

Inklusionsbarometer Arbeit

Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion
von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt
13. Jahrgang (2025) aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

Das WIR gewinnt

Aktion
MENSCH



2025



In Kooperation mit:

Handelsblatt
RESEARCH
INSTITUTE



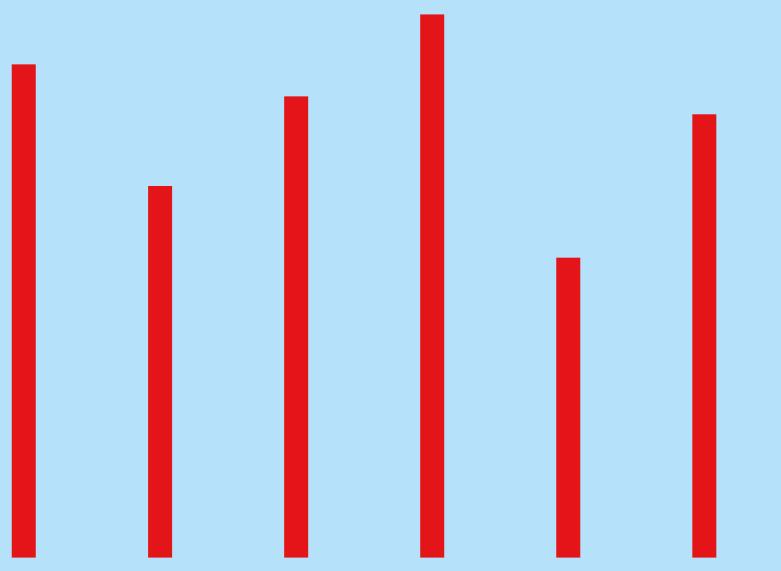
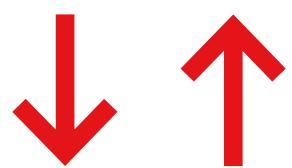
Die Aktion Mensch e.V. ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie mehr als fünf Milliarden Euro an soziale Projekte weitergegeben. Ziel der Aktion Mensch ist, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung, Kindern und Jugendlichen zu verbessern und das selbstverständliche Miteinander in der Gesellschaft zu fördern. Mit den Einnahmen aus ihrer Lotterie unterstützt die Aktion Mensch jeden Monat bis zu 1.000 Projekte. Möglich machen dies rund vier Millionen Lotterteilnehmer*innen. Zu den Mitgliedern gehören: ZDF, Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Paritätischer Gesamtverband und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland. Seit Anfang 2014 ist Rudi Cerne ehrenamtlicher Botschafter der Aktion Mensch. www.aktion-mensch.de

Das Handelsblatt Research Institute ist ein Geschäftsfeld der Handelsblatt Media Group. Es bietet mit einem 20-köpfigen Team aus Ökonom*innen, Sozialwissenschaftler*innen und Historiker*innen maßgeschneiderte Recherche- und Forschungsarbeit – von der tagesaktuellen Kurzanalyse über ausführliche Dossiers und Datenanalysen bis hin zu komplexen wissenschaftlichen Studien. Das Research Institute vereint dabei hohe wissenschaftliche Expertise, Erfahrung und handwerkliches Können in der Informationssuche mit journalistischer Kompetenz in der Aufbereitung.

Inhalt



Abbildungsverzeichnis	5
Vorwort	6
Zentrale Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2025	8
1. Einleitung	10
2. Das Inklusionslagebarometer	11
2.1 Definition von „Menschen mit Behinderung“	11
2.2 Ziele und Methodik	11
2.3 Ergebnisse 2025	13
2.4 Ergebnisse im regionalen Vergleich	21
3. Fazit und Handlungsoptionen	24
Literaturverzeichnis	25
Glossar	27
Rechtlicher Hinweis	28
Impressum	29



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:

Inklusionslagebarometer 2025 **14**

Abbildung 2:

Indikatorwerte des
Inklusionslagebarometers
von 2025 und 2024 **15**

Abbildung 3:

Arbeitslosenzahl von
Menschen mit Behinderung
von 2019 bis 2025 **16**

Abbildung 4:

Inklusionslagebarometer
regional 2025 **21**

Vorwort

Liebe Leser*innen,



gerade in Zeiten von wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann Inklusion ein Erfolgsfaktor sein, indem sie Unternehmen widerstands- und zukunfts-fähiger macht. Vielfalt in Unternehmen macht diese kreativer und innovativer und damit letztendlich auch resilenter gegenüber Veränderungen. Doch vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Herausforderungen, mit denen Unternehmen konfrontiert sind, leidet die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung. Das zeigt die 13. Auflage des Inklusionsbarometer Arbeit, das die Aktion Mensch, gemeinsam mit dem Handelsblatt Research Institut, erstellt hat.

Die Lage von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt hat sich erneut verschlechtert. So ist die Zahl der Arbeitslosen mit Behinderung gestiegen, ebenso wie ihre Arbeitslosenquote – letztere zum zweiten Mal in Folge. Gleichzeitig erhöhte sich die Kündigungsbereitschaft der Unternehmen.

Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten sind verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Doch die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsquote entfernt sich weiter von dieser Vorgabe: Sie sank auf den niedrigsten Stand seit der ersten Ausgabe des Inklusionsbarometers im Jahr 2013. Fast 47.000 Unternehmen in Deutschland beschäftigen keinen einzigen Menschen mit Behinderung – obwohl die Zahl der beschäftigungspflichtigen Betriebe seit Jahren wächst. Auch die Erhöhung der Ausgleichsabgabe im Januar 2024 zeigt keine große Wirkung.

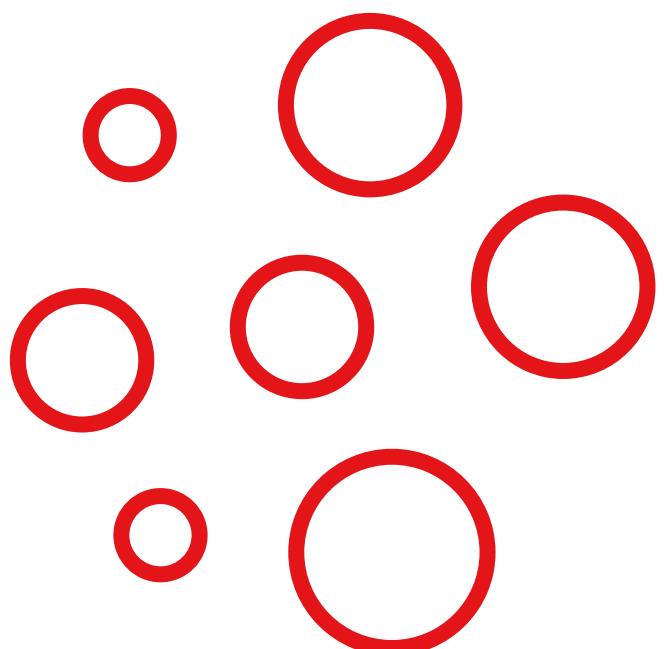
Auch die Langzeitarbeitslosigkeit bleibt ein Problem. Zwar ist der Anteil langzeitarbeitsloser Menschen mit Behinderung leicht gesunken, jedoch benötigen Arbeitsuchende mit Behinderung noch immer deutlich mehr Zeit, um eine neue Stelle zu finden, als ihre Mitmenschen ohne Behinderung. Wer einmal arbeitslos ist, hat es mit Behinderung besonders schwer, wieder in Beschäftigung zu kommen. Die Inklusion am Arbeitsmarkt steckt in einer tiefen Krise – und das trotz des anhaltenden Fachkräftemangels. Viele arbeitslose Menschen mit Behinderung sind gut qualifiziert, dennoch bleibt ihr Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert.

Angesichts wirtschaftlicher Unsicherheiten und politischer Veränderungen sind die Aussichten wenig ermutigend. Doch die positive Wirkung von Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zeigt: Es ist wichtig, das Thema Inklusion weiterhin mit Nachdruck auf der politischen Agenda zu halten. Die Aktion Mensch wird sich auch 2026 mit voller Kraft dafür einsetzen, bestehende Barrieren zu identifizieren, Handlungsbedarfe zu benennen und konkrete Lösungen einzufordern.



Sascha Decker

Mitglied der Geschäftsleitung
bei der Aktion Mensch



Zentrale Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2025

Gesamtwert

107,6

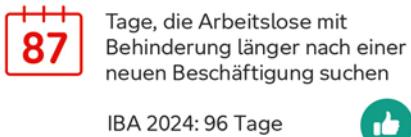
Das Inklusionsbarometer Arbeit (IBA) 2025 zeigt verglichen mit der letzten Erhebung eine deutlich verschlechterte Inklusionslage von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt.

– zum Jahr 2024 mit 108,3



Alle Zahlen stammen von Datensätzen aus 2023 und 2024 und sind die aktuellsten Jahresdurchschnittswerte.

