Inklusionsbarometer Arbeit

Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt
14. Jahrgang (2026)

aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

Das WIR gewinnt

AKTION MENSCH



2026



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 Lotterieteilnehmer*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

Vorwort 4

Zentrale Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2026 6

1. Einleitung 8

2. Das Inklusionslagebarometer 9

- 2.1 Definition von „Menschen mit Behinderung“ 9
- 2.2 Ziele und Methodik 9
- 2.3 Ergebnisse 2026 11
- 2.4 Ergebnisse im regionalen Vergleich 19

3. Fazit und Handlungsoptionen 22

Literaturverzeichnis 23

Glossar 25

Rechtlicher Hinweis 26

Impressum 27

Vorwort



Liebe Leser*innen,

vor 17 Jahren ist Deutschland mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention eine Verpflichtung eingegangen. Und zwar: Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen zu gewährleisten und bestehende Barrieren und Benachteiligungen abzubauen. Dazu gehört auch das elementare Recht, „den eigenen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (Artikel 27 der UN-BRK). Wie und ob wir in Deutschland dieser Verpflichtung nachkommen – und Inklusion auf dem Arbeitsmarkt Fortschritte macht –, dokumentieren wir seit 2013 gemeinsam mit dem Handelsblatt Research Institute im Inklusionsbarometer Arbeit.

Bis zu Beginn der Corona-Krise nahm Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt fast stetig zu – wenn auch langsam. Doch die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie bereiteten diesem Trend ein abruptes Ende. Innerhalb kürzester Zeit warfen sie die Bemühungen um einen inklusiveren Arbeitsmarkt um viele Jahre zurück. Einer zwischenzeitlichen Stabilisierung der Lage folgten der Krieg in der Ukraine und neue Herausforderungen in Weltwirtschaft und Politik – mit den bekannten negativen Konsequenzen auch für die deutsche Wirtschaft und den hiesigen Arbeitsmarkt. Mit etwas Verzögerung hat sich diese Entwicklung auch auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung ausgewirkt: Seit 2023 sehen wir eine kontinuierliche Verschlechterung.

Auch im Inklusionsbarometer Arbeit 2026 setzt sich dieser Trend fort. Noch nie seit Beginn der Studienreihe waren so viele Menschen mit Behinderung arbeitslos gemeldet: fast 185.000. Das sind 12 Prozent der Erwerbspersonen mit Behinderung in Deutschland. Zum Vergleich: Die allgemeine Arbeitslosenquote lag im selben Zeitraum bei 7,6 Prozent. Gleichzeitig dauert es auch immer länger, bis Arbeitslose mit Behinderung wieder eine Beschäftigung finden – im Durchschnitt inzwischen fast ein Jahr.

Trotzdem sehen wir auch Lichtblicke: Beispielsweise besetzten etwas mehr Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten zumindest einen Teil der für sie gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Das spricht dafür, dass Unternehmen, die sich für Inklusion öffnen, durchaus gute Erfahrungen machen. Darauf gilt es aufzubauen.

Berufliche Inklusion ist und bleibt eine große, langfristige Aufgabe, die nicht aus dem Blick geraten darf – auch nicht in wirtschaftlich schlechten Zeiten. Und zwar nicht nur im Interesse der Menschen mit Behinderung, sondern auch im Interesse der Unternehmen. Denn angesichts des Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und der Tatsache, dass über 90 Prozent der Behinderungen erst im Laufe eines (Berufs-) Lebens erworben werden, gewinnt die Anpassung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation an die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung – und damit Inklusion – immer mehr an Bedeutung.

Last but not least zeigt die Erfahrung, dass ein inklusives Arbeitsumfeld Unternehmen bereichert. Es stärkt den Zusammenhalt, setzt neue Impulse für Innovationen, macht Betriebe attraktiv und resilienter für den Wettbewerb. Deshalb wird sich die Aktion Mensch weiterhin dafür einsetzen, dass mehr Menschen mit Behinderung Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erhalten oder ihren Arbeitsplatz dort behalten können. Wir wollen von den Chancen beruflicher Inklusion überzeugen und die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen.



Sascha Decker
Mitglied der Geschäftsleitung
bei der Aktion Mensch

Zentrale Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2026

Das Inklusionsbarometer Arbeit (IBA) 2026 zeigt zum dritten Mal in Folge eine deutlich verschlechterte Inklusionslage von Menschen mit Schwerbehinderung* am ersten Arbeitsmarkt.

Schlechter ↓

106,7 Gesamtwert Inklusionslage-barometer

IBA 2025: 107,6





Besser ↑

1,36 Mio.

Beschäftigte mit Schwerbehinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

IBA 2025: 1,35 Mio.

Besser ↑

1,17 Mio.

Beschäftigte bei Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen

IBA 2025: 1,15 Mio.

Besser ↑

51,6 %

Erwerbsquote der Menschen mit Schwerbehinderung

IBA 2025: 49,2 %

Erwerbsquote

Anteil der Erwerbspersonen an der gleichaltrigen Bevölkerung. Erwerbspersonen üben als Erwerbstätige eine Arbeit aus oder sind als Erwerbslose auf Arbeitssuche.



Weniger

3,0 Mio.

Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter

IBA 2025: 3,1 Mio.

Weniger

1,5 Mio.

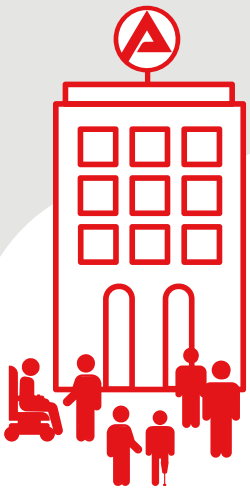
Nichterwerbspersonen mit Schwerbehinderung, die dem Arbeitsmarkt nicht (unmittelbar) zur Verfügung stehen

IBA 2025: 1,6 Mio.

Nichterwerbspersonen

Nichterwerbspersonen sind Personen, die weder erwerbstätig noch erwerbslos sind.

* Der Begriff Schwerbehinderung stammt aus der Sozialgesetzgebung. Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 gelten als schwerbehindert. Menschen mit einem Grad von 30 bis unter 50 können ihnen unter bestimmten Voraussetzungen gleichgestellt werden.



Arbeitslosenquote

Anteil der **registrierten Arbeitslosen** an den Erwerbspersonen, das heißt an denjenigen, die eine Erwerbstätigkeit ausüben oder suchen.

Schlechter ↓

184.720

Arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung

IBA 2025: 175.236

Schlechter ↓

12,0 %

Arbeitslosenquote der Menschen mit Schwerbehinderung

IBA 2025: 11,6 %

Besser ↑

+57,9 %

Höhere Arbeitslosenquote gegenüber Menschen ohne Schwerbehinderung

IBA 2025: +58,9 %

Schlechter ↓

359 Tage

Dauer der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung

IBA 2025: 345 Tage

Besser ↑

+33,0 %

Längere Dauer der Arbeitslosigkeit gegenüber Menschen ohne Schwerbehinderung

IBA 2025: +33,7 %

Schlechter ↓

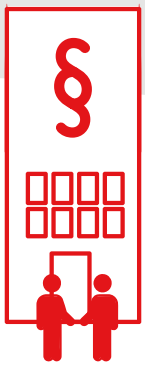
44,7 %

Anteil von Langzeitarbeitslosen unter arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung

IBA 2025: 44,4 %

Langzeitarbeitslose

Personen, die **mindestens 12 Monate** ununterbrochen arbeitslos gemeldet sind.



