



Durchwachsene Bilanz zum Diversity Day 2026

Schwerbehinderte finden am Arbeitsplatz zu selten Gehör

Am 19. Mai 2026 findet zum 14. Mal der Diversity-Tag statt. Ziel des Aktionstages ist es, die Belange benachteiligter Gruppen stärker in den Fokus zu rücken und auf die vielfältigen Herausforderungen aufmerksam zu machen. Initiiert wird der Tag von der „**Charta der Vielfalt**“, Deutschlands größter Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt. **Die vbba ist Unterzeichnerin der Charta und bekennt sich ausdrücklich zu deren Zielen.**

Zur Diversity-Gruppe zählen auch schwerbehinderte Menschen, die inzwischen fast zehn Prozent der Bevölkerung in Deutschland ausmachen. In der Arbeitswelt – insbesondere in der freien Wirtschaft – sind sie jedoch weiterhin unterrepräsentiert: Ein Viertel aller beschäftigungspflichtigen Betriebe beschäftigt keine schwerbehinderten Menschen, weitere 36 Prozent erfüllen die gesetzliche Pflichtquote von fünf Prozent nur teilweise und müssen daher eine Ausgleichsabgabe leisten.

In der öffentlichen Verwaltung zeigt sich dagegen ein anderes Bild: 71 Prozent der Dienststellen erfüllen die Beschäftigungspflicht. Besonders hervorzuheben ist dabei die Bundesagentur für Arbeit, die seit Jahren eine zweistellige Beschäftigungsquote erreicht. Von 11,88 Prozent im Jahr 2024 stieg der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter im vergangenen Jahr auf 12,06 Prozent.

Doch die Zahlen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass schwerbehinderte Beschäftigte auch in der BA noch immer zu selten Gehör finden, wenn es um die Akzeptanz ihrer Bedürfnisse geht. „Anstatt der sozialen Verantwortung gerecht zu werden, wird teilweise lieber auf die Rennpferde gesetzt“, kritisiert der vbba-Bundesvorsitzende Christian Löschner. Im Fokus stehe häufig allein die Zielerreichung, die durch Zusatzurlaub oder notwendige Anpassungen der Arbeitsbedingungen vermeintlich beeinträchtigt werde.

Hier sieht die vbba Handlungsbedarf:

- **personeller Ausgleich für außergewöhnliche Belastungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen,**
- **verpflichtende Schulungen für Führungskräfte zur Sensibilisierung für die Bedürfnisse schwerbehinderter Beschäftigter,**
- **Workshops, Vorträge und Aktionen für alle Mitarbeitenden, um Barrieren und Ressentiments abzubauen und gegenseitige Wertschätzung sowie Inklusion zu fördern,**
- **individuelle und einvernehmliche Abstimmungen im Team mit Fokus auf stärkenorientiertes Arbeiten,**
- **stärkere Nutzung individueller Potenziale für horizontale oder vertikale Entwicklungen.**

