

Wirtschaft und Inklusion in Baden-Württemberg.

Chancen für Wachstum, Teilhabe und soziale Stabilität.

Einführung

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung oder anderen Merkmalen – am wirtschaftlichen Leben teilhaben können.

Eine inklusive Wirtschaft nutzt das volle Potenzial der Belegschaft, Konsumentenschaft und Innovation. In Baden-Württemberg, als wirtschaftliches Kernland, ist das ein zentraler Hebel für langfristiges Wachstum und soziale Stabilität.

Wesentliche wirtschaftliche Vorteile von Inklusion

- Produktivität und Innovationskraft: Vielfältige Teams liefern unterschiedliche Perspektiven, verbessern Entscheidungen und fördern Innovationen – entscheidend für Hochtechnologie, Maschinenbau, Nachhaltigkeit und Dienstleistungen, die in BW stark vertreten sind.
- Arbeitskräfte und Fachkräfte: Eine inklusive Personalpolitik erweitert den Talentpool, reduziert Fachkräftemangel in Schlüsselbranchen (z. B. Ingenieurwesen, IT, Gesundheitswesen) und senkt Fluktuation.
- Konsum und Märkte: Eine inklusivere Belegschaft stärkt die Nachfrage breiter Bevölkerungsgruppen und öffnet neue Marktsegmente, z. B. durch barrierefreie Produkte und Dienstleistungen.
- Kosten und Risikoreduktion: Barrierefreiheit am Arbeitsplatz reduziert krankheitsbedingte Fehlzeiten und steigert Gesundheitsförderung; gute Diversitätsprogramme verbessern Arbeitgeberimage und Mitarbeitendenbindung.

Wichtige Fakten (im Kontext Baden-Württemberg)

- Unternehmen mit effektiven Diversity- und Inclusion-Initiativen erzielen bessere Geschäftsergebnisse.
- Barrierefreiheit und Unterstützungsangebote bleiben in vielen Ländern und Regionen eine Herausforderung; gute Praxis senkt Kosten durch höhere Arbeitszufriedenheit und geringere Fehlzeiten.
- Frauen in Führungspositionen erhöhen nachweislich die Performance und Rendite. Altersdiversität stärkt Anpassungsfähigkeit und Wissenstransfer.
- In Baden-Württemberg bestehen starke Cluster in Industrie, Mobilität, Umwelttechnik und Digitalisierung; hier kann inklusives Talentmanagement Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Konkrete Ansatzpunkte für Baden-Württemberg (Praxisbausteine)

- Rekrutierung und Talentpools
 - Breite Talentpools nutzen, inklusive/universelle Einstellungsverfahren, anonymisierte Bewerbungen.
 - Zielgrößen für Diversität in Ausschreibungen und Förderprogrammen definieren.
- Arbeitskultur und Arbeitsbedingungen
 - Flexible Arbeitszeitenmodelle, Hybridoptionen, barrierefreie Büros, inklusive Gesundheitsförderung.
 - Mentoring-Programme für Mitarbeitende mit und ohne Behinderung, Fortbildungen zu Diversity, inklusive Sprachvielfalt.
- Weiterbildung und Qualifizierung
 - Spezifische Programme für Menschen mit Behinderungen, Aufbau von Digital- und Führungskompetenzen.
 - Förderprogramme unterstützen Unternehmen beim verantwortungsvollen Umgang mit Diversity.
- Messung und Transparenz
 - Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, Kennzahlen wie Anteil Mitarbeitender mit Behinderung, Gehaltsgerechtigkeit, Fluktuation nach Diversitätsmerkmal.
- Partnerschaften und Lieferketten
 - Zusammenarbeit mit Inklusionsorganisationen, inklusive Beschaffungs- und Lieferkettenmanagement.
 - Austausch mit Kommunen und Hochschulen, um regional talentierte Menschen zu integrieren.

Gute Beispiele des Engagements: Selbstbestimmt leben im Landkreis Ludwigsburg e.V., Tragwerk e.V. Ludwigsburg und Insel e.V. Ludwigsburg

Landkreis Ludwigsburg: Kommunale Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung: **Claudia Lychacz**

Politische Gestaltungsvorschläge (Rolle des Landtags)

- ➔ Förderung von Barrierefreiheit in öffentlichen Einrichtungen und mehr barrierefreie Infrastruktur, um Zugang zu Arbeit und Bildung zu erleichtern.
- ➔ Anreize für Unternehmen: Zuschüsse oder Steuererleichterungen bei Umsetzung inklusiver Personalstrategien und barrierefreier Modernisierung von Arbeitsplätzen.
- ➔ Aufbau regionaler Netzwerke zwischen Unternehmen, Hochschulen, Sozialpartnern und Inklusionsorganisationen zur Entwicklung von regionalen Förderprogrammen.
- ➔ Transparenz- und Berichtspflichten, um Fortschritte messbar zu machen (z. B. jährliche Berichte zu Beschäftigungsquoten, Gehaltsgerechtigkeit).
- ➔ Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) beim Aufbau inklusiver Prozesse durch Beratungsangebote und Vor-Ort-Coaching.

Diskussionsthemen für die Runde

- Wie lässt sich Inklusion wirtschaftlich messbar mit konkreten Chancen für den Mittelstand in BW verknüpfen?
- Welche Branchen in Baden-Württemberg profitieren am stärksten von einer inklusiven Personalpolitik (z. B. Automobil-, Maschinenbau-, IT-, Gesundheitssektor)?
- Welche Hemmnisse (Recht, Bürokratie, Kosten) müssen abgebaut werden, damit Unternehmen vermehrt in Inklusion investieren?
- Wie lässt sich Inklusion schulischer und universitärer Bildung stärker verzahnen, um frühzeitig Talente aus Baden-Württemberg zu binden?
- Welche Erfolgskriterien und Kennzahlen sollen regelmäßig veröffentlicht werden, um Transparenz und Vertrauensbildung zu fördern?
- Wie kann die Zusammenarbeit zwischen Kommunen, Wirtschaft, Hochschulen und Verbänden in BW effizienter gestaltet werden?

Abschlussbotschaft

Inklusion ist kein Zusatzprogramm, sondern zentrale Quelle wirtschaftlicher Stabilität, Innovationskraft und sozialer Kohärenz – besonders in Baden-Württemberg mit seiner starken Industrie- und Technologiebasis.