

**M15 / 2026 / XVII**

Org.-Einheit: Integrationsamt  
Geschäftszeichen: 214.3 – 216.928  
Datum: 18.05.2026

## MITTEILUNG

### **Betriebswirtschaftliches Monitoring für die hessischen Inklusionsbetriebe; Gesamtbericht für die Zeit vom 01.01.2022 – 30.06.2025**

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Termin</b>	<b>Entscheidung</b>
Verwaltungsausschuss	09.06.2026	zur Kenntnis
Ausschuss für Soziales	17.06.2026	zur Kenntnis

#### **Inhalt der Mitteilung**

Vereinbarungsgemäß wird dem Verwaltungsausschuss der Gesamtbericht des betriebswirtschaftlichen Monitorings für die teilnehmenden hessischen Inklusionsbetriebe für die Zeit vom 01.01.2022 – 30.06.2025 der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF) vom 11.05.2026 zur Kenntnis gegeben.

Die Ergebnisse des o. g. Monitoring-Zeitraumes wurden den Inklusionsbetrieben im Monitoring-Jahrestreffen am 23.04.2026 im Ständesaal des LWV Hessen in Kassel vorab auszugsweise vorgestellt.

Sofern aus dem Verwaltungsausschuss heraus keine Bedenken angemeldet werden, wird nach erfolgter Kenntnisnahme durch den Verwaltungsausschuss jedem am Monitoring teilnehmenden Inklusionsbetrieb ein Exemplar dieses Gesamtlageberichts zur Verfügung gestellt. Im Anschluss wird der Bericht auch dem Sozialausschuss zur Kenntnis gegeben.

Dem in der Anlage beigefügten Bericht der beauftragten FAF vom 11.05.2026 über die Ergebnisse des betriebswirtschaftlichen Monitorings für den Erhebungszeitraum 01.01.2022 – 30.06.2025 sind in der Zusammenfassung folgende Feststellungen zu entnehmen:

„Zusammenfassung der Ergebnisse

*Allgemeines*

In Hessen werden derzeit (April 2026) 49 Inklusionsbetriebe im Rahmen des Monitorings beraten, darunter vier Neugründungen (davon eine wieder anerkannte Inklusionsabteilung) seit 2022. Der Hauptzweck, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird erfüllt, da rund 75% des gesamten Personals sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, rund 50% davon waren 2024 Menschen mit Behinderung.

Auf der anderen Seite haben seit 2022 zehn Inklusionsbetriebe ihren Betrieb eingestellt, darunter zwei Inklusionsabteilungen. Die Gründe hierfür sind heterogen: In einigen Fällen wurde die erforderliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung dauerhaft nicht erreicht, in anderen führten fehlende Wirtschaftlichkeit, ausbleibende Gesellschafterzuschüsse oder veränderte strategische Ausrichtungen der Trägerorganisationen zur Aufgabe des Inklusionsbetriebsstatus. Die Prognose für 2026 lässt keine Entspannung dieser Entwicklung erkennen: Von zum Stand April 2026 49 anerkannten Inklusionsbetrieben gelten 34 als wirtschaftlich gesichert, elf sind gefährdet, zwei haben ein Insolvenzverfahren eröffnet und zwei eine Betriebsaufgabe angekündigt. Nahezu alle gefährdeten Betriebe sind stark konjunkturabhängig und operieren in Branchen, in denen Kostensteigerungen nur begrenzt an Kunden weitergegeben werden können. Als zusätzliche Risikofaktoren treten Investitionsstau, auslaufende Mietverträge sowie der seit Oktober 2025 geltende Antragsstopp der Aktion Mensch hinzu, der eine bislang relevante Finanzierungsquelle für Neugründungen und Erweiterungen wegfallen lässt. In Hessen kommt als spezifisches Risiko der angekündigte Verkauf von tegut hinzu, der mehrere Inklusionsbetriebe unmittelbar betrifft.