Beschäftigungspflicht

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen auf mindestens **5 Prozent ihrer Arbeitsplätze** Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Menschen beschäftigen. Die sich daraus ergebende Zahl wird als Zahl der Pflichtarbeitsplätze bezeichnet.

Besser ↑

44.696

Anzahl der Unternehmen ohne schwerbehinderte Beschäftigte trotz Beschäftigungspflicht

IBA 2025: 47.000

Besser ↑

4,45 %

Erfüllung der 5-Prozent-Pflichtquote zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung

IBA 2025: 4,41 %

Besser ↑

75,3 %

Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Teil der Pflichtarbeitsplätze besetzen

IBA 2025: 74,0 %

Besser ↑

39,4 %

Anteil der Unternehmen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen

IBA 2025: 38,6 %



Schlechter ↓

25.711

Anträge beim Integrationsamt auf Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung

IBA 2025: 22.288

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 vierzehnte 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 Kriegs in der Ukraine sowie vor dem Hintergrund weltwirtschaftlicher und geopolitischer Verwerfungen haben sich die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen verschlechtert. Deutschland hat noch nicht das Wohlstandsniveau des Jahres 2019 erreicht. Von den negativen Folgen bleibt der Arbeitsmarkt nicht verschont.

Dazu kommt: Auch siebzehn 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.

Zudem wird der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) die Arbeitswelt verändern und neue Anforderungen, aber auch Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mit sich bringen. Angesichts des technologischen Wandels wird es für Unternehmen entscheidend sein, diese Entwicklung aktiv mitzugestalten und die Potenziale von KI für eine inklusive Arbeitswelt gezielt zu nutzen.

Schließlich können es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels und eines Fachkräfteengpasses nicht leisten, leichtfertig auf gut ausgebildete Arbeitskräfte zu verzichten.

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

1 Aktion Mensch (2020, 2021, 2022, 2023, 2024 und 2025).

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, Paragraf 2 Absatz 2 (Neuntes Sozialgesetzbuch, Schwerbehindertenrecht) gilt als schwerbehindert, wer einen Grad der Behinderung von 50 und mehr hat. Nach Paragraf 2 Absatz 3 SGB IX sollen zudem 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.

2.2 Ziele und Methodik

Ziel des Inklusionslagebarometers ist es, objektiv Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung 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 (isolierte) 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.

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

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 2024	jährlich	März 2026
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2025	jährlich	Mai 2026
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2025	jährlich	Mai 2026
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2025	jährlich	Mai 2026
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2025	jährlich	Mai 2026
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2025	jährlich	Mai 2026
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2024; Statistischer Bericht. Schwerbehinderte Menschen, 2025	jährlich	März / September 2026
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Mitteilung 2026	jährlich	Oktober 2026
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Teil der Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2024	jährlich	März 2026
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2024	jährlich	März 2026

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 vierzehnten Mal berechnet wird, bleibt der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert. 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 2026

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)	Teilindikator		Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	4,45 %	4,36 %	102,1	-	↑
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	184.720	173.722	93,7	gespiegelt*	↓
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	44,69 %	46,07 %	103,0	gespiegelt*	↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	12,0 %	14,90 %	119,5	gespiegelt*	↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	157,89 %	149,33 %	94,3	gespiegelt*	↑
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	133,01 %	139,44 %	104,6	gespiegelt*	↑
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	51,60 %	37,20 %	138,7	-	↑
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	25.711	26.338	102,4	gespiegelt*	↓
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Teil der Pflichtarbeitsplätze besetzen	75,30 %	72,40 %	104,0	-	↑
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	39,40 %	37,60 %	104,8	-	↑

* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Zunahme der Zahl Arbeitsloser mit Schwerbehinderung auf 184.720 im Vergleich zum Fünf-Jahres-Durchschnitt von 173.722 würde einen positiven Indikatorwert von 106,3 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verschlechterung dar. Der Wert beträgt demnach 93,7.

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 anzuzeigen sind. Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind aufgefordert, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Ihre Anzeige dazu müssen sie jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung aus dem Frühjahr 2026 weist für das Jahr 2024 eine Gesamtzahl von 180.705 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen. Das sind 346 Unternehmen mehr als im Vorjahr (180.359 Unternehmen). Bei ihnen waren zum Stichtag 1.166.344 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt, das sind rund 17.000 mehr als im Jahr zuvor (1.149.139). Gleichzeitig stieg auch das Beschäftigungssoll auf 1.266.596 Personen (Vorjahr: 1.258.656). Damit verkleinerte sich die Lücke bis zum Erreichen der gesamtwirtschaftlichen Pflichtquote von fünf Prozent auf 100.252 Arbeitsplätze (Vorjahr: 109.518). Sie wäre jedoch größer, wenn nicht 44.986 Unternehmen mehr Menschen mit Behinderung beschäftigten als gesetzlich vorgeschrieben. Über 224.000 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 jüngste, 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 **106,7** nach 107,6 im Vorjahr. Damit fällt das gemessene Inklusionsniveau erneut und deutlich unter das Rekordniveau des Jahres 2023 zurück (109,8). Die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt verschlechtert sich zum dritten Mal in Folge.

Vier Indikatoren des diesjährigen Inklusionslagebarometers haben sich im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert, sechs fielen besser aus. Dabei wirkten sich die negativen Entwicklungen stärker aus als die positiven.