Lagefaktoren



22.288 Anträge auf Kündigung

IBA 2024: 21.369

Arbeitslose Menschen mit Behinderung:

175.236

IBA 2024: 165.725

Davon Langzeitarbeitslose (ein Jahr und länger):

44,4 %

IBA 2024: 44,6 %

Zum Vergleich: Anteil von langzeitarbeitslosen Menschen ohne Behinderung:

34,9 %

IBA 2024: 34,7 %

Anteil der Unternehmen, die **alle Pflichtarbeitsplätze** besetzen:

38,6 %

IBA 2024: 38,5 %

Anteil der Unternehmen, die **mindestens einen Pflichtarbeitsplatz** besetzen:

74,0 %

IBA 2024: 74,1 %

47.000

IBA 2024: 46.000

Arbeitgeber*innen ohne schwerbehinderte Beschäftigte, die unter die Beschäftigungspflicht fallen

Beschäftigungsquote:

4,41 %

IBA 2024: 4,44 %

Erwerbsquote:

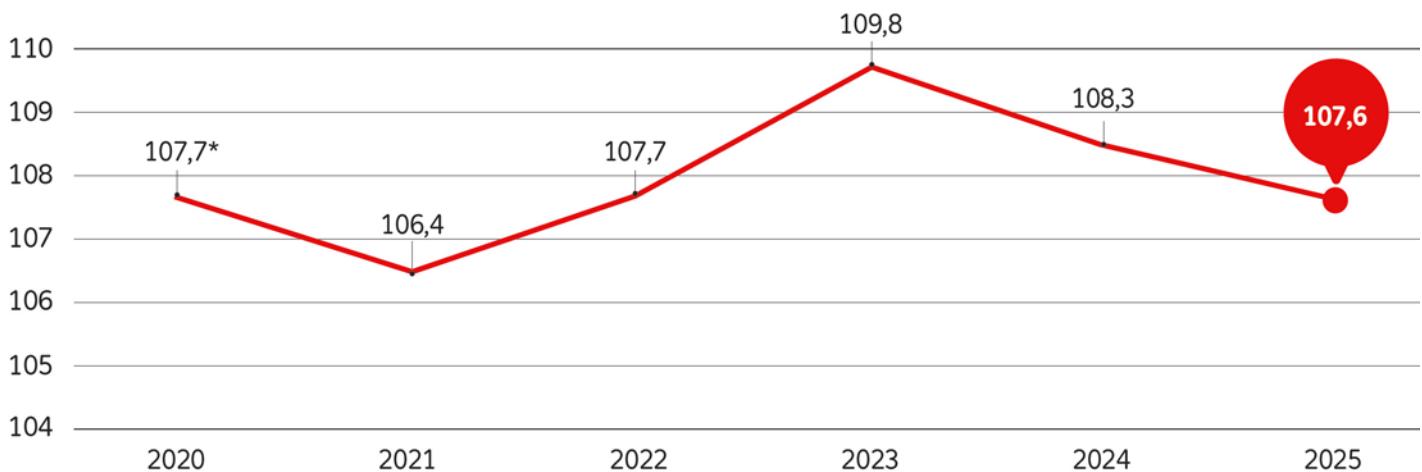
49,2 %

Vergleichswert 2023: 48,1 %

Gesamtergebnis: Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt

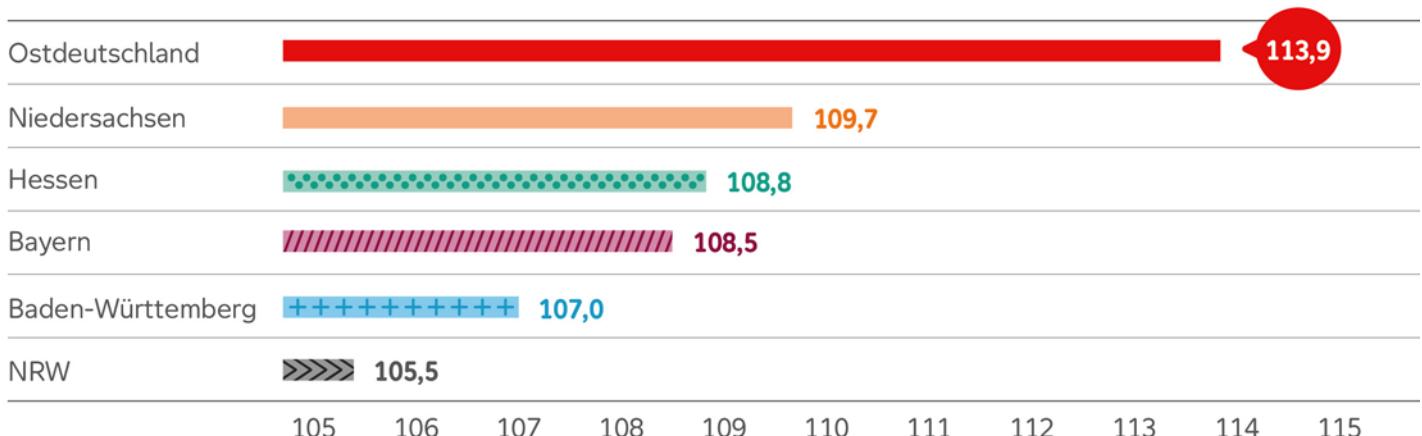


Entwicklung der Inklusionslage seit 2020



Regionale Ergebnisse

Regionale Ergebnisse im Vergleich



1. Einleitung

Das Handelsblatt Research Institute erstellt in Kooperation mit der Aktion Mensch seit 2013 jährlich das Inklusionsbarometer Arbeit, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion in der Arbeitswelt zu messen und langfristig zu beobachten. In diesem Jahr erscheint die dreizehnte Ausgabe. Insgesamt verbesserte sich die Inklusionslage bis zum Berichtsjahr 2019 fast stetig. Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung sank und die Erwerbstätigkeit nahm zu. Die Corona-Pandemie hat diesen positiven Trend unterbrochen, wie in den Berichten der Vorjahre gezeigt wurde.¹ Im Nachgang der Pandemie, als Folge des russischen Angriffs auf die Ukraine sowie vor dem Hintergrund weltwirtschaftlicher Verwerfungen haben sich die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen weiter verschlechtert – mit negativen Folgen für den Arbeitsmarkt.

Dazu kommt: Auch mehr als fünfzehn Jahre nach dem Inkrafttreten des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) in Deutschland ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung noch immer mit Hemmnissen verbunden.

Vor diesem Hintergrund ist es weiterhin essenziell, die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung zu analysieren und geeignete Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe die Inklusion vorangetrieben werden kann.

Denn trotz des aktuell schwachen Arbeitsmarkts können es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräfteengpasses – das Stichwort lautet hier „Arbeiter*innenlosigkeit“ – nicht leisten, leichtfertig auf gut ausgebildete Arbeitskräfte zu verzichten.

¹ Aktion Mensch (2020, 2021, 2022, 2023 u. 2024).

2. Das Inklusionslagebarometer

2.1 Definition von „Menschen mit Behinderung“

Die Auswirkungen einer Behinderung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung (GdB) nach Zehnergraden (20-100) abgestuft festgestellt. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie im SGB IX, Teil 2 (Neuntes Sozialgesetzbuch, Schwerbehindertenrecht) gilt als schwerbehindert, wer einen Grad der Behinderung von 50 und mehr hat oder von der Bundesagentur für Arbeit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurde. Nach § 2 Abs. 3 SGB IX (Paragraf 2, Absatz 3, Neuntes Sozialgesetzbuch) sollen Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des Menschen mit Behinderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die offiziellen Zahlen über die Behinderungsgrade zeigen aus den folgenden Gründen kein vollständiges Bild: Die Angaben zum GdB sind nicht verpflichtend. Möglicherweise wird die Behinderung aus Angst vor Diskriminierung verschwiegen. Die Dunkelziffer bei chronisch erkrankten Personen dürfte hoch sein. Zudem bildet der GdB Mehrfacherkrankungen und -behinderungen nicht ab.

Uns ist daher bewusst, dass die hier verwendeten Zahlen nicht die Beschäftigungssituation von beeinträchtigten Menschen mit einer nicht amtlich anerkannten Behinderung widerspiegeln.² Da es jedoch keine amtliche Statistik mit Bezug zum Arbeitsmarkt für diese Personengruppe gibt, ist es nicht möglich, sie in die Analyse mit einzubeziehen.

2 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), S. 308.

2.2 Ziele und Methodik

Ziel des Inklusionslagebarometers ist es, objektiv Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung („Schwerbehinderte“ in der Diktion der Bundesagentur für Arbeit) in den ersten Arbeitsmarkt zu geben. Da es sich bei der Arbeitsmarktinklusion um ein mehrdimensionales Ereignis handelt, besteht das Barometer aus zehn „harten“ Teilindikatoren, die diese Mehrdimensionalität abbilden. Sie basieren auf den jüngsten verfügbaren Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter.

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

1. die (isierte) Darstellung der Situation von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt,
2. die Berücksichtigung der relativen Position von Menschen mit Behinderung zu Menschen ohne Behinderung auf dem Arbeitsmarkt und
3. die Einbeziehung der Rolle der Arbeitgeber*innen/Unternehmen im Inklusionsprozess.

