

# Inklusionsbarometer Arbeit

Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt  
12. Jahrgang (2024) | Mit Sonderauswertung zu Ergebnissen des Inklusionsbarometers Jugend  
[aktion-mensch.de/inklusionsbarometer](https://aktion-mensch.de/inklusionsbarometer)

Das WIR gewinnt

**Aktion**  
MENSCH

In Kooperation mit:

**Handelsblatt**  
**RESEARCH**  
**INSTITUTE**

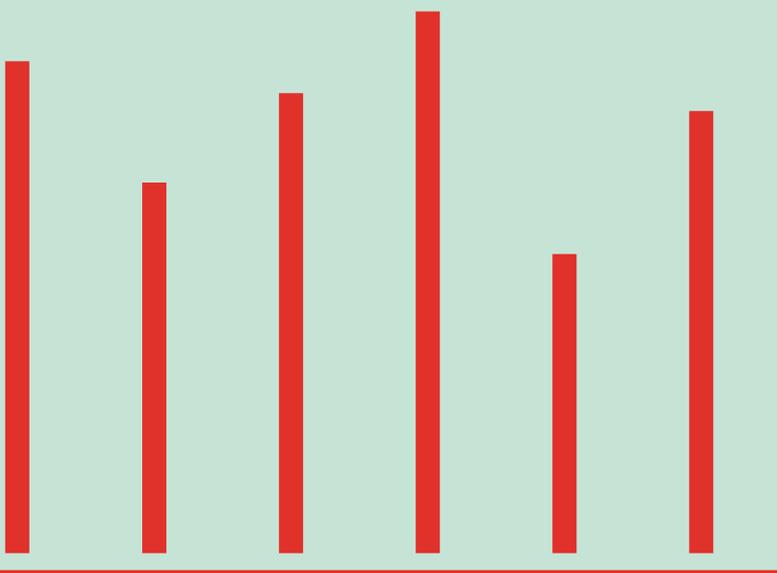


**Die Aktion Mensch e.V.** ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie mehr als fünf Milliarden Euro an soziale Projekte weitergegeben. Ziel der Aktion Mensch ist, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung, Kindern und 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](http://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 2024	8
<b>1. Einleitung</b>	<b>10</b>
<b>2. Das Inklusionslagebarometer</b>	<b>11</b>
2.1 Definition von „Menschen mit Behinderung“	11
2.2 Ziele und Methodik	11
2.3 Ergebnisse 2024	13
2.4 Ergebnisse im regionalen Vergleich	21
<b>3. Inklusion am Arbeitsmarkt: Junge Menschen mit Beeinträchtigung stehen vor großen Herausforderungen</b>	<b>24</b>
3.1 Stand der Forschung	25
3.2 Menschen mit Behinderung in dualer Ausbildung	26
3.3 Bildungswege für Jugendliche mit Behinderung	26
3.4 Empirische Befunde zur Übergangsphase	30
3.4.1 Unterstützung durch Mitglieder im familiären Haushalt	32
3.4.2 Erfahrungen auf dem Bildungsweg	33
3.4.3 Zukunftsblick	38
<b>4. Fazit und Handlungsoptionen</b>	<b>42</b>
Literaturverzeichnis	44
Glossar	47
Rechtlicher Hinweis	48
Impressum	49



# Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b>	Inklusionslagebarometer 2024	14
<b>Abbildung 2:</b>	Indikatorwerte des Inklusionslagebarometers von 2024 und 2023	15
<b>Abbildung 3:</b>	Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderung von 2019 bis 2024	16
<b>Abbildung 4:</b>	Inklusionslagebarometer regional 2024	21
<b>Abbildung 5:</b>	Bildungswege	27
<b>Abbildung 6:</b>	Beeinträchtigung(en) nach eigener Auskunft	31
<b>Abbildung 7:</b>	Unterstützung durch die Familie von jungen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung	32
<b>Abbildung 8:</b>	Erfahrungen auf dem Bildungsweg	34
<b>Abbildung 9:</b>	Zukunftsblick von jungen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung	38
<b>Abbildung 10:</b>	Lebenszufriedenheit von jungen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung	39
<b>Abbildung 11:</b>	Zukunftsblick von jungen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung	40

# Vorwort



## Liebe Leser\*innen,

Deutschland hat sich mit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet, umfassende Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung zu schaffen – auch auf dem Arbeitsmarkt. Die Aktion Mensch legt nun zum zwölften Mal in Kooperation mit dem Handelsblatt Research Institute das Inklusionsbarometer Arbeit vor.

Die Bilanz zur Situation von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt fällt im Vergleich zum Vorjahr deutlich schlechter aus.

Die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist im Schnitt 2023 wieder angestiegen, bis zum Oktober 2024 haben sich die Arbeitslosenzahlen nochmals drastisch erhöht. Auch die Zahl der Kündigungen nimmt stark zu und der Anteil der Arbeitgeber\*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, ist auf den niedrigsten Stand seit Erscheinen des ersten Inklusionsbarometers im Jahr 2013 gefallen.

Unternehmen, die mindestens 20 Beschäftigte haben, sind verpflichtet mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Diese gesetzlich vorgeschriebene Quote geht erneut zurück. Mehr als 46.000 Unternehmen in Deutschland beschäftigen keinen einzigen Menschen mit Behinderung. Und das, obwohl die Anzahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, seit Jahren stetig ansteigt. Ein Missstand, der dringend behoben werden muss.

Es bleibt abzuwarten, ob die im Januar eingeführte Erhöhung der Ausgleichsabgabe ihre Wirkung zeigt.

Hinzu kommt: Auch die Langzeitarbeitslosigkeit ist weiter ein großes Problem. Der Anteil der langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderung ist zwar gesunken, bei langzeitarbeitslosen Menschen ohne Behinderung ging dieser jedoch stärker zurück. Sind Menschen mit Behinderung erst einmal arbeitslos, ist es für sie erheblich schwerer, wieder eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Die Inklusion am Arbeitsmarkt macht somit wieder spürbare Rückschritte. Und obwohl Unternehmen über Fach- und Arbeitskräftemangel klagen und arbeitslose Menschen mit Behinderung überwiegend gut qualifiziert sind, ist der Zugang für sie zum Arbeitsmarkt weiterhin deutlich erschwert. Das zeigt sich auch bei jungen Menschen mit Behinderung.

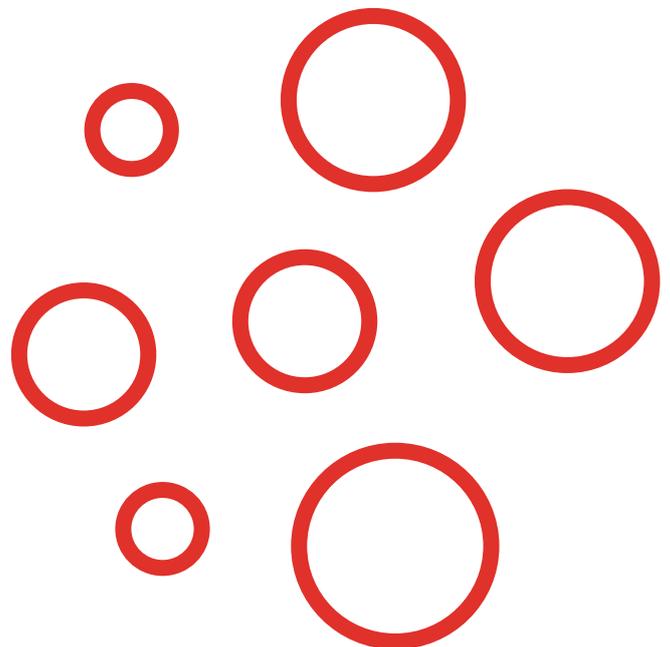
In diesem Jahr hat die Aktion Mensch zum ersten Mal das Inklusionsbarometer Jugend erstellt. Die dafür erhobenen Daten zum Thema Übergang Schule-Beruf wurden für das vorliegende Inklusionsbarometer Arbeit ausgewertet. Dabei zeigt sich, dass junge Menschen mit Beeinträchtigung seltener das Studium oder die Ausbildung machen konnten, die sie angestrebt hatten. Sie sind außerdem sowohl mit Schul- und Ausbildungszeiten als auch mit dem bisherigen Berufsleben deutlich weniger zufrieden als junge Menschen ohne Beeinträchtigung. Eine große Sorge vieler junger Menschen mit Behinderung ist es, den Erwartungen in der Schul- und Berufsbildungslaufbahn nicht zu genügen.