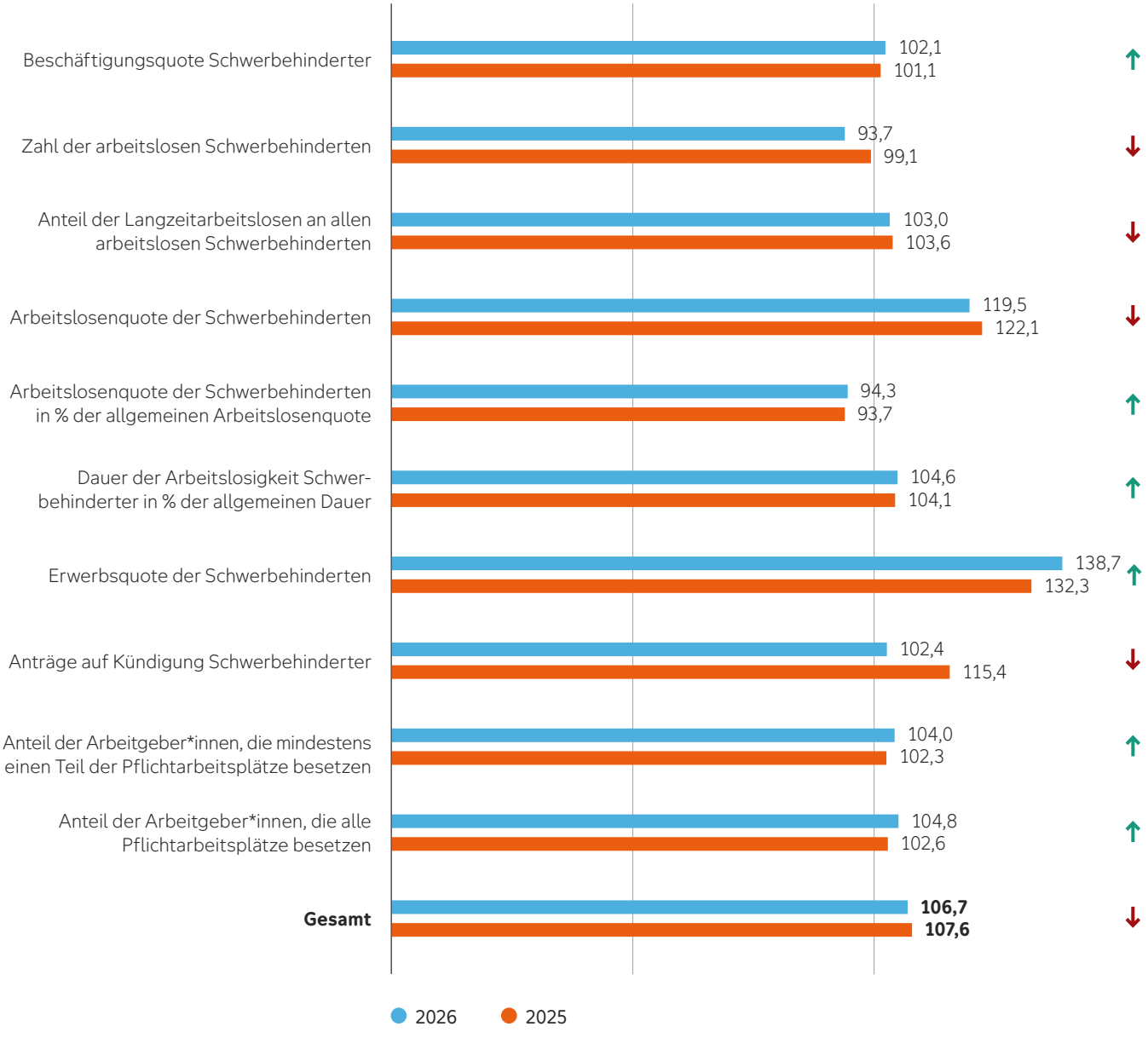
3 Bundesagentur für Arbeit (2022), Tabelle 1.

Abbildung 1: Inklusionslagebarometer 2026



Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH

Abbildung 2: Indikatorwerte des Inklusionslagebarometers von 2026 und 2025



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

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist, ebenso wie die der nicht schwerbehinderten Menschen, im dritten Jahr in Folge gestiegen. Die **Zahl der arbeitslosen Menschen mit einer Schwerbehinderung** erhöhte sich deutlich von 175.236 auf 184.720. Das ist die höchste, jemals im Inklusionsbarometer Arbeit ausgewiesene Arbeitslosenzahl. Dadurch sank der Indikatorwert nach dem vergangenen Jahr noch einmal beträchtlich von 99,1 auf nur noch 93,7 und liegt weit unter dem Durchschnitt der Basisjahre.

Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich die bundesweite Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen um 0,4 Prozentpunkte. Die personengruppenübergreifende Referenzquote verzeichnete im selben Zeitraum einen Anstieg um 0,3 Prozentpunkte.

Der Arbeitsmarkt 2026

Ein Blick auf die Entwicklung im laufenden Jahr 2026 zeigt eine weitere dramatische Verschlechterung der Lage. Im Oktober waren erneut über 7.000 Menschen mit Schwerbehinderung mehr arbeitslos gemeldet als zum selben Zeitpunkt im Vorjahr (192.770 versus 185.413). Im Vergleich zum Jahr 2019 ist die Anzahl sogar um fast 40.000 höher; damit ist die Arbeitslosenzahl um mehr als 25 Prozent angestiegen. Die Auswirkungen des langanhaltenden konjunkturellen Abschwungs haben sich damit auch für sie auf dem Arbeitsmarkt manifestiert. Das Handelsblatt Research Institute prognostiziert für das Gesamtjahr 2026 zwar eine um 1,1 Prozent wachsende gesamtwirtschaftliche Leistung. Deutschland hat damit aber noch immer nicht das Wohlstandsniveau der Vor-Corona-Zeit erreicht. Und am Arbeitsmarkt geht der Aufschwung dieses Jahres vorbei: Die Gesamtzahl der Arbeitslosen lag im Jahresverlauf im besten Fall knapp unter drei Millionen – und sie könnte nach den HRI-Prognosen im kommenden Jahr im Durchschnitt ebenso hoch liegen.[4]

Auch die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung dürfte im kommenden Jahr nicht zurückgehen; das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erwartet 2027 in zehn der 16 Bundesländer steigende Arbeitslosenzahlen.[5] Der Arbeitsmarkt reagiert auf eine verbesserte Wirtschaftslage erst mit einer zeitlichen Verzögerung.

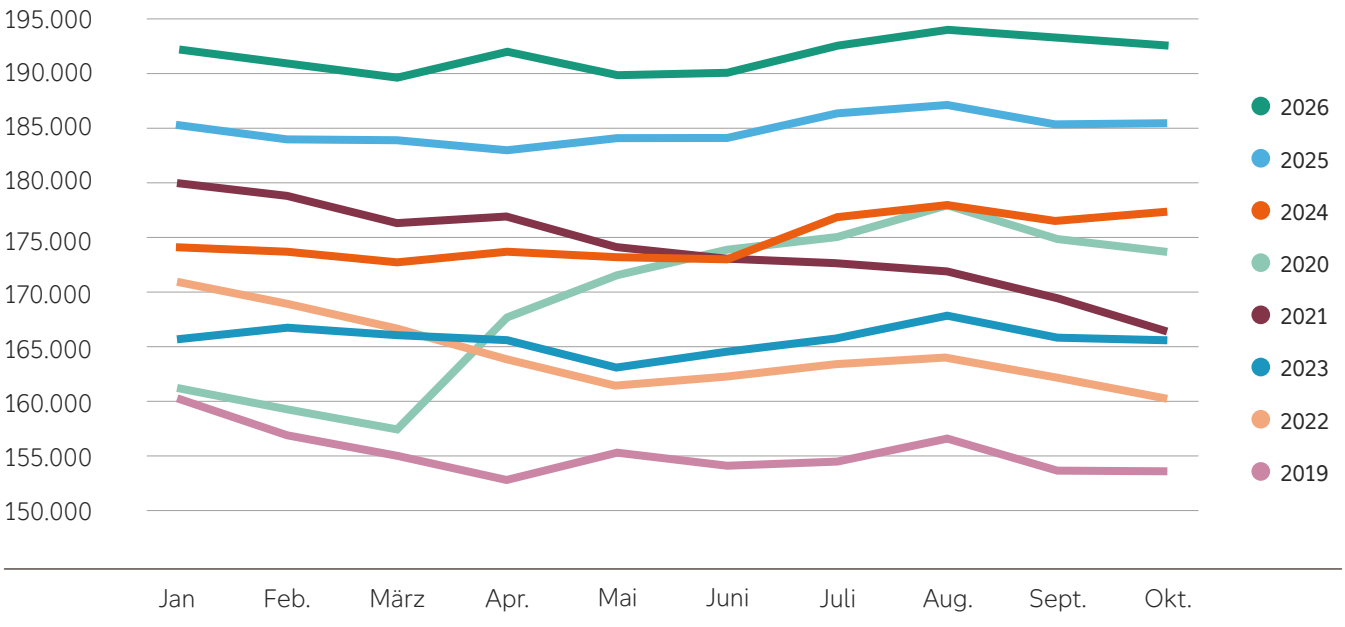
Der Arbeitsmarkt ist dabei weiterhin gespalten. Arbeitsplätze fallen vor allem im verarbeitenden Gewerbe (Industrie und Handwerk) weg sowie in der konjunkturabhängigen Zeitarbeit, während die Nachfrage im Dienstleistungssektor hoch bleibt. Menschen mit Behinderung sind überdurchschnittlich häufig im öffentlichen Dienst sowie im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt.[6] Zumindest im letzteren Sektor steigt das Risiko des Arbeitsplatzverlustes für sie an. Insgesamt verschlechtern sich die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung.