Ein Vorteil dieses aus zehn Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers liegt demnach darin, über den komplexen Prozess der Inklusion eine belastbarere Aussage treffen zu können als durch einen einzigen Indikator, bei dem nicht sicher davon auszugehen ist, dass er eine Verbesserung oder Verschlechterung der Lage eindeutig anzeigt. So kann die Statistik der Bundesagentur für Arbeit für ein Jahr einen Anstieg der Anzahl arbeitsloser Menschen mit Behinderung verzeichnen, während gleichzeitig deren Arbeitslosenquote sinkt. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise in einem Jahr die Anzahl von Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter insgesamt in größerem Umfang ansteigt als die Anzahl arbeitsloser Menschen mit Behinderung. Unter diesen Umständen wäre nicht eindeutig zu erkennen, in welche Richtung sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung entwickelt hat.

Ein weiterer Vorteil dieses Ansatzes ist: Im Zeitverlauf ist erkennbar, wie sich die Indikatoren relativ zueinander entwickeln. Dadurch können die Felder, auf denen Fortschritte erzielt wurden, von denen unterschieden werden, auf denen weiter Handlungsbedarf besteht.

Hier die (Teil-)Indikatoren im Einzelnen:

	Quelle	Berichtsjahr	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2023	jährlich	März 2025
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2024	jährlich	Mai 2025
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2024	jährlich	Mai 2025
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2024	jährlich	Mai 2025
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2024	jährlich	Mai 2025
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2024	jährlich	Mai 2025
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2024	jährlich	Oktober 2025
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgergestellen (BIH)	BIH-Mitteilung 2025	jährlich	Oktober 2025
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Teil der Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2023	jährlich	März 2025
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2023	jährlich	März 2025

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt wird (2006-2010). Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum dreizehnten Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. Für diesen Fünf-Jahres-Durchschnitt als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

$$\text{Teilindikator} = \frac{\text{Aktueller Wert}}{\text{Fünf-Jahres-Durchschnittswert als Basis}} \times 100$$

Liegt der Wert über 100, ist die aktuelle Lage besser als im Fünf-Jahres-Basiszeitraum. Liegt der Wert unter 100, hat sich die Lage für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt verschlechtert.

2.3 Ergebnisse 2025

Zur Berechnung des Inklusionslagebarometers wurden die aktuellen Werte und die Fünf-Jahres-Durchschnittswerte 2006 bis 2010 für die zehn

„harten“ Indikatoren aus den Statistiken extrahiert und gemäß der Indikatorformel (siehe Abschnitt 2.2) die dazugehörigen Indikatorwerte ermittelt.

Die Werte für die (Teil-)Indikatoren lauten:

	Aktueller Wert	Durchschnittswert (5 Jahre)	Teil-indikator	Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	4,41 %	4,36 %	101,1	gespiegelt* ↓
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	175.236	173.722	99,1	gespiegelt* ↓
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	44,41 %	46,07 %	103,6	gespiegelt* ↑
Arbeitslosenquote der schwerbehinderten	11,60 %	14,90 %	122,1	gespiegelt* ↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	158,90 %	149,33 %	93,7	gespiegelt* ↑
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	133,72 %	139,44 %	104,1	- ↑
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	49,20 %	37,20 %	132,3	gespiegelt* ↑
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	22.288	26.338	115,4	- ↓
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Teil der Pflichtarbeitsplätze besetzen	74,00 %	72,40 %	102,3	- →
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	38,60 %	37,60 %	102,6	- ↑

* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Zunahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter auf 175.236 im Vergleich zum Fünf-Jahres-Durchschnitt von 173.722 würde einen positiven Indikatorwert von 100,9 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verschlechterung dar. Der Wert beträgt demnach 99,1.

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen stellt auf die Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß §163 Abs. 2 SGB IX in der aktuellen Fassung zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzugeben sind. Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung aus dem Frühjahr 2025 weist für das Jahr 2023 eine Gesamtzahl von 180.359 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen (Vorjahr: 178.690 Unternehmen). Bei ihnen waren zum Stichtag 1.149.139 Schwerbehinderte beschäftigt, das sind rund 6.500 mehr als im Jahr zuvor (1.142.638). Gleichzeitig stieg jedoch auch das Beschäftigungssoll auf 1.258.656 Personen (Vorjahr: 1.241.611). Die Lücke bis zum Erreichen der gesamtwirtschaftlichen Pflichtquote von fünf Prozent wächst daher trotzdem weiter auf 109.518 Arbeitsplätze an (Vorjahr: 98.973). Sie wäre sogar noch größer, wenn nicht 43.754 Unternehmen mehr Menschen mit Behinderung beschäftigten als gesetzlich vorgeschrieben. Über 222.000 zusätzliche Arbeitsplätze werden von diesen Unternehmen bereitgestellt.

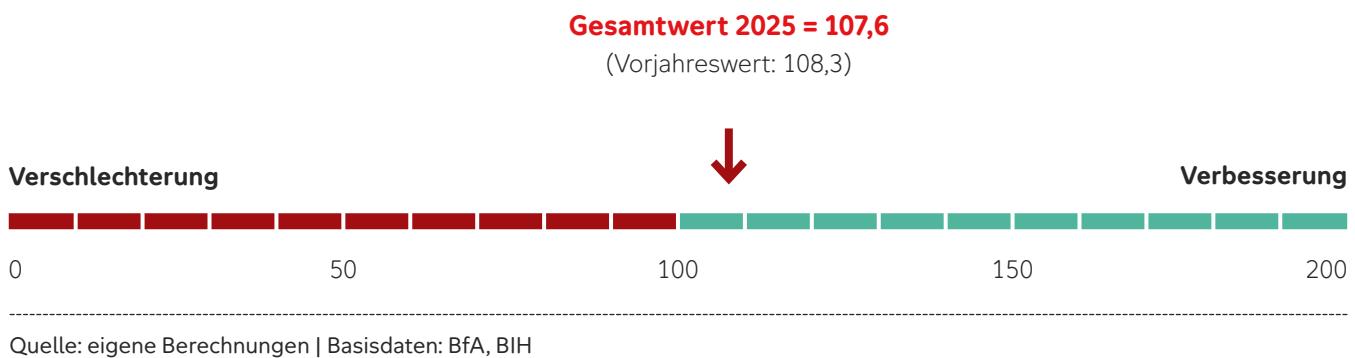
Die Anzahl der Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Menschen mit Behinderung, die bei Arbeitgeber*innen mit weniger als 20 Mitarbeiter*innen beschäftigt sind, wird über

das Anzeigeverfahren grundsätzlich nicht erhoben. Daher ist die Beschäftigungsstatistik hinsichtlich des Gesamtumfangs der Beschäftigung von Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung nur eingeschränkt aussagekräftig. Die kleinen Unternehmen müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) anzeigen, wie viele Menschen mit Behinderung sie beschäftigen. Die aktuelle, im April 2022 veröffentlichte Teilerhebung weist für das Jahr 2020 in Kleinunternehmen eine Gesamtzahl von 223.400 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus.³ Gegenüber dem Jahr 2015 ist dies eine Zunahme von fast 56.000 Personen oder 33 Prozent. Zum Vergleich: Bei den Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beträgt der Zuwachs im Zeitraum zwischen 2015 und 2020 lediglich 7,7 Prozent.

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 107,6 nach 108,3 im Vorjahr. Damit fällt das gemessene Inklusionsniveau erneut und deutlich unter das Rekordniveau des Jahres 2023 zurück (109,8). Das Bild trübt sich weiter ein.