Die Aussichten sind also alles andere als gut – vor allem Wirtschaftskrise und die derzeitige politische Situation dürften das Thema Inklusion auf der politischen Agenda weiter nach hinten rücken lassen. Auch deshalb ist es wichtig, sich weiter mit voller Kraft für das Thema Inklusion am Arbeitsmarkt einzusetzen. Und vor allem die Handlungsbedarfe zu ermitteln und einzufordern – das werden wir als Aktion Mensch weiterhin tun.



**Sascha Decker**

Mitglied der Geschäftsleitung  
bei der Aktion Mensch



# Zentrale Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2024

**Gesamtwert** Das Inklusionsbarometer Arbeit (IBA) 2024 zeigt verglichen mit der letzten Erhebung eine verschlechterte Inklusionslage von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt.

**108,3**  zum Jahr 2023 mit **109,8** 

Alle Zahlen stammen aus Datensätzen von 2022 oder 2023 und sind die aktuellsten Jahresdurchschnittswerte.

## Lagefaktoren



**Millionen Beschäftigte**

bei Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen

 zum IBA 23 mit 1,14 Mio.



Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung:

**11,0 %**

 zum IBA 23 mit 10,8 % 



Tage, die Arbeitslose mit Behinderung länger nach einer neuen Beschäftigung suchen

 zum IBA 23 mit 94 Tagen 

**1,6 Millionen** 

Menschen mit Behinderung sind nicht in den Arbeitsmarkt integriert

**21.369** 

**Anträge auf Kündigung**

 zum IBA 23 mit 17.145 



Arbeitslose Menschen mit Behinderung:

**165.725** 

 zum IBA 23 mit 163.507



Davon Langzeitarbeitslose (ein Jahr und länger):

**44,6 %** 

 zum IBA 23 mit 46,4 %

Zum Vergleich: Anteil von langzeitarbeitslosen Menschen ohne Behinderung:

**34,7%** 

 zum IBA 23 mit 37,9 %

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

**38,5 %** 

 zum IBA 23 mit 39 %

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

**74,1 %** 

 zum IBA 23 mit 74,1 %

**46.000** 

 zum IBA 23 mit 45.000

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

Beschäftigungsquote: 

**4,4 %** 

 zum IBA 23 mit 4,5 %

Erwerbsquote: 

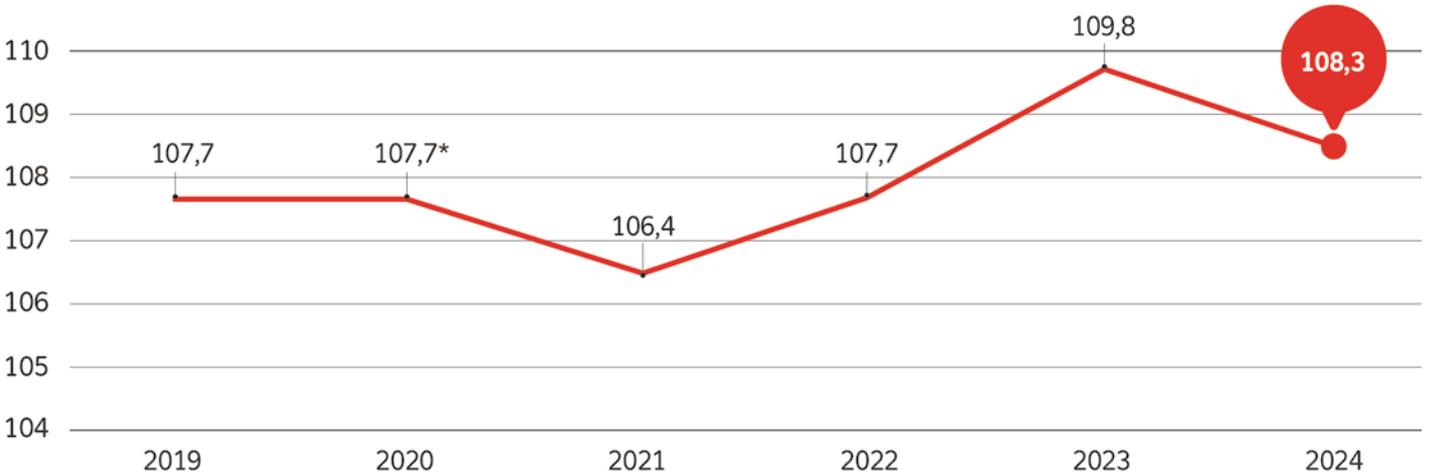
**48,4 %** 

 zum IBA 23 mit 48,4 %

## Gesamtergebnis: Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt



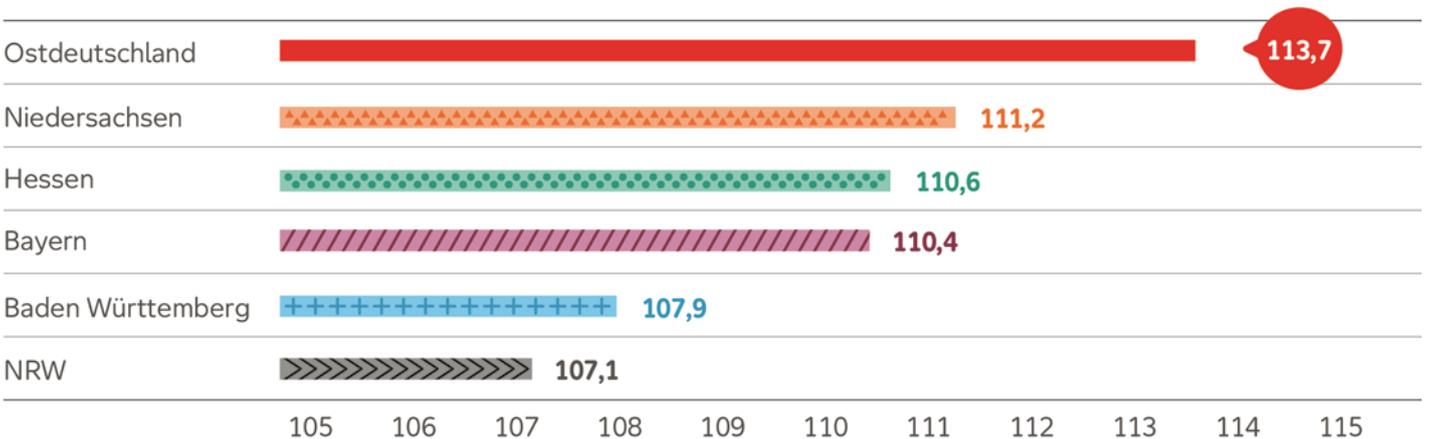
Entwicklung der Inklusionslage seit 2019



\*durch Revision nachträglich korrigiert

## Regionale Ergebnisse

Regionale Ergebnisse im Vergleich



➔ Das Inklusionsbarometer Arbeit 2024 finden Sie auf: [aktion-mensch.de/inklusionsbarometer](https://aktion-mensch.de/inklusionsbarometer)

# 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 zwölfte 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.<sup>1</sup>

Auch 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. Und dies, obwohl es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräfteengpasses – das Stichwort lautet hier „Arbeiter\*innenlosigkeit“ – nicht leisten können, leichtfertig auf Arbeitskräftepotenziale zu verzichten. Daher ist es essenziell, die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung zu analysieren und geeignete Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe die Inklusion vorangetrieben werden kann.

Dies gilt in besonderem Maße für die jüngere Generation, die sich in der schulischen oder beruflichen Ausbildung befindet. Das Schwerpunktkapitel des diesjährigen Inklusionsbarometers Arbeit betrachtet daher die Situation junger Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung beim Übergang von der schulischen zur beruflichen Ausbildung. Grundlage sind ausgewählte Daten, die die Aktion Mensch im Rahmen des diesjährigen Inklusionsbarometers Jugend erhoben hat, die aber bislang noch nicht analysiert wurden.

---

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

## 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.<sup>2</sup> Da es jedoch keine amtliche Statistik mit Bezug zum Arbeitsmarkt für diese Personengruppe gibt, ist es nicht möglich, sie in die Analyse miteinzubeziehen.

### 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 (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.

<sup>2</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), S. 308.