4 Huchzermeier, D. / Köster, B. / Schrinner, A. (2026).

5 Heining unter anderem (2026), Seite 4.

6 Bundesagentur für Arbeit (2026), Seite 19.

Abbildung 3: Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderung von 2019 bis 2026



Quelle: BA

Die Arbeitslosen mit Schwerbehinderung sind dabei keine statische Personengruppe: Im Laufe des Jahres 2025 meldeten sich 340.094 Menschen mit Behinderung als arbeitslos. Im Vergleich zum Vorjahr waren das 1,3 Prozent mehr. Seit 2023 steigt die Zahl der Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. Gleichzeitig fanden zwar 357.290 Menschen einen Weg aus der Arbeitslosigkeit, das waren 2,6 Prozent mehr als im Vorjahr. Trotzdem bleibt die Situation problematisch: Rund 94.000 Menschen mit Behinderung wurden aus einer Erwerbstätigkeit heraus arbeitslos – 1,3 Prozent mehr als 2024, während nur knapp 64.400 Menschen einen Weg aus der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit fanden. Das sind nur 0,2 Prozent mehr als 2024. Zudem rutschte der größte Anteil der schwerbehinderten Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit abgegangen sind, in die Nichterwerbstätigkeit (rund 60 Prozent), in absoluten Zahlen sind dies über 215.500 Personen.[7]

Insgesamt war die Abgangsrate bei Menschen mit und ohne Schwerbehinderung rückläufig, lag bei Menschen mit Schwerbehinderung jedoch weiterhin auf einem niedrigeren Niveau.

Die **Arbeitslosenquote der Menschen mit Schwerbehinderung** ist wie im vergangenen Jahr angestiegen. Sie liegt im Jahresdurchschnitt 2025 bei 12,0 Prozent (Vorjahr: 11,6 Prozent). Das ist der dritte 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 119,5 (Vorjahr: 122,1).

Menschen mit Behinderung profitieren im Regelfall mit einer zeitlichen Verzögerung von einer guten wirtschaftlichen Lage – so wie sie auch in Phasen des Abschwungs später als Menschen ohne Behinderung die negativen Folgen spüren. Wie oben bereits beschrieben, entwickelte sich der allgemeine Arbeitsmarkt schwach. Die allgemeine Arbeitslosenquote erhöhte sich infolgedessen von 7,3 auf 7,6 Prozent – und damit relativ stärker als die der schwerbehinderten Menschen. Beide Quoten werden nach derselben Methodik berechnet; der **Indexwert, der diese beiden Quoten in Beziehung setzt**, stieg daher von 93,7 auf 94,3.[8]

Im ersten Arbeitsmarkt hatten 1.363.425 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz. Addiert man zu diesen noch die (gemeldeten) Arbeitslosen (184.720), dann waren rund 1,55 Millionen Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt eingebunden. Die **Erwerbsquote** erhöhte sich von 49,2 auf 51,6 Prozent, der Indikatorwert beträgt nun 138,7. Damit ist zum ersten Mal seit dem Erscheinen des Inklusionsbarometers mehr als die Hälfte der Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) Teil des ersten Arbeitsmarkts. Das Wachstum ist allerdings sowohl auf eine Zunahme der Beschäftigung als auch auf die erhöhte Arbeitslosenzahl zurückzuführen. Zudem sank die Zahl der Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter zum 31. Dezember 2025 unter die Drei-Millionen-Marke – Ausdruck einer alternden Gesellschaft mit schrumpfendem Erwerbspersonenpotenzial.[9]

Trotz dieser positiven Entwicklung bleibt festzuhalten: Von den rund drei Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter sind fast 1,5 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert – das heißt knapp die Hälfte. Bei der Gesamtheit aller erwerbsfähigen Bürger*innen betrifft dies nur ein Fünftel, die Erwerbsquote liegt hier bei rund 80 Prozent.[10] Selbst wenn man berücksichtigt, dass ein Teil der Menschen mit Behinderung dauerhaft erwerbsunfähig 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).[11] Die

7 Bundesagentur für Arbeit (2026a), Tabelle 4.6, 4.7.

8 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote der „personenübergreifenden Referenzgruppe“ herangezogen, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Menschen mit Schwerbehinderung.

9 Statistisches Bundesamt (2026), Tabelle 22711-b01

10 Bundesagentur für Arbeit (2026), Seite 7.

11 Statistisches Bundesamt (2024).

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“.

Die ungünstige Verfassung des Arbeitsmarkts zeigt sich auch bei den **Anträgen auf Kündigung schwerbehinderter Menschen, die Unternehmen bei den Integrationsämtern einreichen.** Sie liegen mit 25.711 deutlich höher als im Vorjahr (22.288); der Indikatorwert sinkt deutlich von 115,4 auf 102,4. Die Kündigungsbereitschaft der Unternehmen steigt und wirkt sich negativ auf die Situation der Menschen mit Behinderung aus.

Der **Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Teil der Pflichtarbeitsplätze besetzen**, stieg auf 75,3 Prozent (Vorjahreswert: 74,0 Prozent). Im Umkehrschluss heißt das jedoch: Noch immer beschäftigen 44.696 Unternehmen keinen Menschen mit Behinderung, obwohl sie dazu verpflichtet sind. Der Indikatorwert steigt von 102,3 auf 104,0. Der **Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen**, stieg leicht von 38,6 Prozent auf 39,4 Prozent. Der Indikatorwert erhöht sich von 102,6 auf 104,8.