3 Bundesagentur für Arbeit (2020), Tab. 1.

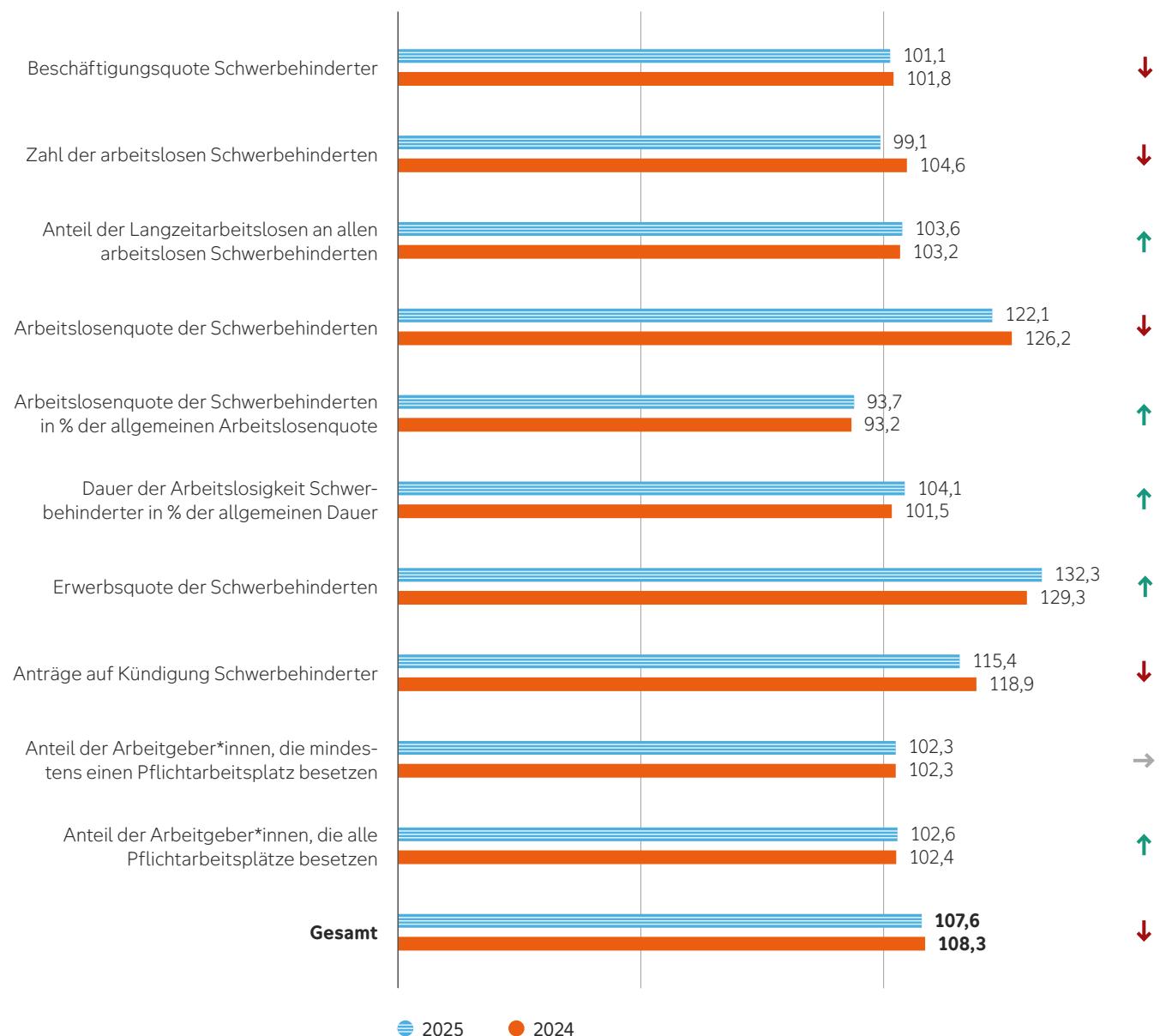
Abbildung 1: Inklusionslagebarometer 2025



Vier Indikatoren des diesjährigen Inklusionslagebarometers haben sich im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert, fünf fielen besser aus, ein Wert blieb

unverändert. Dabei wirkten sich die negativen Entwicklungen stärker aus als die positiven.

Abbildung 2: Indikatorwerte des Inklusionslagebarometers von 2025 und 2024



Veränderung zum Vorjahr: ↑ Verbesserung ↓ Verschlechterung → keine Veränderung
 Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH

Die **Zahl der arbeitslosen Menschen** mit einer Schwerbehinderung hat im vergangenen Jahr weiter zugenommen. Sie erhöhte sich deutlich von 165.725 auf 175.236. Dadurch sank der Indikatorwert beträchtlich von 104,6 auf 99,1 und liegt damit unter dem

Durchschnitt der Basisjahre. Mit einem Plus von knapp sechs Prozent war die Zunahme der Arbeitslosigkeit allerdings etwas geringer als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wo die Zahl der Arbeitslosen 2024 um sieben Prozent höher lag als im Jahr zuvor.



Der Arbeitsmarkt 2025

Ein Blick auf die Entwicklung im laufenden Jahr 2025 zeigt eine dramatische Verschlechterung der Lage. Im Oktober waren über 8.000 Menschen mit Behinderung mehr arbeitslos gemeldet als zum selben Zeitpunkt im Vorjahr. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist die Anzahl sogar um mehr als 30.000 höher. Nun zeigen sich auch auf dem Arbeitsmarkt die Auswirkungen des langanhaltenden konjunkturellen Abschwungs. Das Handelsblatt Research Institute prognostiziert für das Gesamtjahr 2025 eine um 0,1 Prozent schrumpfende gesamtwirtschaftliche Leistung, der dritte Rückgang in Folge. Deutschland entfernt sich damit weiter vom Wohlstandsniveau der Vor-Corona-Zeit. Am Arbeitsmarkt geht diese anhaltende negative Entwicklung nicht spurlos vorbei: Die Gesamtzahl der Erwerbslosen lag im August dieses Jahres erstmals seit Februar 2015 wieder bei mehr als drei Millionen und damit noch einmal um 150.000 höher als zum gleichen Zeitpunkt 2024 – und sie könnte nach den HRI-Prognosen im kommenden Jahr

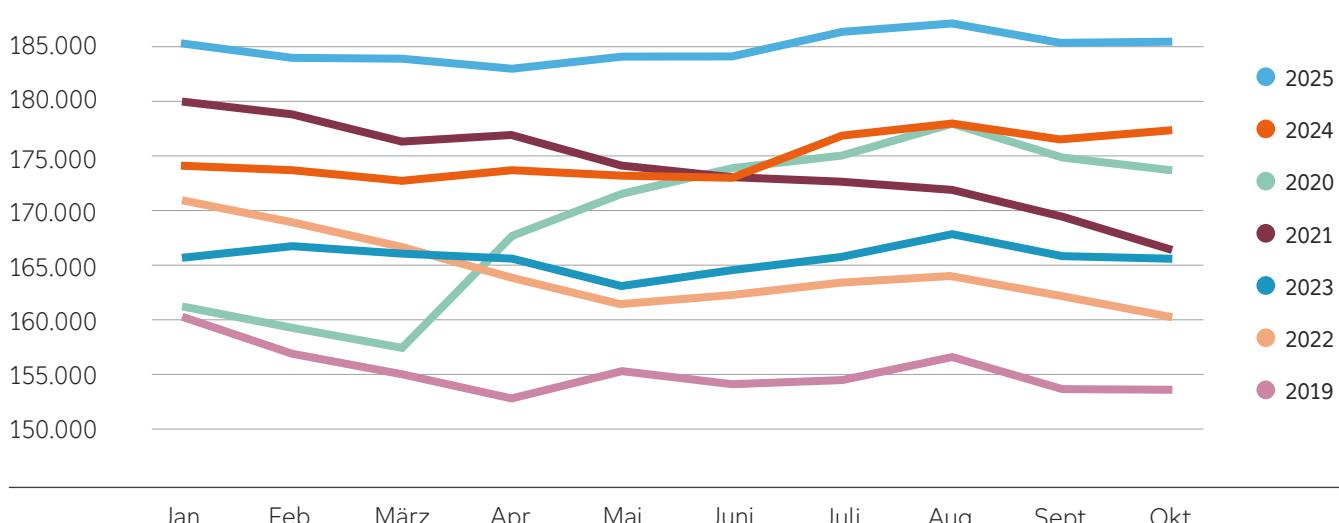
im Durchschnitt bei 3,1 Millionen liegen.⁴ Die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung könnte im Verlauf des Jahres auf über 190.000 steigen.

Der Arbeitsmarkt ist dabei weiterhin gespalten. Arbeitsplätze fallen vor allem im verarbeitenden Gewerbe (Industrie und Handwerk) weg sowie in der konjunkturreagiblen Zeitarbeit, während die Nachfrage im Dienstleistungssektor weiterhin hoch ist. Menschen mit Behinderung sind nun überdurchschnittlich häufig im öffentlichen Dienst sowie im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt.⁵ Zumindest für die zweite Gruppe steigt das Risiko des Arbeitsplatzverlustes an. Insgesamt verschlechtern sich die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung deutlich.

4 Huchzermeier, D. u.a. (2025).

5 Bundesagentur für Arbeit (2025), S. 10.

Abbildung 3: Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderung von 2019 bis 2025



Quelle: BA

Die Arbeitslosen sind dabei keine statische Personengruppe: Im Laufe des Jahres 2024 meldeten sich 335.779 Menschen mit Behinderung als arbeitslos. Im Vergleich zum Vorjahr waren das 5,9 Prozent mehr. Gleichzeitig fanden rund 348.086 Menschen einen Weg aus der Arbeitslosigkeit, auch das waren 5,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Das Problem: 92.762 Menschen wurden aus einer Erwerbstätigkeit heraus arbeitslos – ganze 4,8 Prozent mehr als 2023 –, während lediglich 64.269 einen Weg aus der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit fanden – nur 0,7 Prozent mehr als 2023. Zudem rutschte der größte Anteil der Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit abgegangen sind, in die Nichterwerbstätigkeit (rund 60 Prozent), in absoluten Zahlen sind dies über 206.000 Personen.⁶

Die **Arbeitslosenquote** ist wie im vergangenen Jahr angestiegen. Sie liegt im Jahresschnitt 2024 bei 11,6 Prozent (Vorjahr: 11,0 Prozent). Das ist der zweite Anstieg in Folge – ein Umstand, der seit der ersten Ausgabe des Inklusionsbarometers noch nicht vorgekommen ist. Der Indikator erreicht in diesem Jahr den Wert von 122,1 (Vorjahr: 126,2).