Ein weiterer Vorteil dieses Ansatzes ist: Im Zeitverlauf kann man erkennen, 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:**

	<b>Quelle</b>	<b>Berichtsjahr</b>	<b>Periodizität</b>	<b>Erstellungsdatum</b>
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2022	jährlich	März 2024
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2023	jährlich	Mai 2024
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2023	jährlich	Mai 2024
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2023	jährlich	Mai 2024
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2023	jährlich	Mai 2024
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2023	jährlich	Mai 2024
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2021	jährlich	Oktober 2022
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Mitteilung 2023	jährlich	Oktober 2024
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2022	jährlich	März 2024
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2022	jährlich	März 2024

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 zwölften 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 2024

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:

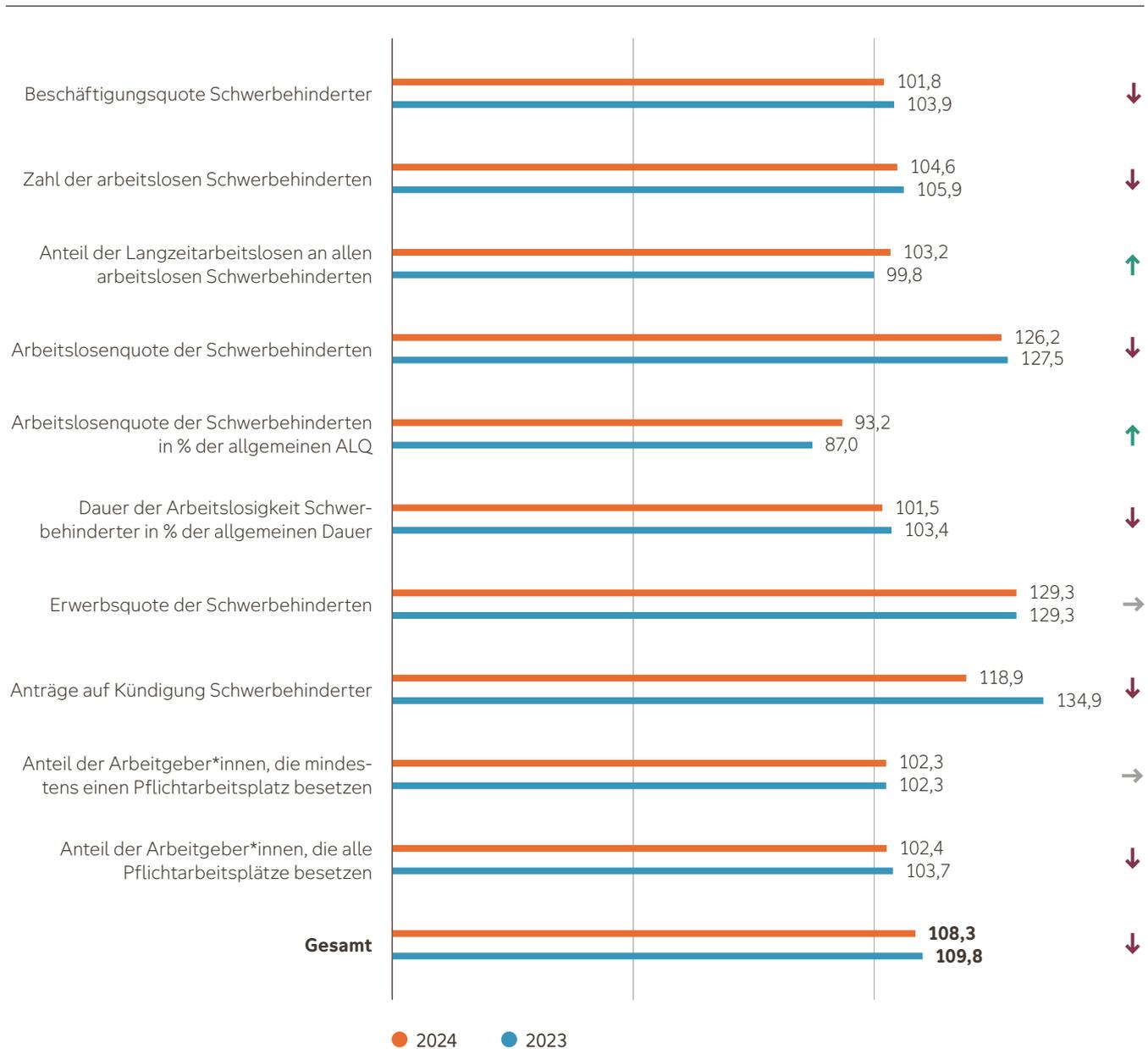
	Aktueller Wert	Durchschnittswert (5 Jahre)	Teilindikator	
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	4,44 %	4,36 %	101,8	-
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	165.725	173.722	104,6	gespiegelt*
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	44,59 %	46,07 %	103,2	gespiegelt*
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	11,00 %	14,90 %	126,2	gespiegelt*
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	159,50 %	149,33 %	93,2	gespiegelt*
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	137,35 %	139,44 %	101,5	gespiegelt*
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	48,40 %	37,20 %	129,3	-
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	21.369	26.338	118,9	gespiegelt*
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	74,10 %	72,40 %	102,3	-
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	38,50 %	37,60 %	102,4	-

\* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Abnahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter auf 165.725 im Vergleich zum Fünf-Jahres-Durchschnitt von 173.722 würde einen negativen Indikatorwert von 95,4 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verbesserung dar. Der Wert beträgt demnach 104,6.



Im Folgenden werden die aktuellen Indikatorwerte mit Veränderungen zum Vorjahr festzustellen und hieraus den aus dem Jahr 2023 verglichen. So ist es möglich, Schlüsse zu ziehen.

**Abbildung 2: Indikatorwerte des Inklusionslagebarometers von 2024 und 2023**



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

Demnach haben sich sechs Indikatoren des diesjährigen Inklusionslagebarometers im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert, lediglich zwei fielen besser aus, ebenso viele sind unverändert.

Die **Zahl der arbeitslosen Menschen** mit einer Schwerbehinderung ist nach einem starken Rückgang 2022 im vergangenen Jahr wieder leicht auf 165.725 angestiegen (2022: 163.507). Dadurch sank der der Indikatorwert von 105,9 auf 104,6.



## Der Arbeitsmarkt 2024

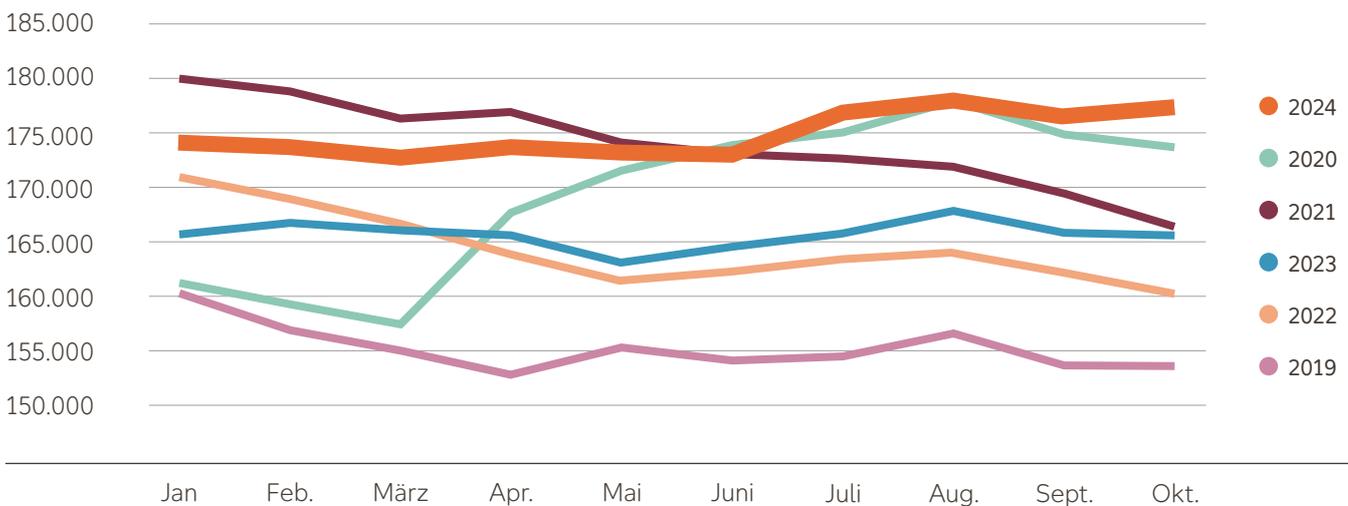
Ein Blick auf die Entwicklung im laufenden Jahr 2024 zeigt, dass im Oktober 177.280 Menschen mit Behinderung arbeitslos waren und damit fast 24.000 mehr als zum selben Zeitpunkt im Jahr 2019. Die Zahl liegt sogar höher als im Corona-Jahr 2020. Die Erholung auf dem Arbeitsmarkt ist offensichtlich zu einem Ende gekommen. Nun zeigen sich auch hier die Auswirkungen des langanhaltenden konjunkturellen Abschwungs. Deutschland hat noch immer nicht das Wohlstandsniveau der Vor-Corona-Zeit erreicht. Das Handelsblatt Research Institute prognostiziert auch für das Gesamtjahr 2024 eine um 0,3 Prozent schrumpfende gesamtwirtschaftliche Leistung. Am Arbeitsmarkt geht diese Entwicklung nicht spurlos vorbei: Die Gesamtzahl der Erwerbslosen liegt in diesem Jahr bei knapp 2,8 Millionen und damit um 200.000 höher als 2023 – und könnte nach den Prognosen des Handelsblatt Research Institute im kommenden Jahr im Durchschnitt bei drei Millionen liegen.<sup>4</sup>