Dabei gibt es deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Zwar besetzen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 48,6 Prozent aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen mit 20 bis 39 Mitarbeiter*innen alle Pflichtarbeitsplätze, 41,6 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 38,8 beziehungsweise 21,8 Prozent; 39,3 Prozent erfüllen ihre Beschäftigungspflicht teilweise. Ab einer Unternehmensgröße von 60 und mehr Mitarbeiter*innen sinkt der Anteil der Unternehmen, die keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, auf 5,2 Prozent ab; 28,3 Prozent kommen ihrer Beschäftigungspflicht vollständig, 66,5 Prozent immerhin teilweise nach.[12]

Insgesamt hellt die **Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen** das Gesamtbild der Inklusionslage allerdings auf. Die oben erwähnte Beschäftigungslücke wird in diesem Jahr wieder kleiner – 100.252 im Vergleich zu 109.518 im Vorjahr. Damit steigt die Quote leicht von 4,41 auf 4,45 Prozent. Der Abstand zur gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Pflichtquote wird geringer. Entsprechend steigt der Indikatorwert von 101,1 auf 102,1.

Auffallend bleibt jedoch die Diskrepanz zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen: Während die öffentliche Hand die Mindestquote mit 6,1 Prozent übererfüllt, tun sich private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegen mit 4,2 Prozent deutlich unter dem Soll. Hier gibt es keine Veränderung zur Situation im vergangenen Jahr. Auch in Bezug auf die Unternehmensgröße zeigen sich deutliche Unterschiede: So liegt die Beschäftigungsquote von Kleinunternehmen mit 20 bis 39 Mitarbeiter*innen bei lediglich 3,0 Prozent. Unternehmen mit 40 bis 59 Beschäftigten besetzen 3,3 Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung, solche mit mindestens 60 Beschäftigten liegen mit 4,7 Prozent bereits nah an der Pflichtquote von fünf Prozent.[13] Das erhebliche Potenzial der kleineren Unternehmen sollte daher stärker als bisher in den Inklusionsprozess einbezogen werden.

Ein gravierendes Problemfeld bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit. Der **Anteil der Langzeitarbeitslosen** (also derjenigen Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung steigt leicht von 44,4 auf nun 44,7 Prozent – der Indikatorwert entwickelt sich entsprechend negativ von 103,6 auf nun 103,0. Zum Vergleich: Auch in der Gesamtbevölkerung erhöht sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen geringfügig auf 35,1 Prozent (Vorjahr: 34,9 Prozent). Bemerkenswert ist, dass der Unterschied hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit bei Menschen ab 55 Jahren verschwindet. In dieser Alterskohorte sind knapp 50 Prozent der Arbeitslosen mit und ohne Behinderung langzeitarbeitslos; die Unterschiede betreffen also ausschließlich die jüngeren Jahrgänge.[14]

12 Bundesagentur für Arbeit (2026b), Tabelle 1.

13 Bundesagentur für Arbeit (2026b), Tabelle 1.

14 Bundesagentur für Arbeit (2026), Seite 15.

Die Bundesagentur für Arbeit ist hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven von Menschen mit Schwerbehinderung weiterhin pessimistisch, da mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Chance auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt ohne Unterstützung nur noch gering ist.[15] Um zumindest den „Rückstau“ abzuarbeiten, das heißt, die infolge der Corona-Pandemie nicht stattgefundenen Integrationsmaßnahmen, müssten die Investitionen in die Arbeitsmarktintegration (Eingliederungszuschuss, berufliche Weiterbildung, Aktivierung und berufliche Eingliederung) spürbar erhöht werden. Tatsächlich wird der Rückstau im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik allerdings länger. Im Jahr 2025 nahmen rund 52.100 Menschen mit Schwerbehinderung an solchen Maßnahmen teil – 3.500 oder sechs Prozent weniger als im Jahr davor. Ein erneuter Rückgang, denn auch in den Jahren 2024 und 2023 war die Zahl der Teilnehmer*innen bereits gesunken.[16]

Die **Dauer der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Verhältnis zur allgemeinen Dauer** bleibt nahezu konstant. Der Indikatorwert steigt leicht auf 104,6 (Vorjahr: 104,1). Insgesamt bleibt die Situation für Langzeitarbeitslose mit Behinderung dennoch wesentlich schwieriger als die ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Schließlich sind Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 359 Tage arbeitslos und damit 14 Tage länger als 2024 und 89 Tage länger als Menschen ohne Behinderung (270 Tage). Der Abstand ist damit um zwei Tage größer geworden im Vergleich zum Vorjahr.

Nicht zuletzt als Folge dieser Hemmnisse und Hindernisse verschlechterte sich die **Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit** für Menschen mit Behinderung 2025 weiter auf 2,8 Prozent (Vorjahr: 2,9 Prozent). Im Jahr 2019 lag sie noch bei 3,5 Prozent. Im Vergleich sank die Abgangsrate bei Arbeitsuchenden ohne Behinderung von 6,3 auf 6,2 Prozent – sie haben damit weiterhin eine mehr als doppelt so hohe Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.[17] Das bedeutet: Menschen mit Behinderung, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung. Mit zunehmendem Alter sinkt die Abgangsrate, sodass ältere schwerbehinderte Menschen die geringsten Chancen auf eine Arbeitsaufnahme haben.

Die Ergebnisse zeigen zwar, dass die Unternehmen auf dem Weg zu mehr Inklusion in jüngster Zeit Fortschritte machen. Sowohl die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung als auch der Anteil der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, haben sich positiv entwickelt. Gleichzeitig steht diese Entwicklung nicht isoliert, sondern wird auch von der allgemeinen Arbeitsmarktlage beeinflusst. Verschlechtert sich diese, wirkt sich das auch auf Menschen mit Schwerbehinderung aus – entsprechend sind zuletzt sowohl ihre Arbeitslosenzahl als auch ihre Arbeitslosenquote gestiegen.

Exkurs

Herausforderungen und Chancen von KI bei der beruflichen Teilhabe

Für eine umfassende Betrachtung der Inklusion in der Arbeitswelt stellt sich allerdings nicht nur die Frage, wie Menschen mit Behinderung in Beschäftigung kommen, sondern auch, wie sie dauerhaft im Arbeitsleben gehalten werden können. Ein IAB-Bericht zeigt, dass Menschen nach Eintritt einer Schwerbehinderung häufig nicht unmittelbar in Arbeitslosigkeit wechseln. Stattdessen reduzieren sie vielfach ihre Arbeitszeit, wechseln in weniger belastende Tätigkeiten oder verlassen den Arbeitsmarkt ganz. Das ist auch mit Blick auf den demografischen Wandel relevant: Da die meisten Schwerbehinderungen erst im Laufe des Erwerbslebens entstehen, wird künftig die Zahl der Beschäftigten zunehmen, die auf barrierefreie Arbeitsplätze, flexible Arbeitsorganisation oder gesundheitlich angepasste Tätigkeiten angewiesen sind. Inklusion wird damit immer stärker zu einer Frage der konkreten Gestaltung von Arbeit.[18]

Welche Arbeitsbedingungen und Belastungen bestehen? Wie zufrieden sind Menschen mit Behinderung mit ihrer beruflichen Situation? Eine Studie von Teborg, Vegner und Hünefeld auf Basis der BIBB / BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024[19] zeigt, dass

15 Bundesagentur für Arbeit (2022), Seite 8.

16 Bundesagentur für Arbeit (2026), Seite 20.

17 Die Abgangsrate wird definiert als: Abgang Arbeitsloser eines Monats bezogen auf den Bestand des Vormonats; Bundesagentur für Arbeit (2026c).