Menschen mit Behinderung profitieren im Regelfall mit einer zeitlichen Verzögerung von der guten wirtschaftlichen Lage – so wie sie auch in Phasen des Abschwungs später als die Menschen ohne Behinderung die negativen Folgen spüren. Wie oben bereits beschrieben, entwickelte sich der allgemeine Arbeitsmarkt schwach. Die allgemeine Arbeitslosenquote erhöhte sich infolgedessen von 6,9 auf 7,3 Prozent – und damit relativ stärker als die der Schwerbehinderten. Beide Quoten werden nach derselben Methodik berechnet; der **Indexwert, der diese beiden Quoten in Beziehung setzt**, stieg daher von 93,2 auf 93,7.⁷

Die **Erwerbsquote** – die nur alle zwei Jahre ausgewiesen wird – stieg von 48,1 Prozent auf 49,2 Prozent, der Indikatorwert beträgt nun 132,3. Im ersten Arbeitsmarkt hatten 1.346.919 Menschen einen Arbeitsplatz. Addiert man zu den rund 1,35 Millionen Menschen mit Arbeitsplatz noch die (gemeldeten) Arbeitslosen, dann sind von den insgesamt 3,1 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter rund 1,6 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert – das heißt mehr als die Hälfte. Bei der Gesamtheit aller erwerbsfähigen Bürger*innen betrifft dies nur rund ein Fünftel, die Erwerbsquote liegt hier bei knapp 79 Prozent. Selbst wenn man berücksichtigt, dass ein Teil der Menschen mit Behinderung dauerhaft arbeitsunfähig ist, hat die „stille Reserve“ eine beträchtliche Größe. Das sind die Menschen mit Behinderung, die beschäftigungslos sind, ohne bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern als arbeitslos registriert zu sein, oder die wegen der ungünstigen Arbeitsmarktlage die Arbeitssuche entmutigt aufgegeben haben, bei einer besseren Verfassung des Arbeitsmarkts aber eine Erwerbstätigkeit anstreben würden. Weitere befinden sich in arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen oder sind aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (Frühverrentung).⁸ Die große „stille Reserve“ führt dazu, dass die gesamtwirtschaftliche Produktion und die Arbeitseinkommen nicht so hoch sind, wie sie sein könnten, wenn auch diese Personen im erwerbsfähigen Alter ihren Beitrag leisten könnten. Doch noch immer gibt es keine gesicherten Daten zum Verbleib der Menschen in der „stillen Reserve“.

6 Bundesagentur für Arbeit (2025a), Tab. 4.6, 4.7.

7 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote der „personenübergreifenden Referenzgruppe“ herangezogen, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Schwerbehinderten.

8 Statistisches Bundesamt (2024).

Dass sich eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung negativ auf den Erwerbsverlauf auswirkt, zeigen auch die Ergebnisse einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Nach Eintritt der Schwerbehinderung erfolgt der Ausstieg überwiegend in die Nichterwerbsbeteiligung (nicht in Arbeitslosigkeit) – viele Betroffene melden sich also nicht arbeitslos und erreichen damit die Unterstützungssysteme der Bundesagentur für Arbeit nicht. Eine zweite Entwicklung:⁹ Zwar könnten die meisten Menschen mit Schwerbehinderung trotz der gesundheitlichen Einschränkungen weiterarbeiten. Sie reduzieren allerdings häufig ihre Arbeitszeit oder wechseln in Stellen, die körperlich weniger belastend sind als die bisherige Tätigkeit. Innerhalb von fünf Jahren nach Eintritt einer Schwerbehinderung verringert sich die Zahl der Erwerbstage deutlich: von zuvor etwa 360 auf rund 260 pro Jahr. Parallel dazu sinkt das Jahreseinkommen im genannten Zeitraum durchschnittlich um ungefähr 10.000 Euro.

Für eine gelungene Rückkehr ins beziehungsweise einen Verbleib im Berufsleben braucht es Spielräume bei Arbeitszeit und Tätigkeitsprofil. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollten rasch und unbürokratisch geprüft werden. Passende Weiterbildungen oder Umschulungen sowie eine gezielte Beratung können den Übergang in andere Aufgabenfelder zusätzlich erleichtern. Auch Künstliche Intelligenz (KI) könnte künftig dabei helfen, indem sie Inklusion und Teilhabe gezielt stärkt. KI kann auf zwei Wegen wirken: Sie kann individuelle Einschränkungen ausgleichen und zugleich Barrieren in der Arbeitsumgebung abbauen.¹⁰

Die ungünstige Verfassung des Arbeitsmarkts zeigt sich zudem bei den **Anträgen auf Kündigung**

Schwerbehinderter bei den Integrationsämtern. Sie liegen mit 22.288 erneut höher als im Vorjahr (21.369); der Indikatorwert verschlechtert sich von 118,9 auf 115,4. Die Kündigungsbereitschaft der Unternehmen steigt und wirkt sich negativ auf die Situation der Menschen mit Behinderung aus. Angemerkt sei, dass die Meldungen aus dem Bundesland Bremen fehlen. Damit zeichnet sich die negative Entwicklung leicht abgeschwächt ab.

Der **Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Teil der Pflichtarbeitsplätze besetzen**, blieb nahezu konstant bei 74,0 Prozent (Vorjahreswert: 74,1 Prozent). Im Umkehrschluss heißt das jedoch: Fast 47.000 Unternehmen beschäftigen keinen Menschen mit Behinderung, obwohl sie dazu verpflichtet sind. Der Indikatorwert beträgt wie im vergangenen Jahr 102,3. Der **Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen**, stieg leicht von 38,5 Prozent auf 38,6 Prozent. Der Indikatorwert erhöht sich von 102,4 auf 102,6. In der Summe hat sich die Inklusionslage auf diesem Feld zumindest nicht verschlechtert.

Dabei gibt es deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Zwar besetzen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 47,8 Prozent aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen mit 20 bis 39 Mitarbeiter*innen alle Pflichtarbeitsplätze, 42,7 Prozent von ihnen beschäftigen jedoch keinen Menschen mit Behinderung – das sind rund 35.000 Betriebe. Bei Unternehmen mit 40 bis 59 Mitarbeiter*innen lauten die entsprechenden Werte 37,6 beziehungsweise 23,7 Prozent; 38,7 Prozent erfüllen ihre Beschäftigungspflicht teilweise. Ab einer Unternehmensgröße von 60 und mehr Mitarbeiter*innen sinkt die Quote der Unternehmen, die keine Schwerbehinderten beschäftigen, auf 6,4 Prozent ab; 27,7 Prozent kommen ihrer Beschäftigungspflicht vollständig, 65,8 Prozent immerhin teilweise nach.¹¹

Insgesamt trübt die **Beschäftigungsquote** Schwerbehinderter das Gesamtbild der Inklusionslage allerdings wieder ein. Da die oben erwähnte Beschäftigungslücke deutlich größer wird – 109.518 im Vergleich zu 98.973 im Vorjahr –, sinkt die Quote weiter von 4,44 auf 4,41 Prozent. Der Abstand zur gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote wird erneut größer. Der Indikatorwert sinkt von 101,8 auf 101,1 – und damit auf den niedrigsten Wert, der seit 2013 gemessen wurde. Auffallend bleibt der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen: Während die öffentliche Hand die Mindestquote mit 6,1 Prozent übererfüllt – auch wenn der Anteilswert im Jahresvergleich sinkt –, tun sich private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegen mit 4,2 Prozent deutlich unter dem Soll.

9 Collischon, M. u.a. (2024).

10 Steil, J. J. u.a. (2023).

11 Bundesagentur für Arbeit (2025b), Tab. 1.

Nach den aktuell verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2023 fallen 180.359 **Unternehmen unter die Beschäftigungspflicht**. Dies sind im Saldo 1.669 mehr als im Vorjahr. Sie sind nun aufgefordert, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen – auch hier zeigen sich in Bezug auf die Unternehmensgröße deutliche Unterschiede: So liegt die Beschäftigungsquote von Kleinunternehmen mit 20 bis 39 Mitarbeiter*innen bei lediglich 2,9 Prozent. Unternehmen mit 40 bis 59 Beschäftigten besetzen 3,2 Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung, solche mit mindestens 60 Beschäftigten liegen mit knapp 4,7 Prozent bereits nah an der Pflichtquote von fünf Prozent. Das erhebliche Potenzial der kleineren Unternehmen sollte daher stärker als bisher in den Inklusionsprozess einbezogen werden.

Ein gravierendes Problemfeld bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit – selbst wenn hier eine leicht positive Entwicklung zu verzeichnen ist. So sinkt zwar der **Anteil der Langzeitarbeitslosen** (also derjenigen Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung noch einmal leicht von 44,6 Prozent auf nun 44,4 Prozent und der Indikatorwert entwickelt sich entsprechend positiv von 103,2 auf nun 103,6. In absoluten Zahlen sind aber immer noch rund 74.000 Personen langzeitarbeitslos.