Dabei zeigt sich aktuell ein gespaltenen Arbeitsmarkt. Während die Nachfrage im Dienstleistungssektor weiterhin hoch ist, fallen vor allem im verarbeitenden Gewerbe (Industrie und Handwerk) sowie in der konjunktur reagiblen Zeitarbeit Arbeitsplätze weg. Gerade Letztere sind Wirtschaftszweige, in denen Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich häufig beschäftigt sind.<sup>5</sup> Damit steigt insbesondere für sie das Risiko des Arbeitsplatzverlustes. Das bedeutet: Die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung trüben sich weiter ein.

4 Handelsblatt, 20.9.2024.

5 Bundesagentur für Arbeit (2024), S. 9, 16.

**Abbildung 3: Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderung von 2019 bis 2024**



Quelle: BA

Mit einem Plus von rund einem Prozent ist diese Zunahme der Arbeitslosigkeit allerdings deutlich geringer als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wo sie um acht Prozent anstieg. Die Bundesagentur für Arbeit führt dies unter anderem auf die gestiegene Zahl arbeitsloser Menschen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit zurück, die „überwiegend nicht schwerbehindert sind“.<sup>6</sup>

Die Arbeitslosen sind dabei keine statische Personengruppe: Im Laufe des Jahres 2023 meldeten sich rund 317.000 Menschen mit Behinderung als arbeitslos. Im Vergleich zum Vorjahr waren das zwei Prozent mehr, im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2019 betrug der Rückgang 19 Prozent. Gleichzeitig fanden rund 330.000 Menschen einen Weg aus der Arbeitslosigkeit, das waren 1,4 Prozent mehr als im Vorjahr. Das Problem: Mehr als 88.500 Menschen wurden aus einer Erwerbstätigkeit heraus arbeitslos – 1,2 Prozent mehr als 2022 –, während lediglich 63.800 einen Weg aus der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit fanden. Das waren 4,4 Prozent weniger als 2022.<sup>7</sup> Die Dynamik hat deutlich nachgelassen.

Die **Arbeitslosenquote** ist im Jahresvergleich nach drei Jahren sinkender Quoten wieder leicht angestiegen. Sie liegt im Jahresdurchschnitt 2023 bei 11,0 Prozent (Vorjahr: 10,8 Prozent) – und damit etwas höher als im letzten Vor-Corona-Jahr 2019 (10,9 Prozent). Der Indikator erreicht in diesem Jahr den Wert von 126,2 (Vorjahr: 127,5).

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 6,4 auf 6,9 Prozent – und damit deutlich mehr als die der Schwerbehinderten. Beide Quoten werden nach derselben Methodik berechnet; der **Indexwert, der diese beide Quoten in Beziehung setzt**, stieg daher von 87,0 auf 93,2.<sup>8</sup>

Die **Erwerbsquote** – die nur alle zwei Jahre ausgewiesen wird – liegt bei 48,4 Prozent, der Indikatorwert beträgt 129,3. Im ersten Arbeitsmarkt hatten 1.341.470 Menschen einen Arbeitsplatz. Addiert man zu den 1,34 Millionen Menschen mit Arbeitsplatz noch die (gemeldeten) Arbeitslosen, dann sind von den 3,13 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 günstiger Arbeitsmarktlage aber Arbeitsplätze nachfragen würden. Weitere befinden sich in arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen oder sind aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (Frühverrentung).<sup>9</sup> 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“.

Die **Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter** bei den Integrationsämtern liegen mit 21.369 wieder deutlich höher als im Vorjahr (17.145), der Indikatorwert verschlechtert sich von 134,9 auf 118,9. Die Anzahl der Kündigungen ist damit erstmals wieder höher als 2019. Die negative allgemeine Arbeitsmarktentwicklung wirkt sich nun auch auf die Situation der Menschen mit Behinderung aus.

6 Bundesagentur für Arbeit (2024), S. 12.

7 Bundesagentur für Arbeit (2024a), Tab. 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 Schwerbehinderten.

9 Statistisches Bundesamt (2024).

Der **Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen**, stagniert bei einem Wert von 74,1 Prozent. Im Umkehrschluss heißt das, mehr als 46.000 Unternehmen beschäftigen keinen Menschen mit Behinderung, obwohl sie dazu verpflichtet sind. Der Indikatorwert beträgt 102,3. Der **Anteil der Arbeitgeber\*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen**, sinkt mit 38,5 Prozent sogar auf den niedrigsten Wert seit der Erhebung des Inklusionsbarometers (Vorjahr: 39,0 Prozent). Der Indikatorwert verringert sich von 103,7 auf 102,4. Da diese Werte auf Zahlen aus dem Jahr 2022 basieren, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Corona-Pandemie zu diesem Zeitpunkt noch einen Einfluss auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen hatte.

Dabei gibt es deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Zwar besetzen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 47,6 Prozent aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber\*innen mit 20 bis 39 Mitarbeiter\*innen alle Pflichtarbeitsplätze, 42,6 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 37,6 beziehungsweise 23,2 Prozent; 39,2 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, 65,9 Prozent zumindest teilweise nach.<sup>10</sup>

Ebenso wie die Besetzung der Pflichtarbeitsplätze trübt die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter das Gesamtbild der Inklusionslage ein. Da die oben erwähnte Beschäftigungslücke größer wird, sinkt die Quote weiter von 4,5 auf 4,4 Prozent. Der Abstand zur gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote wird erneut größer. Der Indikatorwert fällt von 103,9 auf 101,8 – 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 6,2 Prozent übererfüllt – auch wenn der Anteilswert im Jahresvergleich sinkt –, tun sich

private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegen mit 4,0 Prozent deutlich unter dem Soll.

Nach den aktuell verfügbaren Zahlen von 2022 fallen 178.690 **Unternehmen unter die Beschäftigungspflicht**. Dies sind im Saldo 3.771 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 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.

Vor allem die Großunternehmen rücken nun stärker in den Fokus der Politik. Mit dem „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts“ wurde die Ausgleichsabgabe mit Wirkung vom 1. Januar 2024 erhöht und um eine weitere, vierte Stufe ergänzt. Unternehmen mit mindestens 60 Beschäftigten, die im Jahresdurchschnitt keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, müssen nun 720 Euro pro Monat bezahlen, doppelt so viel wie bislang. Für kleinere Unternehmen mit 20 bis 39 Beschäftigten steigt die Abgabe von 140 auf 210 Euro im Monat, Unternehmen mit 40 bis 59 Beschäftigten führen 410 anstelle von 245 Euro ab.<sup>11</sup> Damit soll die Anreizwirkung zur Beschäftigung von Mitarbeiter\*innen mit Behinderung gestärkt werden.