18 Collischon, M. unter anderen (2024).

19 Teborg, S. / Vegner, V. / Hünefeld, L. (2025).

Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 seltener von körperlichen und psychischen Arbeitsanforderungen und Belastungen berichten und über mehr arbeitsbezogene Ressourcen verfügen als Beschäftigte mit einem GdB unter 50. Zu diesen Ressourcen zählen unter anderem größere Handlungsspielräume und mehr Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit. Die Autor*innen sehen als eine mögliche Erklärung die rechtlichen Ansprüche schwerbehinderter Beschäftigter auf eine behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung. Es zeigt sich, dass erfolgreiche Inklusion nicht erst mit der Anerkennung einer Schwerbehinderung beginnt. Ziel sollte eine präventive und inklusive Arbeitsgestaltung sein, die gesundheitliche Belastungen frühzeitig reduziert und Beschäftigungsfähigkeit langfristig sichert – unabhängig davon, ob und in welchem Grad eine Behinderung formal anerkannt ist. Inklusion zeigt sich damit nicht allein in der Teilhabe am Arbeitsmarkt, sondern auch in der Qualität der Beschäftigung: in Arbeitsbedingungen, Belastungen, Handlungsspielräumen und der Möglichkeit, die eigene Arbeit gesund und nachhaltig ausüben zu können.

Vor diesem Hintergrund könnte der zunehmende Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) die Bedingungen für berufliche Teilhabe stark verändern. Dass KI durchaus positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben könnte, verdeutlicht eine aktuelle Studie des IAB. Demnach entwickelte sich die Beschäftigung von Mitarbeitenden im Alter zwischen 30 und 64 Jahren zwischen 2022 und 2025 in Berufen, in denen KI besonders viele Tätigkeiten übernehmen kann, sogar besser als in Berufen, die weniger stark von KI betroffen sind.[20]

Die Studie „Künstliche Intelligenz und berufliche Teilhabe in Deutschland“ von Decker, Hamideh Kerdar und Traub zeigt, dass KI das Potenzial hat, Menschen mit Behinderung zukünftig im Arbeitsleben zu unterstützen und Barrieren abzubauen.[21] Durch adaptive Benutzeroberflächen, digitale Anleitungen und Rückmeldesysteme, automatisierte Sprachausgabe, Bilderkennung oder KI-gestützte Robotik können Aufgaben verständlicher, zugänglicher und teilweise selbstständig bearbeitbar werden.

Dass diese Technologien bereits heute im Alltag von Menschen mit Beeinträchtigung ankommen, zeigt die aktuelle Studie der Aktion Mensch „Digitale Teilhabe und Künstliche Intelligenz“.[22] 73 Prozent der Befragten nutzen KI-Anwendungen, 34 Prozent dieser KI-Nutzer*innen setzen sie gezielt zur Erleichterung ihrer Kommunikation ein, etwa für Übersetzungen, Untertitel oder Vorlesefunktionen. Und 41 Prozent von ihnen berichten, dass KI dabei hilft, ihren Alltag besser zu organisieren. Für den Arbeitsmarkt besonders relevant ist, dass ein Fünftel der Nutzer*innen angibt, KI bereits für die eigene Arbeit einzusetzen. Gleichzeitig besteht weiterhin eine digitale Teilhabelücke: Ein Viertel der Befragten hat bislang keine KI-Anwendung verwendet, von ihnen nennen 28 Prozent mangelnde Barrierefreiheit als Hindernis. Das zeigt: Das Potenzial digitaler Technologien ist groß, ihr inklusiver Nutzen hängt jedoch maßgeblich davon ab, ob Menschen mit Behinderung tatsächlich Zugang zu ihnen haben.

Während die Inklusionspolitik der vergangenen Jahrzehnte vor allem darauf abzielte, rechtliche und organisatorische Barrieren abzubauen, entstehen mit KI zunehmend technologische Möglichkeiten zur Unterstützung beruflicher Teilhabe. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) identifizierte bereits mehr als 140 KI-gestützte Anwendungen zur Förderung der Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Behinderung.[23] Rund drei Viertel dieser Lösungen wären ohne KI technisch nicht möglich. Dazu zählen unter anderem Echtzeit-Untertitelungen, sprachunterstützende Systeme, intelligente Arbeitsplatzanpassungen oder Hilfen zur Strukturierung komplexer Aufgaben.

Voraussetzung dafür ist jedoch, dass KI-Anwendungen von Anfang an barrierefrei, transparent und diskriminierungsfrei entwickelt werden und die Perspektiven von Menschen mit Behinderung in ihre Gestaltung einfließen. Wird KI nicht inklusiv und verantwortungsvoll gestaltet, besteht die Gefahr, dass bestehende Hürden für Menschen mit Behinderung nicht abgebaut, sondern weiter verstärkt werden.

20 Arntz, M. / Dinelli, M. / Schlenker, O. (2026).

21 Decker, M. / Hamideh Kerdar, S. / Traub, P. (2026).

22 Aktion Mensch (2026).

23 Touzet, C. (2023).

2.4 Ergebnisse im regionalen Vergleich

In der regionalen Analyse dieser Studienreihe 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 Bild für Gesamtdeutschland schärfen.

Abbildung 4: Inklusionslagebarometer regional 2026

Teilindikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	95,6 ↑	116,3 ↑	101,3 ↑	106,8 ↑	106,5 ↑	98,6 ↑
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	95,8 ↓	66,9 ↓	105,7 ↓	87,7 ↓	69,2 ↓	121,3 ↓
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,4 ↓	105,3 ↓	102,4 ↓	102,3 ↑	104,9 ↓	105,1 ↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	110,8 ↓	113,8 ↓	118,2 ↓	120,9 ↓	105,0 ↓	140,1 ↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	118,2 ↓	108,0 ↑	112,4 ↑	100,7 ↓	100,6 ↑	105,7 →
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	108,4 ↑	103,8 ↑	102,4 ↑	109,4 ↑	109,9 ↑	96,6 ↑
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	117,6 ↑	161,1 ↑	139,7 ↑	130,0 ↑	127,2 ↑	138,7 ↓
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	113,5 ↓	69,2 ↓	104,0 ↓	113,8 ↓	107,3 ↓	109,5 ↓
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Teil der Pflichtarbeitsplätze besetzen	101,6 ↑	104,5 ↑	98,4 ↑	106,8 ↑	105,5 ↑	104,9 →
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	93,0 ↑	122,2 ↑	93,2 ↑	107,5 ↑	112,4 ↑	102,7 ↓
Inklusionslage	**105,5** ↓	**107,1** ↓	**107,8** ↓	**108,6** ↓	**104,9** ↓	**112,3** ↓

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 allen Regionen verschlechtert. Trotz eines Rückgangs von 113,9 auf 112,3 erweist sich Ostdeutschland zum wiederholten Mal als der Landesteil mit dem besten Ergebnis. Platz zwei sichert sich auch in diesem Jahr Niedersachsen mit einem Resultat von 108,6 (Vorjahr: 109,7). Hessen folgt mit 107,8 (Vorjahr: 108,8). Bayern belegt mit einem Wert von 107,1 (Vorjahr: 108,5) den vierten Platz. Baden-Württemberg erreicht noch ein Ergebnis von 105,5 (Vorjahr: 107,0) und liegt damit nur knapp vor Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 104,9 gegenüber 105,5 im Jahr 2025.