Die Daten machen zudem eine qualitative Verschiebung im Beschäftigungsgefüge sichtbar. Während sozialversicherungspflichtige Stellen und Ausbildungsplätze zurückgingen, wurden betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze und das Budget für Arbeit stärker genutzt als in den Vorjahren. Die Zahl der Ausbildungsplätze sank auf ein historisches Tief von 24 besetzten Plätzen, davon lediglich sechs mit Zielgruppenstatus. Diese Entwicklung ist nicht allein auf wirtschaftliche Unsicherheit zurückzuführen, sondern auch auf strukturelle Schwierigkeiten bei der Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber mit Zielgruppenstatus sowie bei nicht erfüllbaren Anforderungen an kleinere Inklusionsunternehmen. Die Verschiebung hin zu niedrighwelligen Beschäftigungsformen zeigt, dass die Betriebe ihren inklusiven Auftrag unter veränderten Bedingungen aufrechterhalten – jedoch mit einem veränderten Instrumentenmix, dessen langfristige Wirkung auf die Qualität und Stabilität der Beschäftigung weiter beobachtet werden wird.

Um die beschriebenen Entwicklungen zu stabilisieren, zeichnen sich auf Unternehmensebene mehrere konkrete Handlungsfelder ab. Die wachsende Schere zwischen Umsatz- und operativem Betriebsergebnis erfordert eine stärkere Auseinandersetzung mit Kostenstrukturen, insbesondere im Bereich Personalplanung, Fremdleistungen und Energiekosten. Betriebe, die durch Konsolidierung unrentabler Geschäftsbereiche, Preisanpassungen, Transformationsprozessen oder die Erschließung neuer Kundensegmente oder Erweiterungen reagiert haben, weisen erkennbar stabilere Ratingverläufe auf. Die Sicherung der Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung bleibt dabei eine Grundvoraussetzung des Inklusionsbetriebsstatus und muss bei unternehmerischen Entscheidungen (insbesondere bei Digitalisierungsvorhaben) als fester Bezugspunkt mitgedacht werden. Schließlich zeigt die Analyse, dass eine solide Liquiditäts- und Rücklagenplanung die Widerstandsfähigkeit erhöht, speziell dann, wenn der Gesellschafter selbst kostenbewusster managen muss.

### *Betriebswirtschaftliche Lage*

Die Umsätze der 45 Bestandsunternehmen stiegen von 2022 bis 2024 um insgesamt 17 %, der Rohertrag wuchs jedoch deutlich langsamer – insbesondere von 2023 auf 2024 lediglich um 1 %. Die Umsatzrentabilität schwankte zwischen 1,6 % (2022) und 1,98 % (2023), sank 2024 auf 1,64 % und fiel im 1. Hj. 2025 auf -0,92 %. 36 Betriebe steigerten ihre Umsätze im Zeitraum 2022–2024, doch verzeichneten davon 18 Betriebe gleichzeitig ein schlechteres Betriebsergebnis als

2022 – ein klarer Indikator für den hohen Kostendruck. Im 1. Hj. 2025 wiesen 30 Betriebe schlechtere Ergebnisse als im Vorjahreszeitraum auf.

Die variablen Kosten stiegen kontinuierlich von 41 % (2022) auf 46 % (2024) des Umsatzes, bedingt durch Preissteigerungen bei Waren und eine stärkere Inanspruchnahme von Fremdleistungen. Die Fixkosten wuchsen ebenfalls stetig; die Personalkosten stiegen trotz rückläufigem Personalbestand um 12 % (2022–2024), getrieben durch Mindestloohnerhöhungen (+18,8 %) und Tarifentwicklungen. Die Personalkosten pro sozialversicherungspflichtiger Vollzeitstelle stiegen um 16 % auf 35.845 € (2024) – ein Niveau, das gleichwohl deutlich unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von ca. 66 T€ liegt. Der Rohertrag deckte die Personalkosten 2024 noch zu 115 % (2022: 120 %), mit rückläufiger Tendenz.

Der Umsatz pro Vollzeitstelle stieg von 63,5 T€ (2022) auf 76,7 T€ (2024), der Rohertrag pro Vollzeitstelle nur von 37,3 T€ auf 41,3 T€. Die wachsende Schere zwischen Umsatz- und Rohertragsentwicklung verdeutlicht den zunehmenden Druck auf den Wareneinsatz.

Das Betriebsergebnis I (vor Förderungen) verschlechterte sich kumuliert von -10,8 Mio. € (2022) auf -14,1 Mio. € (2024). Nur durch steigende Nachteilsausgleiche und sonstige Erträge war ein kumuliert positives Ergebnis nach Steuern möglich (2024: 1,4 Mio. €). Der Cash Flow sank kontinuierlich und lag im 1. Hj. 2025 um 47 % unter dem Vorjahreszeitraum. 2024 hatten 12 Betriebe einen negativen Cash Flow. 15 der 45 Bestandsunternehmen wiesen 2024 ein Defizit auf.