Die Bundesagentur für Arbeit ist hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven pessimistisch, da mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Chance auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt ohne Unterstützung nur noch gering ist.¹² Um zumindest den „Rückstau“ abzuarbeiten, das heißt, die infolge der Corona-Pandemie nicht stattgefundenen Integrationsmaßnahmen nachzuholen, müssen die Investitionen in die Arbeitsmarktintegration (Eingliederungsschuss, berufliche Weiterbildung, Aktivierung und berufliche Eingliederung) spürbar erhöht werden. Tatsächlich wird der Rückstau im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik allerdings länger. Im Jahr 2024 nahmen noch durchschnittlich 55.600 Menschen mit einer Schwerbehinderung an solchen Maßnahmen teil – 2.000 weniger als im Jahr davor und 10.200 weniger als 2019.¹³

12 Bundesagentur für Arbeit (2022), S. 8.

13 Bundesagentur für Arbeit (2025), S. 22.

Die Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für Personen, die mindestens zwei Jahre arbeitslos sind, wurden im Jahr 2019 durch das „Teilhabechancengesetz“ (insbesondere § 16e und § 16i SGB II) deutlich erweitert. Nun unterstützt die Bundesagentur für Arbeit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt für die Dauer von bis zu fünf Jahren. In den ersten beiden Jahren werden bis zu 100 Prozent der Lohnkosten übernommen, danach schmilzt der Zuschuss jährlich um zehn Prozent ab, sodass er im fünften Jahr 70 Prozent beträgt. Davon können alle Arbeitgeber*innen profitieren. Zudem wird ein Coaching finanziert, um die Arbeitsverhältnisse zu unterstützen und zu stabilisieren.¹⁴

Die Bundesregierung hat sich außerdem darauf verständigt, die ursprünglich nur bis Ende 2024 angelegte Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§16i SGB II) vorzeitig zu entfristen. Diese Förderung richtet sich an sehr schwer zu vermittelnde Personen, die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre Arbeitslosengeld II bezogen haben und – wenn überhaupt – nur kurzzeitig erwerbstätig waren.

Laut der Panelbefragung „Lebensqualität und Teilhabe“ des IAB kann das Teilhabechancengesetz dabei helfen, Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihre soziale Teilhabe zu stärken. Dabei zeigt sich, dass eine Förderung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt sowohl für Personen mit als auch ohne Schwerbehinderung einen deutlich positiven und statistisch hoch signifikanten Effekt auf die generelle Lebenszufriedenheit und die Zufriedenheit mit dem Lebensstandard hat.¹⁵

14 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022).

15 Özerdogan, A. (2025); Achatz, J. u.a. (2024).

Erfreulich ist, dass die **Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Verhältnis zur allgemeinen Dauer** gesunken und diese Lücke somit kleiner geworden ist: Der Indikatorwert steigt auf 104,1

(Vorjahr: 101,5). Die Fortschritte in puncto Langzeitarbeitslosigkeit fallen für Menschen mit Behinderung demnach größer aus als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier stieg der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen leicht auf 34,9 Prozent (Vorjahr: 34,7 Prozent). Insgesamt bleibt die Situation für Langzeitarbeitslose mit Behinderung dennoch wesentlich schwieriger als die ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Schließlich waren Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 345 Tage arbeitslos. Das sind zwar acht Tage weniger als 2023 – aber immer noch 87 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (258 Tage). Damit ist der Abstand immerhin kleiner geworden. Das Fazit ist daher vorsichtig positiv: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen sinkt ganz leicht und arbeitslose Menschen mit Behinderung benötigen weniger Zeit als im Vorjahr, um eine neue Beschäftigung zu finden.

Dies ist wichtig, denn die Dauer der Arbeitslosigkeit erweist sich als wesentliches Vermittlungshemmnis.¹⁶ Gründe hierfür sind unter anderem die unterschiedlichen Altersstrukturen: 49 Prozent der arbeitslosen Menschen mit Behinderung sind 55 Jahre oder älter. Bei den Arbeitslosen, die nicht schwerbehindert sind, ist nur knapp jeder Vierte (23 Prozent) 55 Jahre oder älter. Damit weisen sie in der Sprache der Arbeitsvermittler*innen „multiple Vermittlungshemmisse“ auf: ein höheres Lebensalter und Schwerbehinderung, zusätzlich zu weiteren möglichen Faktoren wie Qualifikationseinschränkungen. Lediglich 14 Prozent der arbeitslosen Menschen mit Behinderung sind ausschließlich von Schwerbehinderung betroffen, 38 Prozent haben ein zusätzliches vermittelungshemmendes Merkmal und 48 Prozent mindestens zwei weitere Hemmnisse.¹⁷

Nicht zuletzt als Folge dieser Hemmnisse und Hindernisse sank die **Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit** für Menschen mit Behinderung 2024 auf 2,9 Prozent (Vorjahr: 3,0 Prozent). Im Jahr 2019 lag sie noch bei 3,5 Prozent. Im Vergleich blieb die Abgangsrate bei Nicht-Schwerbehinderten wie im vergangenen Jahr bei 6,3 Prozent. Arbeitsuchende, die nicht behindert sind, haben damit weiterhin eine mehr als doppelt so hohe Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.¹⁸ Das bedeutet: Menschen mit Behinderung, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung.

Aus Sicht der Unternehmen ist dies besonders bedauerlich, da Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, dort ebenso erfolgreich sind wie ihre Kolleg*innen ohne Behinderung. Von den 53.000 schwerbehinderten Menschen, die im Jahr 2023 eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgenommen haben, waren sechs Monate nach der Arbeitsaufnahme noch 83 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Vergleich war das Arbeitsverhältnis nicht-schwerbehinderter Menschen nur unwesentlich nachhaltiger: Hier betrug der Anteil 86 Prozent.¹⁹

16 Klingert, I./ Lenhart, J. (2017), S. 16.

17 Bundesagentur für Arbeit (2025), S. 15, 20

18 Die Abgangsrate wird definiert als: Abgang Arbeitsloser eines Monats bezogen auf den Bestand des Vormonats; Bundesagentur für Arbeit (2024), S. 15.

19 Ebenda, S. 19.

2.4 Ergebnisse im regionalen Vergleich

Bei der Fortschreibung der regionalen Analyse werden die Ergebnisse der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen sowie der Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen)

miteinander verglichen. Damit sind über 85 Prozent der deutschen Bevölkerung abgedeckt. Durch den Vergleich von Bundesländern und Regionen unterschiedlicher Wirtschaftsstärke und -struktur gewinnt man ergänzende und differenzierende Erkenntnisse, die das Gesamtbild für Deutschland schärfen.

Abbildung 4: Inklusionslagebarometer regional 2025

Teilindikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ost-deutschland						
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	94,4	↓	114,2	↓	101,0	↓	106,0	↑	105,4	↓	97,7	↓
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	102,8	↓	78,9	↓	109,1	↓	93,1	↓	75,1	↓	124,4	↓
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	↓	108,6	↑	104,1	↓	100,9	↓	105,7	↑	105,2	↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	114,4	↓	119,5	↓	120,8	↓	123,8	↓	106,9	↓	142,4	↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	120,6	↑	106,4	↑	111,3	↓	108,0	↑	99,4	↓	105,7	→
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	105,9	↑	103,0	↑	98,8	↓	107,1	↑	109,5	↑	96,5	↑
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	115,4	↑	156,1	↑	137,2	↑	126,2	↓	124,5	↓	138,8	↑
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	125,3	↓	85,9	↓	116,8	↓	122,5	↓	114,9	↓	124,4	↑
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Teil der Pflichtarbeitsplätze besetzen	99,9	↑	102,6	↓	97,2	↓	104,9	↑	103,9	→	103,1	↓
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	90,5	↓	109,6	↓	91,6	↓	104,7	↑	109,8	↑	101,1	↑
Inklusionslage	107,0	↓	108,5	↓	108,8	↓	109,7	↓	105,5	↓	113,9	↑

Veränderung zum Vorjahr: Verbesserung Verschlechterung keine Veränderung

Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH

In diesem Jahr hat sich im Vergleich zum Vorjahr die **Inklusionslage** in fünf Regionen verschlechtert. Nur in Ostdeutschland hat sich die Situation (leicht) verbessert. Der Wert stieg von 113,7 auf 113,9. Damit erweist sich zum wiederholten Mal Ostdeutschland als die Region mit dem besten Ergebnis. Platz zwei sichert sich auch in diesem Jahr Niedersachsen mit einem Resultat von 109,7 (Vorjahr: 111,2). Hessen folgt mit 108,8 (Vorjahr: 110,6). Bayern belegt mit einem Wert von 108,5 (Vorjahr: 110,4) den vierten Platz. Baden-Württemberg erreicht ein Ergebnis von 107,0 (Vorjahr: 107,9). Schlusslicht ist wie im vergangenen Jahr Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 105,5 verglichen mit 107,1 im Jahr 2024.