Die wirtschaftliche Entwicklung des Jahres 2025 verlief insgesamt enttäuschend, das Bruttoinlandsprodukt (BIP) stieg in Deutschland lediglich um 0,2 Prozent an. Dabei schrumpfte das BIP in Niedersachsen um 0,2 Prozent und in Baden-Württemberg sogar um 0,6 Prozent – als Folge der Krise in der Automobilindustrie. In den übrigen Regionen wuchs die Volkswirtschaft nur leicht.[24] Von dieser schwachen Konjunktur 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 erreichte die Arbeitslosigkeit sogar den höchsten seit 2013 gemessenen Wert.

Auch die **Arbeitslosenquote der schwerbehinderter Menschen** erhöhte sich in allen Regionen. Am niedrigsten liegt die Quote erneut in Hessen mit 9,5 Prozent (Vorjahr: 9,2 Prozent), gefolgt von Baden-Württemberg mit 9,7 Prozent (Vorjahr: 9,3 Prozent). Bayern weist nach über zehn Jahren mit 10,6 Prozent wieder einen zweistelligen Wert aus (Vorjahr: 9,9 Prozent). Niedersachsen mit 10,8 Prozent (Vorjahr: 10,4 Prozent) und Ostdeutschland (13,0 nach 12,5 Prozent) sind ebenfalls zweistellig; Nordrhein-Westfalen verzeichnet nach mehr als zehn Jahren wieder eine Quote von über 15 Prozent (15,1 nach 14,8 Prozent im Vorjahr). Es bleibt festzuhalten: Die Phase der positiven Entwicklung der Arbeitslosenquoten ist (vorläufig) vorbei. Und obwohl auch die allgemeinen Arbeitslosenquoten in allen Regionen angestiegen sind, liegen diese noch immer deutlich niedriger – in Bayern ist sie zum Beispiel weniger als halb so hoch (4,9 Prozent) wie bei den Personen mit Behinderung.

Allerdings stieg in Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen die **Arbeitslosenquote der Menschen mit Schwerbehinderung im Verhältnis zur allgemeinen Arbeitslosenquote** weniger stark. Hier ist demnach der Abstand zwischen den Personengruppen geringer geworden. Folglich verbesserte sich der Teilindikatorwert in diesen drei Regionen. In Baden-Württemberg und Niedersachsen vergrößerte sich dagegen der Abstand, in Ostdeutschland blieb der Wert unverändert.

Ein pessimistisches Bild ergibt die Analyse der **Dauer der Arbeitslosigkeit**. In allen Regionen suchen Menschen mit Behinderung zum Teil deutlich länger als im Vorjahr nach einer neuen Stelle. Am längsten dauert es erneut in Nordrhein-Westfalen mit nun 443 Tagen (Vorjahr: 428). Obwohl sich auch die Suchdauer der Menschen ohne Behinderung verlängert hat, suchen Menschen mit Behinderung an Rhein und Ruhr 106 Tage länger als Personen ohne Beeinträchtigung. Im Vorjahr waren es 104 Tage. In Bayern benötigen schwerbehinderte Arbeitslose zwar weniger Tage als in anderen Bundesländern, im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung müssen sie jedoch über 50 Prozent mehr Zeit aufwenden, bis sie eine neue Arbeitsstelle gefunden haben (291 Tage statt 192 Tage). Selbst in Niedersachsen, wo der Abstand am geringsten ist, suchen arbeitslose Menschen mit Behinderung immer noch 75 Tage länger und benötigen damit fast 30 Prozent mehr Zeit, um eine neue Beschäftigung zu finden.

Im Verhältnis hat sich die Dauer der Arbeitssuche von Menschen mit und ohne Behinderung in allen sechs Regionen angenähert. Trotzdem: Im bundesdeutschen Durchschnitt suchen Menschen mit Behinderung noch immer 89 Tage länger nach einem neuen Arbeitsplatz als Menschen ohne Behinderung – im Vorjahr waren es 87 Tage. Der Handlungsbedarf ist weiterhin hoch.

Auch 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 derjenigen ohne Behinderung. Es gibt jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Regionen: Während in Bayern gut ein Drittel (37,3 Prozent)

24 Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (2026).

der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung mindestens ein Jahr nach einer Stelle suchen, sind es in Nordrhein-Westfalen mehr als die Hälfte (50,2 Prozent). Lediglich in Niedersachsen hat sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen im Berichtszeitraum verringert.

Im Zuge des weitverbreiteten Personalabbaus – vor allem in Industrieunternehmen – sind die **Anträge auf Kündigung**, die Unternehmen bei den Integrationsämtern gestellt haben, im vergangenen Jahr in allen Regionen zum Teil deutlich angestiegen. Den größten Rückschritt hat Ostdeutschland gemacht: Hier wurden knapp 20 Prozent mehr Anträge gestellt (Anstieg von 3.889 auf 4.653). In Baden-Württemberg waren es fast 16 Prozent (von 2.608 auf 3.020), in Bayern stieg die Zahl erneut um rund 15 Prozent (von 4.055 auf 4.650). Der Indikatorwert sank von 85,9 auf 69,2 – den niedrigsten Wert aller Regionen. In Hessen wurden ebenfalls 15 Prozent mehr Anträge gestellt. In den anderen beiden Regionen war der Anstieg etwas verhaltener. Niedersachsen mit einem Zuwachs von 11 Prozent erreichte im Vergleich zu den Basisjahren mit 113,8 den besten Indikatorwert aller Regionen. Am geringsten stiegen die Anträge auf Kündigung in Nordrhein-Westfalen, wo neun Prozent mehr gezählt wurden. Im Ergebnis sinkt demnach nicht nur die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen, auch die Neigung, sich von Mitarbeiter*innen mit Behinderung zu trennen, steigt an.

Die **Erwerbsquote**, die die Erwerbsbeteiligung der Menschen mit Behinderung misst, hat sich in fünf von sechs Regionen verbessert, lediglich in Ostdeutschland ist sie ganz leicht gesunken, von 45,0 auf 44,9 Prozent. Am höchsten ist die Einbindung in die Arbeitswelt in Hessen (57,2 Prozent) und Bayern (56,3 Prozent). Nordrhein-Westfalen liegt mit 50,1 Prozent höher als Baden-Württemberg, wo 48,7 Prozent der Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt integriert sind. Insgesamt liegt die Erwerbsquote trotz der erfreulichen Entwicklung in allen Landesteilen deutlich niedriger als bei Menschen ohne Behinderung.

