen zu erhalten, die eine dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen sicherstellen. Dazu gehören insbesondere eine behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsstätten, Maschinen und Geräten sowie technische Arbeitshilfen.	

Eine Übersicht über die Aufgaben und jährlichen Leistungen des Integrationsamtes Hessen beim Landeswohlfahrtsverband (Jahresberichte, aktuell der Jahre 2024/2025) lässt sich auf der Homepage des LWV downloaden: Integrationsamt Hessen: Publikationen

Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind Angaben zu einzelnen Arbeitgebern nicht möglich.

Frage 4 Wird bei der Förderung durch das Integrationsamt auch der Anteil von Menschen mit Behinderung in Tochtergesellschaften und Beteiligungen eines Unternehmens berücksichtigt?

Nein. § 185 Sozialgesetzbuch (SGB) IX bezieht sich auf den konkreten Arbeitgeber und die bei ihm vorliegenden Gegebenheiten; bei der Förderung durch das Integrationsamt wird daher nicht der Anteil von Menschen mit Behinderung in etwaigen Tochtergesellschaften oder anderen Unternehmen berücksichtigt.

Frage 5 Welche Kriterien legt das Integrationsamt an, um sicherzustellen, dass Fördermittel nicht für Maßnahmen eingesetzt werden, die bereits gesetzliche Mindestpflichten von Unternehmen zur Barrierefreiheit darstellen?

Frage 6 Wie wird überprüft, ob geförderte Maßnahmen über die gesetzlichen Anforderungen zur Barrierefreiheit hinausgehen?

Die Fragen 5 und 6 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam wie folgt beantwortet:

Bei den begleitenden Hilfen im Arbeitsleben handelt es sich um Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Adressaten dieser Leistungen sind sowohl die schwerbehinderten Menschen selbst als auch ihre Arbeitgeber (§ 185 Abs. 3 SGB IX).

Die Arbeitgeber sind gem. § 164 SGB IX zur behinderungsgerechten Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichtet. Die in dieser Vorschrift festgelegten Pflichten der Arbeitgeber bezüglich der Arbeitsorganisation, des konkreten Arbeitsplatzes usw. dienen demselben Ziel, das § 185 Abs. 2 Satz 2 SGB IX für die begleitenden Hilfen vorgibt: der möglichst dauerhaften Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die begleitende Hilfe soll darauf hinwirken, dass die schwerbehinderten Menschen auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten. Dies bedeutet zum einen, dass die begleitende Hilfe die Arbeitgeber dazu anhalten soll, ihren Verpflichtungen nach § 164 SGB IX auch tatsächlich nachzukommen und zum anderen, dass die Arbeitgeber durch die begleitende Hilfe bei der Erfüllung ihrer Pflichten unterstützt bzw. entlastet werden sollen.

Die Leistungen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben des Integrationsamtes orientieren sich am konkreten, behinderungsbedingten Bedarf der schwerbehinderten Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Eine Leistung der begleitenden Hilfe kommt daher auch dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber seine gesetzlichen (Mindest-)Pflichten (zur Barrierefreiheit) erfüllt. Die Art und Höhe der Förderung bestimmen sich sodann nach den Umständen des Einzelfalles. Ein Zusammenhang des Einsatzes von Ausgleichsabgabemitteln mit der Erfüllung von Zielen der UN-BRK besteht nicht.

Informatorisch wird mitgeteilt, dass die Hessische Landesregierung, vertreten durch das Hessische Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales, im Rahmen des Gremiums Bundesinitiative Barrierefreiheit Anforderungen an barrierefreie Arbeitsstätten erarbeitet. Während Barrierefreiheit im öffentlich zugänglichen Bereich grundsätzlich immer hergestellt werden muss, ist dies im Arbeitsstättenbereich nur nötig, wenn auch eine Person mit Behinderung dort arbeitet. Der Verzicht auf die grundsätzliche Barrierefreiheit von Arbeitsstätten stellt jedoch in der Praxis ein Einstellungs- und Beschäftigungshemmnis von Unternehmen im Hinblick auf Menschen mit Behinderungen dar. Hier sollen durch die Arbeitsgruppe Empfehlungen erarbeitet werden, die perspektivisch in die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) einfließen sollen.

Frage 7 Welche Maßnahmen plant die Landesregierung, um die verbindliche Umsetzung von Barrierefreiheit in Unternehmen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention künftig zu stärken?

Verbindliche Vorgaben zur Barrierefreiheit in der Privatwirtschaft müssen wesentlich bundesrechtlich geregelt werden (z. B. durch das Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes oder das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz). Hessen setzt sich in den entsprechenden Gremien für eine Stärkung inklusiver Vorgaben ein und plant auf Grundlage der Regelungen auf Bundesebene ebenbürtige Lösungen im Landesrecht (z. B. im Hessischen Behindertengleichstellungsgesetz) vorzunehmen.

Für die Akzeptanz und das Erkennen der Vorteile inklusiver Unternehmensstrukturen sind neben den verbindlichen Vorgaben vor allem aber Information und Wissensvermittlung für die Unternehmen wichtig. Hierzu braucht es Anreize und gute Maßnahmen im Sinne der UN-BRK. So wird derzeit der 2. Hessische Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK erarbeitet und wird in einem eigständigen Kapitel „Arbeit, Beschäftigung und Studium“ zahlreiche Maßnahmen und Zielsetzungen im Sinne eines inklusiven Arbeitsmarkts enthalten.

Wiesbaden, 15. Mai 2026

Heike Hofmann