Die Bundesagentur konstatiert, dass von der Erhöhung der Ausgleichsabgabe insbesondere die Unternehmen mit 60 und mehr Beschäftigten betroffen sein werden. Denn in dieser Größenklasse stieg der Anteil der Betriebe ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze seit 2014 kontinuierlich von 5,7 auf 6,4 Prozent an – das sind zuletzt 4.200 Betriebe.<sup>12</sup> Dazu gehören auch 71 große öffentliche Arbeitgeber\*innen, die keine Schwerbehinderten eingestellt haben.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Bundesagentur für Arbeit (2024b), Tab. 1.

<sup>11</sup> Bundesgesetzblatt (2023).

<sup>12</sup> Bundesagentur für Arbeit (2024), S. 10.

<sup>13</sup> Bundesagentur für Arbeit (2024b), Tab. 1.

Angemerkt sei, dass der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen die Ausgleichsabgabe für unzureichend hält und „wirksamere Maßnahmen“ fordert.<sup>14</sup>

Ein gravierendes Problemfeld bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit – selbst wenn hier eine leicht positive Entwicklung zu verzeichnen ist. So sinkt zwar der **Anteil der Langzeitarbeitslosen** (das heißt der Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung von 46,4 Prozent auf nun 44,6 Prozent und der Indikatorwert entwickelt sich positiv von 99,8 auf nun 103,2. In absoluten Zahlen sind aber immer noch knapp 74.000 Personen langzeitarbeitslos; im Vorjahr waren es mehr als 75.000.

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.<sup>15</sup> Um zumindest den „Rückstau“ abzuarbeiten, das heißt die infolge der Corona-Pandemie nicht stattgefundenen Integrationsmaßnahmen, müssen 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 2023 nahmen noch durchschnittlich 57.600 Menschen mit einer Schwerbehinderung an solchen Maßnahmen teil, 1.800 weniger als im Jahr davor und 8.200 weniger als 2019.<sup>16</sup>

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.<sup>17</sup>

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. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat den Abschlussbericht der Evaluation des Teilhabechancengesetzes in diesem Jahr vorgelegt.<sup>18</sup> Der Tenor ist positiv, allerdings spielen Menschen mit Behinderung im Bericht selbst fast keine Rolle.<sup>19</sup>

Die **Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Verhältnis zur allgemeinen Dauer** ist wieder angestiegen, die Lücke größer geworden: Der Indikatorwert sinkt auf 101,5 (Vorjahr: 103,4). Die Fortschritte in puncto Langzeitarbeitslosigkeit fallen für Menschen mit Behinderung demnach kleiner aus als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier sank der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen auf 34,7 Prozent (Vorjahr: 37,9 Prozent). Insgesamt bleibt die Situation für Langzeitarbeitslose mit Behinderung wesentlich schwieriger als die ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Schließlich sind Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 353 Tage arbeitslos. Das sind zwar 12 Tage weniger als 2022 – aber immer noch 96 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (257 Tage). Damit ist der Abstand wieder größer geworden. Fazit: Es gibt zwar etwas weniger langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung, aber diese suchen wieder länger.

14 Vereinte Nationen. Ausschuss für Menschen mit Behinderungen (2023), S. 16.

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

16 Bundesagentur für Arbeit (2024), S. 18.

17 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022).

18 Achatz, J. u.a. (2024).

19 Keitel, Ch. (2024).

Das Problem: Die Dauer der Arbeitslosigkeit erweist sich als wesentliches Vermittlungshemmnis.<sup>20</sup> Gründe hierfür sind unter anderem die unterschiedlichen Altersstrukturen, denn 48 Prozent der arbeitslosen Menschen mit Behinderung sind 55 Jahre oder älter. Bei den Arbeitslosen, die nicht schwerbehindert sind, ist nur rund jeder Fünfte (22 Prozent) 55 Jahre oder älter. Damit besitzen sie in der Sprache der Arbeitsvermittler\*innen „multiple Vermittlungshemmnisse“: höheres Lebensalter und Schwerbehinderung zusätzlich zu möglichen weiteren Hemmnissen wie Qualifikationseinschränkungen. Nicht zuletzt deshalb zeigt sich bei älteren Arbeitslosen eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit, während diese bei Jüngeren rückläufig ist.<sup>21</sup> Es bleibt abzuwarten, ob der bereits jetzt spürbare Fachkräftemangel in vielen Branchen dieses Problem abmildern kann.

An dieser Stelle sei erneut auf infrastrukturelle Hindernisse für Menschen mit Behinderung im Alltag hingewiesen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Ohne barrierefreien öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) ist es selbst innerhalb einer Stadt oder eines Ballungsraums mit Problemen verbunden, den Arbeitsplatz zu erreichen.<sup>22</sup> Ein aktuelles Beispiel: Beim bereits im September 2023 abgeschlossenen Umbau des Bahnhofs in Leverkusen-Mitte werden die Fahrstühle erst mit Verspätung eingebaut – die Fertigstellung der Aufzüge ist nun für Ende 2024 geplant.<sup>23</sup> Bis dahin haben zum Beispiel Rollstuhlfahrer keine Möglichkeit, ohne fremde Hilfe die S-Bahn oder Regionalzüge nach Köln und Düsseldorf zu nutzen. Fehlende Infrastrukturen schränken häufig auch die bundesweite Mobilität stark ein, sodass ein Umzug in Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf für Menschen mit Behinderung schwierig sein kann.<sup>24</sup> Schließlich kann ein Mangel barrierefreier Arbeitsplätze in den Unternehmen die regionale Mobilität der Arbeitssuchenden einschränken.<sup>25</sup>

Nicht zuletzt als Folge dieser Hemmnisse und Hindernisse sank die **Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit** für Menschen mit Behinderung 2023 auf 3,0 Prozent (Vorjahr: 3,2 Prozent). Im Jahr 2019 lag sie noch bei 3,5 Prozent. Im Vergleich ist zwar auch die Abgangsrate bei Nicht-Schwerbehinderten auf 6,3 Prozent gesunken (Vorjahr: 6,8 Prozent), Arbeitssuchende, die nicht behindert sind, haben damit aber weiterhin eine mehr als doppelt so hohe Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.<sup>26</sup> Das bedeutet, Menschen mit Behinderung, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung.

Dies ist nicht zuletzt auch aus Sicht der Unternehmen bedauerlich, da Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, dort ebenso erfolgreich sind wie ihre Kolleg\*innen ohne Behinderung. Von den 56.000 Personen, die im Jahr 2022 eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgenommen haben, waren sechs Monate nach der Arbeitsaufnahme noch 83 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei den Menschen ohne Behinderung lautet der Vergleichswert 86 Prozent. Unterschiede sind also faktisch nicht vorhanden.<sup>27</sup>

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

21 Bundesagentur für Arbeit (2023), S. 12.

22 Klingert, I./ Lenhart, J. (2017), S. 18.

23 Kölner Stadt-Anzeiger, 10.10.2024.

24 Kubis, A./ Rebien, M. (2019), S. 45.

25 Aktion Mensch (2021), 9. Jg., S. 25ff.

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

27 Ebenda, S. 17.

## 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 Bild für Gesamtdeutschland schärfen.

Abbildung 4: Inklusionslagebarometer regional 2024

Teilindikatoren	Baden-Württemberg		Bayern		Hessen		Niedersachsen		Nordrhein-Westfalen		Ostdeutschland	
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	96,1	↓	115,5	↓	103,0	↓	104,8	↓	106,2	↓	98,4	↓
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	107,1	↓	89,1	↓	113,8	↓	99,5	↓	81,9	↓	127,1	↓
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,8	↑	105,1	↑	106,0	↑	102,1	↑	104,7	↑	106,3	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	119,0	↓	126,0	→	125,1	↓	126,8	↓	111,9	↓	144,2	↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	118,1	↑	105,6	↑	112,2	↑	107,6	↑	101,5	↑	105,7	↓
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	100,2	↓	97,2	→	101,8	↓	103,3	↓	107,7	↓	95,3	↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	114,5	→	152,7	→	131,7	→	131,7	→	128,5	→	132,5	→
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	131,3	↓	100,0	↓	121,4	↓	128,6	↓	115,3	↓	122,6	↓
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	99,7	↑	102,7	↑	98,4	↓	104,2	↑	103,9	↓	103,7	↑
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	91,7	→	109,7	↓	92,8	↓	103,1	↓	109,4	↓	100,8	↓
<b>Inklusionslage</b>	<b>107,9</b>	<b>↓</b>	<b>110,4</b>	<b>↓</b>	<b>110,6</b>	<b>↓</b>	<b>111,2</b>	<b>↓</b>	<b>107,1</b>	<b>↓</b>	<b>113,7</b>	<b>↓</b>

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 sechs betrachteten Regionen verschlechtert. Als die Region mit dem besten Ergebnis erweist sich zum wiederholten Male Ostdeutschland mit einem Wert von 113,7 (Vorjahr: 115,8). Platz zwei sichert sich in diesem Jahr Niedersachsen mit einem Resultat von 111,2 (Vorjahr: 112,8). Hessen sinkt von 112,0 auf 110,6 und fällt damit zurück an dritte Stelle, Bayern folgt mit 110,4 (Vorjahr: 111,4). Das letztjährige Schlusslicht Baden-Württemberg kann mit einem Ergebnis 107,9 (Vorjahr: 108,7) Nordrhein-Westfalen diesmal auf den letzten Rang verweisen – 107,1 gegenüber 108,8 im Vorjahr.<sup>28</sup>

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung des Jahres 2023 verlief insgesamt enttäuschend, das Bruttoinlandsprodukt schrumpfte um 0,3 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 leicht angestiegen.