Positiv sticht heraus, dass die **Beschäftigungsquote** sich wieder der gesetzlichen Fünf-Prozent-Vorgabe annähert. In allen sechs Regionen liegt der Wert – zieht man die zweite Nachkommastelle zum Vergleich heran – höher als im Vorjahr. Baden-Württemberg liegt mit 3,92 Prozent allerdings noch immer deutlich unter dem Durchschnittswert der Basisjahre, der Indikatorwert beträgt 95,6. Das Bundesland bleibt in diesem Punkt wie im vergangenen Jahr Schlusslicht aller Regionen. Mit einer Quote von 4,95 Prozent (Vorjahr: 4,90 Prozent) kommt lediglich Nordrhein-Westfalen der gesetzlichen Fünf-Prozent-Vorgabe nahe.

Ebenfalls eine positive Entwicklung gab es beim **Anteil der Unternehmen, die ihre Pflichtarbeitsplätze zum Teil oder vollständig besetzen**. In allen Regionen außer Ostdeutschland hat sich die Situation verbessert. Die Unternehmen kommen ihrer Verantwortung häufiger nach als im Vorjahr. Nordrhein-Westfalen liegt wie im vergangenen Jahr an der Spitze: 78,4 Prozent der Unternehmen besetzen mindestens einen Teil ihrer Pflichtarbeitsplätze, 44,3 Prozent alle. Dagegen belegt Baden-Württemberg bei den Unternehmen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, mit 35,8 Prozent den letzten Platz. Bei den Unternehmen, die zumindest einen Teil der Stellen besetzen, bildet die Region Ostdeutschland mit 74,0 Prozent das Schlusslicht.

3. Fazit und Handlungsoptionen

Der Gesamtwert des Inklusionsbarometers ist erneut gesunken, er liegt nun bei 106,7 gegenüber 107,6 im Vorjahr. Ein pessimistischerer Wert wurde zuletzt im Jahr 2021 gemessen, das von der Corona-Pandemie geprägt war.

Die diesjährige Analyse ergibt ein gespaltenes Bild: So zeigen die Ergebnisse eine positive Entwicklung der betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderung in den vergangenen Jahren. Diese Entwicklung manifestiert sich sowohl in der gestiegenen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung als auch in dem zunehmenden Anteil der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. Gleichzeitig verdeutlichen die Befunde, dass die Entwicklung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung nicht isoliert zu betrachten ist, sondern stark an die allgemeine Arbeitsmarktlage gekoppelt ist. Eine Verschlechterung der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungssituation geht dabei mit einer noch ungünstigeren Entwicklung für Menschen mit Schwerbehinderung einher. Dies zeigt sich jüngst insbesondere am Anstieg der Zahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung wie auch ihrer Arbeitslosenquote.

Die schwache Wirtschaftsentwicklung infolge der Vielzahl von Krisen in den vergangenen sechs Jahren überlagert die positiven Ansätze auf unternehmerischer Ebene. Im Saldo verschlechtert sich die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung zum dritten Mal in Folge.

Auch zukünftig behält die berufliche Inklusion ihre wichtige Bedeutung. Im Fokus steht dabei nicht nur der Zugang zu Beschäftigung, sondern ebenso die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze. Angesichts des demografischen Wandels gewinnt die Anpassung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation an die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung weiter an Bedeutung. Dabei eröffnet die fortschreitende Entwicklung Künstlicher Intelligenz neue Möglichkeiten, Barrieren abzubauen und die berufliche Teilhabe durch unterstützende Technologien zu fördern. Voraussetzung für die Nutzung dieses Potenzials ist jedoch ein gleichberechtigter Zugang zu digitalen Technologien, da mangelnde Barrierefreiheit auch in diesem Bereich die Teilhabe wesentlich erschwert. Damit wird deutlich, dass die zukünftige Gestaltung inklusiver Arbeit sowohl eine bedarfsgerechte Arbeitsgestaltung als auch eine konsequent barrierefreie und partizipative Entwicklung digitaler Technologien erfordert.

Literaturverzeichnis

Aktion Mensch (2026): Digitale Teilhabe und Künstliche Intelligenz. Erfahrungen, Einstellungen und Erwartungen von Menschen mit Beeinträchtigung. https://www.aktion-mensch.de/craft-static/craft/assets/inklusion/dokumente/AM_Grundlagenstudie_KI_final_01_BF.pdf (abgerufen am 28.10.2026).

Aktion Mensch (2014, 2015, 2017, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025): 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., 13. Jg.

Arbeitskreis Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (2026): https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/ergebnisse-laenderebene/bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung/bip#9535 (abgerufen am 12.10.2026).

Arntz, M. / Dinelli, M. / Schlenker, O. (2026): KI als Jobkiller für Berufseinsteiger? Entwarnung mit Vorbehalt. https://iab-forum.de/ki-als-jobkiller-fuer-berufseinsteiger-entwarnung-mit-vorbehalt (abgerufen am 14.10.2026).

Bundesagentur für Arbeit (2026): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2025.

Bundesagentur für Arbeit (2026a): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung 2025.

Bundesagentur für Arbeit (2026b): Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX).

Bundesagentur für Arbeit (2026c): Abgangsrate Arbeitslosigkeit; https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Kennzahlensteckbriefe/Abgangsrate-Arbeitslose (abgerufen am 5.10.2026).

Bundesagentur für Arbeit (2022): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung. Teilerhebung 2020.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung.

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

Decker, M. / Hamideh Kerdar, S. / Traub, P. (2026): Künstliche Intelligenz und berufliche Teilhabe in Deutschland, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, Jg. 69, H. 8, 2026, S. 897–908.

Heining, J. / Kuhn, S. / Jahn, D. / Rossen, A. / Sujata, U. / Uhlig, M. / Wapler, R. / Weyh, A. (2026): Noch keine Trendwende auf den regionalen Arbeitsmärkten. IAB-Kurzbericht 18 / 2026.

Huchzermeier, D. / Köster, B. / Schrinner, A. (2026): Wachstum ja, aber Deutschlands Bevölkerung wird trotzdem ärmer, in: Handelsblatt, 18.9.2026.

Statistisches Bundesamt (2026): Statistischer Bericht. Schwerbehinderte Menschen, 2025.

Statistisches Bundesamt (2024): Stille Reserve. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/stille-reserve.html (abgerufen am 28.10.2026).

Teborg, S. / Vegner, V. / Hünefeld, L. (2025): Erwerbsteilhabe im Vergleich: ungünstigere Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit niedrigerem Grad der Behinderung, BAuA-Faktenblatt 56.

Touzet, C. (2023): Using AI to support people with disability in the labour market: Opportunities and challenges, OECD Artificial Intelligence Papers, No. 7, Paris. https://doi.org/10.1787/008b32b7-en (abgerufen am 28.10.2026).

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 Menschen
Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verbeamteten Menschen mit Schwerbehinderung (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
Robert Fechner (Aktion Mensch)
Britta Klasen-Bönsch (Aktion Mensch)
Maria Elisabeth Marberg
Stefan Sandner (Aktion Mensch)
Lea Thönnes (Aktion Mensch)

Grafik, Layout
Nina Leiendecker, www.ninamade.de

Satz, barrierefreies PDF
Nicole Schmitz, www.subgrafix.de

Stand
November 2026

© Aktion Mensch e.V., Bonn, und Handelsblatt Research Institute, Düsseldorf, 2026

Mehr Informationen unter www.aktion-mensch.de

Stand: November 2026

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