Die kumulierte Bilanzsumme stieg 2024 auf 52,4 Mio. € (+7 %). Das Eigenkapital wuchs seit 2022 um 19 %, die Eigenkapitalquote lag bei 50 % – deutlich über dem KMU-Durchschnitt von 30,7 %. Die Liquiditätskennzahlen waren rückläufig, aber im Durchschnitt ausreichend. Sechs Unternehmen wiesen eine Überschuldung auf, die durch Rangrücktritte abgesichert war.

### *Rating und Prognose*

Im Zeitraum 2022 bis 2024 verbesserten sich 18 der 42 bewerteten Bestandsunternehmen im Rating, 19 verschlechterten sich und fünf hielten den Status quo. Im Jahr 2024 erreichten 33 Unternehmen eine Bewertung zwischen „sehr gut“ und „befriedigend“, neun wurden als gefährdet eingestuft. Besonders betroffen waren Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel und in der Gemeinschaftsverpflegung/Gastronomie. Zwei Unternehmen haben mittlerweile ein Insolvenzverfahren eröffnet beziehungsweise eine Betriebseinstellung angekündigt.

Die Prognose für 2026 zeigt eine weiterhin angespannte Lage. Von 49 anerkannten Inklusionsbetrieben gelten 34 als wirtschaftlich gesichert. Elf Betriebe sind gefährdet, zwei haben ein Insolvenzverfahren eröffnet und zwei haben eine Betriebseinstellung (davon strebt eins aktuell ebenfalls ein Insolvenzverfahren an) angekündigt.

### *Personalentwicklung*

Im Jahr 2024 waren in den 49 hessischen Inklusionsbetrieben insgesamt 1.885 Personen beschäftigt, darunter 953 Menschen mit Behinderung. Gegenüber 2022 entspricht dies einem Rückgang von 257 Beschäftigten insgesamt und 124 Beschäftigten mit Behinderung. Das sozialversicherungspflichtige Stellenangebot sank im gleichen Zeitraum um 173 Stellen beziehungsweise 11 %, wobei der Rückgang mit 14 % überproportional Stellen für Menschen mit Behinderung (mit und ohne Zielgruppenstatus) betraf. Sozialversicherungspflichtige Stellen für Menschen ohne Behinderung sanken um 8 %. Im Jahr 2024 war damit nur nahezu jede zweite sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle mit einer Person mit Behinderung besetzt.

Gegenläufig entwickelten sich betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze und das Budget für Arbeit: Beide Instrumente wurden stärker genutzt als in den Vorjahren, was auf eine zunehmende Bedeutung niedrigschwelliger Beschäftigungsformen hinweist. Die Zahl der Ausbildungsplätze hingegen

sank auf ein historisches Tief von 24 besetzten Plätzen, davon lediglich sechs für Personen mit Zielgruppenstatus.

Erheblich auf die Gesamtentwicklung wirkten sich die Betriebseinstellungen aus: Zehn Inklusionsbetriebe stellten zwischen 2022 und 2024 ihren Betrieb ein. Dadurch gingen 286 Stellen aus dem Panel verloren, davon 97 sozialversicherungspflichtige Stellen für Menschen mit Behinderung. Dieser Rückgang konnte durch Neugründungen und Erweiterungen nur geringfügig ausgeglichen werden. Im Frühjahr 2026 waren in Hessen 49 Inklusionsbetriebe anerkannt.

Die Schwerbehindertenquote lag 2024 im Durchschnitt bei 52 % und damit knapp über der BIH-Empfehlung von 50 %. Acht Betriebe unterschritten jedoch die kritische Marke von 40 %, was in Einzelfällen den Verlust des Inklusionsbetriebsstatus nach sich ziehen könnte. Die Personalgewinnung qualifizierter Personen mit Zielgruppenstatus bleibt eine strukturelle Herausforderung. Das Durchschnittsalter der Zielgruppenmitarbeitenden lag 2024 bei 42,6 Jahren und ist damit leicht gesunken, was auf eine moderate Verjüngung der Belegschaft hindeutet.