Die **Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten** ist in fast allen Regionen gestiegen, lediglich in Bayern verharrte sie auf dem Niveau des Jahres 2022. Am niedrigsten liegt die Quote erneut in Hessen mit 8,7 Prozent (Vorjahr: 8,4 Prozent), gefolgt von Baden-Württemberg mit 8,8 Prozent (Vorjahr: 8,5 Prozent). Bayern erreicht mit 9,1 Prozent (Vorjahr: 9,1 Prozent) noch eine einstellige Arbeitslosenquote. Dagegen ist Niedersachsen mit 10,0 Prozent wieder zweistellig nach 9,7 Prozent im Vorjahr. Ostdeutschland (12,1 nach 12,0 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (14,0 zu 13,9 Prozent) folgen.<sup>29</sup> Es bleibt festzuhalten, dass die positive Entwicklung der Arbeitslosenquoten zu einem (vorläufigen) Ende gekommen ist. 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 sank in allen Landesteilen – mit Ausnahme von Ostdeutschland – die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten im Verhältnis zur allgemeinen Arbeitslosenquote weniger stark. Der Abstand zwischen den Personengruppen ist in diesem Punkt demnach geringer geworden. Folglich verbesserte sich der entsprechende Teilindikatorwert in fünf Regionen, am deutlichsten in Baden-Württemberg, wo der Wert von 108,2 auf 118,1 stieg. Jedoch nur, weil die allgemeine Arbeitslosenquote noch stärker anstieg.

Ein gemischtes Bild ergibt die Analyse der **Dauer der Arbeitslosigkeit**. In allen Regionen suchen Menschen mit Behinderung nun weniger lang als im Vorjahr nach einer neuen Stelle. Am längsten dauert es erneut in Nordrhein-Westfalen mit nun 438 Tagen (Vorjahr: 444). Eine leichte Verbesserung, doch damit suchen Schwerbehinderte dort 113 Tage länger als ihre Kolleg\*innen ohne Beeinträchtigung. Im Vorjahr waren es noch 106 Tage. In Bayern suchen schwerbehinderte Arbeitslose zwar weniger lang als in anderen Bundesländern, im Vergleich zu Beschäftigten ohne Behinderung müssen sie jedoch 60 Prozent mehr Zeit aufwenden, bis sie eine neue Arbeitsstelle gefunden haben (285 Tage statt 176 Tage). Selbst in Ostdeutschland, wo der relative Abstand am geringsten ist, benötigen arbeitslose Menschen mit Behinderung immer noch 84 Tage länger und damit über 30 Prozent mehr Zeit, um eine neue Beschäftigung zu finden.

Insgesamt hat sich die Suchdauer von Menschen mit und ohne Behinderung in fünf von sechs Regionen auseinanderentwickelt, nur in Bayern bleibt der Abstand konstant. Menschen mit Behinderung benötigen demnach wieder mehr Zeit, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden, als Arbeitssuchende ohne Behinderung. Im Durchschnitt suchen sie noch immer 96 Tage länger – im Vorjahr waren es 94 Tage. Im Ergebnis hat sich zwar die Suchdauer verkürzt, jedoch suchen Menschen mit Behinderung immer noch wesentlich länger als Menschen ohne Behinderung nach einer neuen Stelle. Der Handlungsbedarf ist weiterhin hoch.

<sup>28</sup> Die Bundesagentur für Arbeit hat in diesem Jahr erstmals Arbeitslosenquoten auf Bundesländerebene veröffentlicht – sowohl für die Schwerbehinderten wie für die personenübergreifende Referenzgruppe. Sie weichen von den vom HRI berechneten Quoten lediglich im Nachkommabereich ab. Da sie dennoch Einfluss auf zwei Teilindikatorwerte haben, verändert sich das angepasste Gesamtergebnis des Vorjahres.

<sup>29</sup> Die Bundesagentur für Arbeit hat in diesem Jahr erstmals Arbeitslosenquoten auf Bundesländerebene veröffentlicht. Diese werden hier genannt.

Die **Anträge auf Kündigung**, die beim Integrationsamt Eingang gefunden haben, sind im vergangenen Jahr in allen sechs Regionen wieder angestiegen. Den größten Rückschritt hat Niedersachsen zu verzeichnen, wo über 30 Prozent mehr Anträge gestellt wurden (1.454 zu 1.111). Der Indikatorwert sank von 145,4 auf 128,6. Im größten Bundesland Nordrhein-Westfalen wurden über 1.000 Anträge auf Kündigung mehr gestellt als im Vorjahr (5.671 zu 4.565). In Baden-Württemberg ist nur ein relativ kleiner Rückschritt zu verzeichnen (2.399 zu 1.983 im Vorjahr), das Bundesland erreicht im Vergleich zu den Basisjahren mit 131,3 den besten Wert aller Regionen.

Negativ sticht heraus, dass die **Beschäftigungsquote** sich immer weiter von den gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent entfernt. In allen sechs Regionen liegt der Wert erneut niedriger als im Vorjahr: In Baden-Württemberg ist die Quote noch einmal von 4,04 auf 3,95 Prozent gesunken und liegt damit deutlich unter dem Durchschnittswert der Basisjahre – damit bleibt das Bundesland Schlusslicht aller Regionen. Selbst Nordrhein-Westfalen liegt erstmals seit 2013 unter der Fünf-Prozent-Grenze (4,94 Prozent). Es bleibt abzuwarten, ob die 2024 in Kraft getretene Erhöhung und Ergänzung der Ausgleichsabgabe zu einem Umdenken der Unternehmen beiträgt.

Die Situation der **langzeitarbeitslosen Menschen mit Behinderung** hat sich trotz der zögerlichen Einstellungspolitik der Unternehmen etwas verbessert. In absoluten Zahlen ist ihre Anzahl in vier der sechs Regionen gesunken, in Niedersachsen und Hessen blieb sie mit einem Zuwachs von weniger als 30 Personen praktisch unverändert. Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist in sämtlichen Landesteilen gesunken. In Bayern liegt der Anteilswert mit 37,4 Prozent am niedrigsten, in Nordrhein-Westfalen mit 50,3 Prozent am höchsten.

Allerdings liegen die Werte in allen untersuchten Regionen immer noch deutlich über dem Anteil der Langzeitarbeitslosen bei den Menschen ohne Behinderung. In Bayern beispielsweise sind zwar „nur“ 37,4 Prozent der Arbeitslosen mit Behinderung langzeitarbeitslos. Aber auch in dem süddeutschen Bundesland liegt mit 24,0 Prozent der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen ohne Behinderung deutlich niedriger – der Abstand ist sogar größer als in den anderen Regionen. Baden-Württemberg weist ebenfalls einen Unterschied von mehr als zehn Prozentpunkten auf. Hier beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Menschen mit Behinderung 41,1 Prozent gegenüber einem Anteil von 29,4 Prozent bei allen Arbeitslosen. In keiner der untersuchten Regionen ist der Abstand geringer als neun Prozentpunkte.