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Jahres 2024 verlief insgesamt enttäuschend, das Bruttoinlandsprodukt schrumpfte um 0,5 Prozent. Von diesem negativen Verlauf blieb auch der Arbeitsmarkt nicht unberührt. In der Folge ist in allen sechs Landesteilen die **Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung** im Vergleich zum Vorjahr weiter angestiegen. In Bayern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen stieg die Arbeitslosigkeit auf den höchsten seit 2013 gemessenen Wert.

Auch die **Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten** erhöhte sich in allen Regionen. Am niedrigsten liegt die Quote erneut in Hessen mit 9,2 Prozent (Vorjahr: 8,7 Prozent), gefolgt von Baden-Württemberg mit 9,3 Prozent (Vorjahr: 8,8 Prozent). Bayern erreicht mit 9,9 Prozent (Vorjahr: 9,1 Prozent) ebenfalls noch eine einstellige Arbeitslosenquote. Dagegen sind Niedersachsen mit 10,4 Prozent (Vorjahr: 10,0), Ostdeutschland (12,5 nach 12,1 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (14,8 nach 14,0) zweistellig.²⁰ Es bleibt festzuhalten, dass die Phase der positiven Entwicklung der Arbeitslosenquoten (vorläufig) endet. Und obwohl auch die allgemeinen Arbeitslosenquoten in allen Regionen angestiegen sind, liegen diese noch immer deutlich niedriger – in Bayern zum Beispiel weniger als halb so hoch wie bei den Personen mit Behinderung.

Allerdings stieg in Baden-Württemberg, Bayern und Niedersachsen die **Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten im Verhältnis zur allgemeinen Arbeitslosenquote** weniger stark. Demnach ist in diesem Punkt – wie im vergangenen Jahr – der Abstand zwischen den Personengruppen geringer geworden. In Hessen und Nordrhein-Westfalen vergrößerte sich der Abstand, in Ostdeutschland blieb der Wert unverändert. Folglich verbesserte sich der entsprechende Teilindikatorwert nur in drei Regionen, am deutlichsten erneut in Baden-Württemberg, wo der Wert von 118,1 auf 120,6 stieg. Jedoch nur, weil die allgemeine Arbeitslosenquote dort noch stärker angestiegen ist.

Ein gemischtes Bild ergibt die Analyse der **Dauer der Arbeitslosigkeit**. In fast allen Regionen – mit Ausnahme von Hessen – suchen Menschen mit Behinderung weniger lang als im Vorjahr nach einer neuen Stelle. Am längsten dauert es erneut in Nordrhein-Westfalen mit nun 428 Tagen (Vorjahr: 438). Eine leichte Verbesserung, doch damit suchen Schwerbehinderte dort 104 Tage länger als ihre Kolleg*innen ohne Beeinträchtigung. Im Vorjahr waren es noch 113 Tage. In Bayern benötigen schwerbehinderte Arbeitslose zwar weniger Tage als in anderen Bundesländern, im Vergleich zu Beschäftigten ohne Behinderung müssen sie jedoch über 50 Prozent mehr Zeit aufwenden, bis sie eine neue Arbeitsstelle gefunden haben (275 Tage statt 180 Tage). Selbst in Ostdeutschland, wo der Abstand am geringsten ist, suchen arbeitslose Menschen mit Behinderung immer noch 79 Tage länger und brauchen damit über 30 Prozent mehr Zeit, um eine neue Beschäftigung zu finden.

Insgesamt hat sich die Dauer der Arbeitssuche von Menschen mit und ohne Behinderung in fünf von sechs Regionen angenähert, nur in Bayern bleibt der Abstand konstant. Trotzdem: Im Durchschnitt suchen Menschen mit Behinderung noch immer 87 Tage länger nach einem neuen Arbeitsplatz als Menschen ohne Behinderung – im Vorjahr waren es 96 Tage. Im Ergebnis hat sich damit die Suchdauer zwar verkürzt, dennoch benötigen Arbeitsuchende mit Behinderung in allen Regionen immer noch deutlich mehr Zeit als Arbeitsuchende ohne Behinderung, um eine neue Stelle zu finden. Der Handlungsbedarf ist weiterhin hoch.

²⁰ Die Bundesagentur für Arbeit weist nun auch die Arbeitslosenquoten auf Bundesländerebene aus. Diese werden hier verwendet.

Die **Erwerbsquote**, die die Erwerbsbeteiligung der Menschen mit Behinderung misst, hat sich in vier von sechs Regionen verbessert, in Niedersachsen (44,0 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (49,0 Prozent) ist sie gesunken. Am höchsten ist die Einbindung in die Arbeitswelt in Hessen (56,2 Prozent) und Bayern (54,6 Prozent), am geringsten in Niedersachsen und Ostdeutschland (45,0 Prozent). Insgesamt liegt die Erwerbsquote in allen Landesteilen deutlich niedriger als bei Menschen ohne Behinderung.

Negativ sticht heraus, dass die **Beschäftigungsquote** sich immer weiter von der gesetzlichen Fünf-Prozent-Vorgabe entfernt. In fünf der sechs Regionen liegt der Wert erneut niedriger als im Vorjahr – einzige Ausnahme bildet Niedersachsen. In Baden-Württemberg etwa ist die Quote noch einmal von 3,95 auf 3,87 Prozent gesunken und liegt damit deutlich unter dem Durchschnittswert der Basisjahre. Das Bundesland bleibt wie im vergangenen Jahr Schlusslicht aller Regionen. Mit einer Quote von 4,90 Prozent (Vorjahr: 4,94 Prozent) kommt Nordrhein-Westfalen der gesetzlichen Fünf-Prozent-Vorgabe am nächsten.

Die Situation der **langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderung** ist immer noch wesentlich schlechter als die der langzeitarbeitslosen Menschen ohne Behinderung. In allen Regionen liegt ihr Anteil weit über dem ihrer Kolleg*innen ohne Behinderung. Es gibt jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Regionen: Während in Bayern gut ein Drittel (36 Prozent) der arbeitslosen Menschen mit Behinderung Langzeitarbeitslose sind, sind es in Nordrhein-Westfalen knapp die Hälfte (49,8 Prozent).

Wenig Bewegung gab es beim **Anteil der Unternehmen, die ihre Pflichtarbeitsplätze zum Teil oder vollständig besetzen**. Nordrhein-Westfalen liegt wie im vergangenen Jahr an der Spitze: 77,2 Prozent der Unternehmen besetzen mindestens einen Teil ihrer Pflichtarbeitsplätze, 43,4 Prozent alle Pflichtarbeitsplätze. Dagegen belegt die Region Ostdeutschland mit 72,7 beziehungsweise 37,5 Prozent den letzten Platz. Insgesamt ist der Anteil der Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht vollständig nachkommen, in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Ostdeutschland gegenüber dem Vorjahr gestiegen, während er in Bayern, Baden-Württemberg und Hessen gesunken ist.

Die **Anträge auf Kündigung**, die beim Integrationsamt Eingang gefunden haben, sind im vergangenen Jahr in fünf Regionen weiter angestiegen, lediglich in Ostdeutschland ist die Zahl von 3.980 auf 3.889 gesunken. Den größten Rückschritt hat Bayern zu verzeichnen, wo knapp 15 Prozent mehr Anträge gestellt wurden (4.055 zu 3.557). Der Indikatorwert sank von 100,0 auf 85,9. In den anderen Regionen war der Anstieg der Anträge verhaltener, im größten Bundesland Nordrhein-Westfalen stagnierte die Zahl faktisch: Im vergangenen Jahr wurden 5.695 Anträge gestellt, ein Jahr zuvor waren es 5.671. Baden-Württemberg erreicht im Vergleich zu den Basisjahren mit 125,3 erneut den besten Indikatorwert aller Regionen, im Vorjahr hatte dieser jedoch noch bei 131,3 gelegen.

Im Ergebnis sinkt nicht nur die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen, auch die Neigung, sich von Mitarbeiter*innen zu trennen, steigt an.

3. Fazit und Handlungsoptionen

Der Gesamtwert des Inklusionsbarometers ist erneut gesunken, er liegt nun bei 107,6 gegenüber 108,3 im Vorjahr. Die Hoffnung aus den Vorjahren, dass die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt – Stichwort Fachkräftemangel – die konjunkturelle Schwächephase überlagern könnten, erfüllte sich nicht. Die Vielzahl von Krisen in den vergangenen fünf Jahren – Corona-Pandemie, russischer Angriffskrieg in der Ukraine sowie Hemmnisse beim Strukturwandel zur klimaneutralen Volkswirtschaft – wirken sich immer stärker auf den Arbeitsmarkt aus. Damit verschlechtern sich auch die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung deutlich.

Die Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen hat weiter nachgelassen. Die Beschäftigungsquote entfernt sich weiter vom Fünf-Prozent-Ziel, und die Zunahme der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung von Menschen mit Behinderung weist darauf hin, dass auch die Entlassungsnegligenz wieder zugenommen hat. In der Folge ist die Arbeitslosenzahl deutlich angestiegen. Im Ausblick auf das kommende Jahr ist nach den Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute keine Besserung zu erwarten; der Arbeitsmarkt entwickelt sich weiterhin schwach.