Die *arbeitsbegleitende Betreuung und betriebliche Gesundheitsförderung* in den hessischen Inklusionsbetrieben wurden über einen Fragebogen abgefragt.

Knapp die Hälfte der Inklusionsbetriebe verfügte über ein fertiges Unternehmensleitbild, bei einem Fünftel befand sich eines in Entwicklung. Etwa 60 % der Betriebe gaben an, über ein Gesamtkonzept zur Personalförderung zu verfügen, wobei dieses häufig nicht formalisiert, sondern als gelebte Praxis oder einzelfallbezogen umgesetzt wurde.

Die Verantwortung zur arbeitsbegleitenden Betreuung lag bei Vorgesetzten, Geschäftsführung und Betriebsleitung, wobei externe Dienstleister wie der Integrationsfachdienst bei individuellen Herausforderungen zunehmend hinzugezogen wurden. Gleichzeitig war die direkte Einbindung von Kolleginnen und Kollegen rückläufig, da diese durch die hohe Arbeitsbelastung weniger Kapazitäten für unterstützende Maßnahmen hatten.

Nur gut die Hälfte der Betriebe erfasste den Qualifizierungsbedarf systematisch – die Quote stieg zwar, blieb aber ausbaufähig. Rund 81 % boten Mitarbeitenden mit Behinderung fachliche Qualifizierungsmaßnahmen an, wobei der Schwerpunkt auf „on the job“-Weiterbildung, Aufgabenerweiterung und Arbeitsplatzerhalt lag. Der Wunsch nach mehr Weiterbildung war in den Betrieben spürbar, scheiterte jedoch vielerorts an begrenzten Ressourcen.

Die Betriebe zeigten eine zunehmende Professionalisierung in der betrieblichen Gesundheitsförderung: Immer mehr nutzten Kennzahlen und Gefährdungsbeurteilungen zur datenbasierten Steuerung gesundheitsfördernder Maßnahmen. Der Bedarf stieg insbesondere durch eine alternde Belegschaft und zunehmende Krankheitstage, während die inhaltlichen Schwerpunkte auf Ergonomie, Stressbewältigung und Bewegung lagen. Rund 40 % der Betriebe hatten allerdings keine nennenswerten Veränderungen bei der Gesundheitsförderung vorgenommen – begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen blieben das Haupthindernis.

### *Förderungen und Nachteilsausgleiche*

Die Gesamtförderungen stiegen von 8,3 Mio. € (2022) auf 10,7 Mio. € (2024), ein Anstieg von 30 %. Die Förderung durch das Integrationsamt des LWV Hessen wuchs dabei besonders stark (+47%) und machte 2024 rund 68 % aller Förderungen aus. Pro Vollzeitstelle mit Behinderung stieg die Gesamtförderung um 39 % auf 18.878 €, die LWV-Förderung um 56 % auf 12.830 €. Die Quote NFD zu Personalkosten stieg von 23 % auf 26 %, die Fördermittelquote an den Gesamteinnahmen von 16 % auf 19 %.

Die Rückflussquote sank von 212 % (2022) auf 183 % (2024). Dennoch flossen 2024 aus jedem eingesetzten Euro Förderung 1,83 € in die Sozialversicherungssysteme und Steuern zurück. Der

Rückgang ist auf die stärker gestiegenen Förderungen bei langsamer wachsenden Personalkosten zurückzuführen.“

Einen Überblick über die Standorte der hessischen Inklusionsbetriebe bietet die in der Anlage beigefügte Karte (Stand 01.02.2026). Darüber hinaus sind Einzelheiten und Ansprechpartner der einzelnen Inklusionsbetriebe zu finden unter:

**[https://integrationsamt-hessen.de/inklusionsbetriebe/alleimbetrieb/liste-aller-adressen-hessischer Inklusionsbetriebe/.....](https://integrationsamt-hessen.de/inklusionsbetriebe/alleimbetrieb/liste-aller-adressen-hessischer-Inklusionsbetriebe/.....)**

**Anlage**

LANDESWOHLFAHRTSVERBAND  
HESSEN - Fachbereich 214

Standorte Inklusionsbetriebe  
● Anzahl gesamt: 49  
(Stand 01.02.2026)

Frau Rittgam (Tel. 0561 1004 – 2920)

Frau Käuffer (Tel. 0561 1004 – 2979)

Herr Dirksen (Tel. 0561 1004 – 4189)