Wenig Bewegung gab es beim **Anteil der Unternehmen, die ihre Pflichtarbeitsplätze zum Teil oder vollständig besetzen**. Nordrhein-Westfalen liegt hier an der Spitze: 77,2 Prozent der Unternehmen besetzen mindestens einen Pflichtarbeitsplatz, 43,1 Prozent alle Pflichtarbeitsplätze. Schlusslicht ist Baden-Württemberg, hier lauten die Werte 73,2 beziehungsweise 35,2 Prozent. Mit Ausnahme von Baden-Württemberg ist in allen Regionen der Anteil der Unternehmen gesunken, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen. Eine mögliche Erklärung für die wachsende Kluft zwischen Soll und Ist bei der Beschäftigungsquote könnte darin liegen, dass einerseits die Ausgleichsabgabe bislang zu gering war, andererseits die Unterstützungsangebote bei der Einstellung eines Menschen mit Schwerbehinderung immer noch nicht allgemein bekannt sind. Das Beschäftigungspotenzial ist mithin weiter beträchtlich.

### 3. Inklusion am Arbeitsmarkt: Junge Menschen mit Beeinträchtigung stehen vor großen Herausforderungen

In diesem Jahr fokussiert sich das Inklusionsbarometer Arbeit neben der Analyse der allgemeinen Arbeitsmarktzahlen auf die Situation von jungen Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung beim Übergang von der schulischen in die berufliche Ausbildung. Auch im Zuge des absehbaren Fachkräftemangels ist es von enormer Bedeutung, die Ausbildungs- und beruflichen Chancen von Jugendlichen mit Behinderung oder Beeinträchtigung zu verbessern und zu stärken.

Junge Menschen stehen vor besonderen Herausforderungen, wenn es um das Thema Inklusion in den Arbeitsmarkt geht. Anders als der überwiegende Teil der Menschen mit Behinderung, die ihre Behinderung im Laufe des Lebens erworben haben, muss sich unter den jungen Menschen ein höherer Anteil bereits früh im Leben mit seiner Behinderung auseinandersetzen und in der Gesellschaft beweisen. Diese jungen Menschen treffen auf Vorurteile und Diskriminierungen. Oftmals steht die Behinderung oder Beeinträchtigung im Vordergrund und nicht ihre Fähigkeiten.

Dabei stellt der Übergang von der Schule in den Beruf für Jugendliche eine besonders entscheidende Phase im Lebenslauf dar. Er beeinflusst maßgeblich die Chancen für den späteren beruflichen Karriereweg und legt den Grundstein für soziale Teilhabe im Erwachsenenalter. Hier zeigt sich: Trotz sichtbarer Fortschritte in der gesellschaftlichen Inklusion bestehen weiterhin strukturelle und individuelle Hindernisse, die eine erfolgreiche Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt erschweren.

Die Aktion Mensch hat in diesem Jahr zum ersten Mal das Inklusionsbarometer Jugend<sup>30</sup> veröffentlicht, welches verschiedene Teilhabledimensionen von jungen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung miteinander vergleicht – unter anderem soziale Beziehungen, Alltagsleben, Erfahrungen auf dem Bildungsweg, Selbstbestimmung, individuelle Entfaltung und Diskriminierung. Datenbasis sind persönliche Interviews mit 1.442 jungen Menschen im Alter von 14 bis 27 Jahren, davon 724 ohne Beeinträchtigung und 718 mit Beeinträchtigung. Die Befragungsergebnisse zu den Themenbereichen „Übergang von der Schule in den Beruf“ und „Erwartungen bezüglich der Zukunft“ dienen als Grundlage für eine weitere Analyse im Sonderkapitel des diesjährigen Inklusionsbarometers Arbeit. Vorab analysiert dieses Kapitel den bisherigen Forschungsstand zur Thematik. Hierbei fällt auf, dass es nur wenige statistische Daten zu jungen Menschen mit Beeinträchtigung gibt. Gleichwohl sind die Schwierigkeiten, auf die diese Zielgruppe stößt, gut dokumentiert. Im Anschluss werden die Daten aus dem Inklusionsbarometer Jugend vorgestellt.

30 Aktion Mensch (2024).



### 3.1 Stand der Forschung

Von der Schule in den Beruf: Eine Reihe von Studien setzt sich mit dieser Übergangsphase bei Jugendlichen mit Behinderung auseinander. Dabei fokussieren sich die Studien größtenteils auf die Sicht der Unternehmen oder auf Aussagen von Expert\*innen aus Politik und Wissenschaft sowie von Lehrer\*innen. Hinzu kommen Analysen einer kleinen Anzahl nicht repräsentativer Interviews mit betroffenen Jugendlichen – etwa zu einem einzelnen Themenfeld oder im Kontext einer bestimmten Art der Behinderung beziehungsweise Beeinträchtigung.

Die Studie „Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive“<sup>31</sup> des Paritätischen Gesamtverbandes aus dem Jahr 2021 analysiert die Herausforderungen, denen sich Jugendliche mit Behinderung im Übergang von der Schule in den Beruf gegenübersehen. Die Autor\*innen betonen, dass das deutsche Bildungssystem in vielerlei Hinsicht nicht ausreichend auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung vorbereitet ist. Zu den identifizierten Barrieren gehören rigide Ausbildungsstrukturen, unzureichende Ressourcen für individuelle Förderung und ein Mangel an inklusiven Bildungsangeboten. Es wird vorgeschlagen, dass Schulen enger mit Unternehmen zusammenarbeiten sollten, um inklusive duale Ausbildungsprogramme zu entwickeln. Auch die berufliche Orientierung für Schüler\*innen mit Behinderung sollte deutlich verbessert werden, um die Übergangsphase zu erleichtern.

Die Studie „Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf“<sup>32</sup> des Bundesinstituts für Berufsbildung betont die Dringlichkeit, das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt stärker auf die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Behinderung auszurichten. Es wird argumentiert, dass Jugendliche mit Behinderung oft in berufsbildende Maßnahmen gedrängt werden, die nicht ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen. Dies führt häufig zu Schulabbrüchen und mangelndem beruflichem Erfolg. Es wird eine stärkere Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und eine bessere Vernetzung der verschiedenen Akteure gefordert, die den Übergang von der Schule

in den Beruf begleiten. Besonders hervorgehoben wird die Notwendigkeit von Unterstützungsnetzwerken, die Schulen, Unternehmen und soziale Dienste zusammenbringen, um eine umfassende Hilfe zu gewährleisten.

Das „Inklusionsbarometer Arbeit 2017“<sup>33</sup> der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institute zeigt, dass Jugendliche mit Behinderung auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz andere Wege als Bewerber\*innen ohne Behinderung gehen. Viel häufiger finden sie ihre Ausbildungsstelle über den persönlichen Kontakt (Familie, Schule und die Agentur für Arbeit), deutlich seltener hingegen über das Internet oder auf Jobmessen. Das Unterstützungsnetzwerk sollte an die individuellen Lebensumstände der Ausbildungsplatzsuchenden angepasst sein.

Die Studie „Der Übergang Schule-Beruf von Schüler\*innen des Förderschwerpunktes Geistige Entwicklung“<sup>34</sup> von Philine Zölls-Kaser befasst sich mit den Herausforderungen, denen Schüler\*innen, die mit dem Förderschwerpunkt (FS) Geistige Entwicklung (GE) beschult werden, beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und das Arbeitsleben begegnen. Dabei wird aufgezeigt, dass die bestehenden Strukturen oft unzureichend sind, um den spezifischen Bedürfnissen dieser Schüler\*innen gerecht zu werden. Der Beitrag kritisiert, dass viele Schulen nicht in der Lage sind, angemessene Unterstützung zu bieten – Unsicherheiten und Schwierigkeiten beim Übergang ins Berufsleben sind die Folgen. Empfohlen wird die Einführung spezieller Berufsorientierungsprogramme für Schüler\*innen mit Behinderung sowie die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, um gleiche Bildungschancen zu gewährleisten.

An die genannten Studien und Analysen anknüpfend vertieft das Inklusionsbarometer Arbeit in diesem Jahr die Ergebnisse der Umfrage aus dem Inklusionsbarometer Jugend der Aktion Mensch<sup>35</sup>, für das eine große Anzahl an Jugendlichen mit und ohne Beeinträchtigung befragt wurde. Damit wird die Übergangsphase von der Schule in den Beruf aus einer neuen Perspektive beleuchtet, Problemfelder identifiziert und Handlungsempfehlungen erörtert.