Die Auswirkungen der aktuell intensiv diskutierten Künstlichen Intelligenz (KI) auf die künftigen Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung sind noch nicht klar zu bestimmen. KI kann den Alltag von Menschen mit Behinderung erleichtern und Inklusion und Teilhabe gezielt stärken. Ein fehlerhafter oder unreflektierter Einsatz kann hingegen zu Diskriminierung und Ausgrenzung führen. Daher müssen bereits in der Konzeption und Entwicklung von KI-Systemen die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden. Ihre Teilhabe sollte von Anfang an erfolgen, damit Entwickler*innen gezielt lernen, wie sie KI barrierefrei und inklusiv gestalten können.

Auch das Teilhabechancengesetz ist ein zentraler Baustein zur Stärkung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung. Wie die Ergebnisse der Panelbefragung des IAB zeigen, hat es seit der Einführung eine positive Wirkung auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt und die Stärkung sozialer Teilhabe. Eine Lockerung der Zugangskriterien zum Teilhabechancengesetz für Menschen mit Schwerbehinderung und eine Bevorzugung dieser Zielgruppe könnten die positive Wirkung noch einmal verstärken. Zudem gilt es, die Wirkung der Förderung zu verbessern, indem Beschäftigungsverhältnisse länger gesichert und bei Bedarf Anschlussförderungen ermöglicht werden. Menschen mit Schwerbehinderung sind häufiger bei gemeinnützigen Arbeitgeber*innen beschäftigt, die oft nur begrenzte finanzielle Möglichkeiten für eine ungeförderte Beschäftigung haben.

Literaturverzeichnis

Achatz, J. u.a. (2024). Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht (= IAB-Forschungsbericht, 4/2024), hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Aktion Mensch (2014, 2015, 2017, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024). Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 2., 3., 5., 8., 9., 10., 11., 12. Jg.

Bundesagentur für Arbeit (2025). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024.

Bundesagentur für Arbeit (2025a). Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung 2024.

Bundesagentur für Arbeit (2025b). Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX).

Bundesagentur für Arbeit (2025c). Berufliche Rehabilitation. Deutschland, Regionaldirektionen, Bundesländer und Agenturen für Arbeit (Monatszahlen).

Bundesagentur für Arbeit (2020). Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung. Teilerhebung 2020.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). Teilhabechancengesetz. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buerergeld/Beschaeftigungschanchen-im-SGB-II/Teilhabechancengesetz/teilhabechancengesetz.html> (abgerufen am 23.09.2025).

Collischon, M./ Dr. Hiesinger, K./ Dr. Pohlan, L./ Breuer, E. (2024). Eine Schwerbehinderung hat oft gravierende Folgen für den weiteren Erwerbsverlauf. IAB-Kurzbericht 22/2024.

Huchzermeier, D./ Köster, B./ Schrinner, A. (2025). HRI Konjunkturprognose. Ein verlorenes Jahrzehnt für die deutsche Volkswirtschaft. In: Handelsblatt (19.09.2025). <https://www.handelsblatt.com/politik/konjunktur/hri-konjunkturprognose-ein-verlorenes-jahrzehnt-fuer-die-deutsche-volkswirtschaft/100153979.html> (abgerufen am 10.11.2025).

Klingert, I./ Lenhart, J. (2017). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, IAB-Forschungsbericht 3/2017.

Özerdogan, A. (2025). Das Teilhabechancengesetz wirkt auch bei Menschen mit schwerer Behinderung, In: IAB-Forum 28. April 2025, <https://iab-forum.de/das-teilhabechancengesetz-wirkt-auch-bei-menschen-mit-schwerer-behinderung/> (abgerufen am 13.10.2025).

Statistisches Bundesamt (2024). Stille Reserve. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/stille-reserve.html> (abgerufen am 20.11.2024).

Steil, J. J., Bullinger-Hoffmann, A., André, E. u.a. (2023). Mit KI zu mehr Teilhabe in der Arbeitswelt - Potenziale, Einsatzmöglichkeiten und Herausforderungen: https://www.plattform-lernende-systeme.de/files/Downloads/Publikationen/AG2_WP_KI_Teilhabe_in_der_Arbeitswelt.pdf (abgerufen am 10.11.2025).

Glossar

Abgangsrate

Abgang Arbeitsloser eines Monats bezogen auf den Bestand des Vormonats.

Arbeitslose

Registrierte Arbeitslose sind Personen, die einen Arbeitsplatz suchen und auch offiziell bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldet sind. Im Gegensatz zur Erwerbslosenstatistik werden auch die Personen als arbeitslos erfasst, die nur eine geringfügige Beschäftigung („Minijob“) ausüben.

Arbeitslosenquote

Anteil der (registrierten) Arbeitslosen an den (zivilen) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Arbeitslose).

Beschäftigungsquote

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Selbstständige und geringfügig Beschäftigte) an der Gesamtbevölkerung. Die Beschäftigungsquote liegt daher niedriger als die Erwerbstätigenquote.

Beschäftigungsquote Schwerbehinderter

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verbeamteten Schwerbehinderten (ohne Selbstständige und geringfügig Beschäftigte) an den zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen.

Erwerbstätige

Personen im Alter von 15 Jahren oder älter, die einer oder mehreren, auf wirtschaftlichen Erwerb gerichteten Tätigkeiten nachgehen – unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit (mindestens eine Stunde).

Erwerbslose

Personen ohne Arbeitsverhältnis, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und sich um einen Arbeitsplatz bemühen. Hierzu zählen auch Personen, die sich nicht arbeitslos melden.

Erwerbspersonen

Alle Personen, die eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen. Die Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen/Arbeitslosen.

Erwerbspersonenpotenzial

Das Erwerbspersonenpotenzial (= Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter) ist ein Maß für das im Inland maximal zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot. Es umfasst die im Inland Erwerbstätigen, die registrierten Arbeitslosen sowie eine geschätzte Zahl versteckter Arbeitsloser (stille Reserve) – unabhängig davon, ob Letztere freiwillig oder unfreiwillig dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Damit ist dieses Konzept umfassender als das der Erwerbspersonen, das die stille Reserve explizit nicht berücksichtigt.

Erwerbsquote

Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung.

Erwerbstätigenquote

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

Rechtlicher Hinweis

Die vorstehenden Angaben und Aussagen stellen keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar. Die verwendeten Daten stammen aus unterschiedlichen Quellen und wurden als korrekt und verlässlich betrachtet, jedoch nicht unabhängig überprüft; ihre Vollständigkeit und Richtigkeit sind nicht garantiert, und es wird keine Haftung für direkte oder indirekte Schäden aus deren Verwendung übernommen, soweit nicht durch grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzliches Fehlverhalten unsererseits verursacht.

Alle Meinungen können ohne vorherige Ankündigung und ohne Angabe von Gründen geändert werden. Die vorstehenden Aussagen werden lediglich zu Informationszwecken des Auftraggebers gemacht und ohne darüber hinausgehende vertragliche oder sonstige Verpflichtung zur Verfügung gestellt.

Soweit in vorstehenden Angaben Prognosen oder Erwartungen geäußert oder sonstige zukunftsbezogene Aussagen gemacht werden, können diese Angaben mit bekannten und unbekannten Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Es kann daher zu erheblichen Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse oder Entwicklungen zu den geäußerten Erwartungen kommen. Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen können sich insbesondere Abweichungen aus der Veränderung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage, der Entwicklung der Finanzmärkte und Wechselkurse sowie durch Gesetzesänderungen ergeben.

Das Handelsblatt Research Institute verpflichtet sich nicht, Angaben, Aussagen und Meinungsäußerungen zu aktualisieren.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Handelsblatt Research Institute.

Impressum

Herausgeberin

Aktion Mensch e.V.

Verantwortlich: Sascha Decker
Heinemannstraße 36
53175 Bonn

Durchführendes Institut

Handelsblatt Research Institute
Toulouser Allee 27
40211 Düsseldorf

Verfasser*innen

Dr. Jörg Lichter (Handelsblatt Research Institute)
Julia Ehlert-Hoshmand (Handelsblatt Research Institute)

Redaktion

Dagmar Greskamp (Aktion Mensch)
Britta Klasen-Bönsch (Aktion Mensch)
Maria Elisabeth Marberg

Grafik, Layout, Satz, barrierefreies PDF

Nina Leiendecker, www.ninamade.de

Zentrale Grafik

Nicole Schmitz, www.subgrafix.de

Stand

November 2025

© Aktion Mensch e.V., Bonn, und Handelsblatt Research Institute, Düsseldorf, 2025



Mehr Informationen unter
www.aktion-mensch.de



Stand: November 2025



Hier geht es zu
allen Studien
der Aktion Mensch.

Aktion Mensch e.V.
Heinemannstr. 36
53175 Bonn
Telefon: 0228 2092-0
info@aktion-mensch.de