31 Enggruber, R. u.a. (2021).

32 Arndt, I. u.a. (2018).

33 Aktion Mensch (2017).

34 Zölls-Kaser, Ph. (2023).

35 Aktion Mensch (2024).

## 3.2 Menschen mit Behinderung in dualer Ausbildung

Die Zahl der jungen Menschen mit Behinderung, die eine duale Ausbildung beginnen und abschließen, ist nicht bekannt. Jugendliche mit Behinderung, die eine reguläre anerkannte Berufsausbildung machen, werden in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst. Die Statistik führt nur Zahlen von Berufen auf, die sich nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) / § 42r Handwerksordnung (HwO) ausschließlich auf die Ausbildung von Menschen mit Behinderung beziehen.

Demnach wurden 2022 6.597 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG und § 42r HwO) gemeldet. Dies entsprach bundesweit 1,4 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Die große Mehrheit von 6.018 Verträgen wurde dabei überwiegend öffentlich finanziert; 576 Verträge sind überwiegend betrieblich finanziert. Dieser Anteil ist in Ostdeutschland mit 2,7 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in Westdeutschland (1,2 Prozent), sinkt jedoch in jüngster Zeit deutlich. Der Umbau der Wirtschaft in Ostdeutschland ermöglichte in der Region zwar eine starke öffentliche Finanzierung nach der Wende. In den letzten Jahren wurden jedoch erheblich weniger öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze bereitgestellt.<sup>36</sup>

Zu den Ausbildungsverträgen hinzuzurechnen sind Ausbildungsverhältnisse, die in staatlich anerkannten Berufen außerbetrieblich gefördert werden (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha). Dies waren im Jahr 2022 3.324 Ausbildungsverhältnisse.<sup>37</sup>

Zusätzlich gibt es Ausbildungsplätze, die weder öffentlich gefördert noch registriert sind – und somit nicht bekannt sind. Hierüber gibt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX Aufschlüsse. Arbeitgeber\*innen müssen der Bundesagentur für Arbeit

sowie dem zuständigen Integrationsamt Daten zu den bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen melden. Demnach waren im Jahr 2022 7.975 Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellte in Ausbildung.<sup>38</sup>

Der generell niedrige Anteil von Jugendlichen mit Behinderung in der Ausbildung lässt sich unter anderem auch darauf zurückführen, dass viele Behinderungen erst im Laufe des Lebens erworben werden, häufig während des Berufslebens und mit zunehmendem Alter. Infolgedessen gibt es deutlich mehr ältere Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung, während der Anteil an jungen Menschen mit angeborenen oder früh erworbenen Behinderungen verhältnismäßig gering ist.

## 3.3 Bildungswege für Jugendliche mit Behinderung

Im deutschen Schul- und Ausbildungswesen gibt es für Jugendliche mit Behinderung eine Vielzahl von Angeboten im Regelsystem oder Rehabilitationssystem. Bereits während der Schulzeit können sie eine persönliche Zukunftsplanung und die Reha-Beratung der Agentur für Arbeit erhalten. Sie bekommen ebenfalls die Möglichkeit, geeignete Praktika zu finden. Diese Phase ist zentral für das Kennenlernen verschiedener Berufsfelder und das Sammeln erster praktischer Erfahrungen. Die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung kann die Jugendlichen zusätzlich bei der Planung ihrer beruflichen Zukunft und der Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen.

Zum besseren Verständnis des Übergangssystems von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderung werden im Folgenden anhand eines Schaubildes der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. die unterschiedlichen möglichen Bildungswege von jungen Menschen mit Behinderung erläutert.

<sup>36</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (2024).

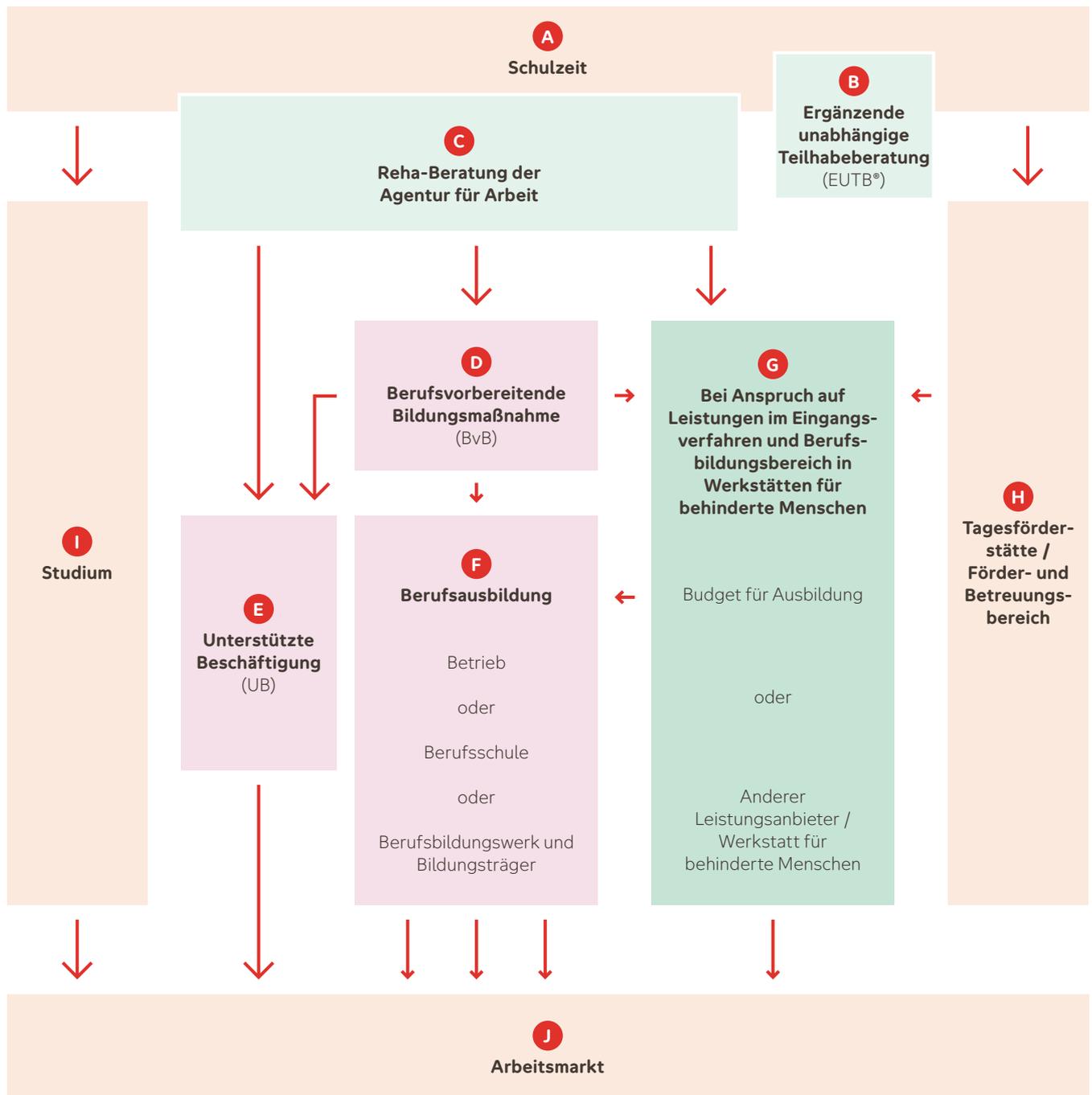
<sup>37</sup> Ebenda.

<sup>38</sup> Bundesagentur für Arbeit (2024b).

## Abbildung 5: Bildungswege

### Schule – und dann?

Möglichkeiten nach der Schule für Jugendliche mit Behinderung – eine bundesweite Übersicht



Quelle: Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. (Vereinfachte Darstellung, detaillierte Grafik unter: [https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/2\\_Informieren/Schule-und-dann-Infografik.jpg](https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/2_Informieren/Schule-und-dann-Infografik.jpg))

Erläuterungen zur Abbildung 5 auf Seite 28/29, Texte zum Teil übernommen von der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.

A

### Schulzeit

Beim Berufsorientierungsprogramm erkunden Schüler\*innen der siebten und achten Klasse ihre Stärken in einer Potenzialanalyse. Bei dieser Analyse werden die eigenen Talente, Stärken und Interessen der Jugendlichen mit Behinderung oder sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf ausfindig gemacht. Anschließend testen sie in Werkstatttagen oder „praxisorientierten Tagen Beruflicher Orientierung“ (BO-Tage) konkrete berufliche Tätigkeiten aus. Die Berufsfelderkundungen und Praktika können je nach behinderungsspezifischem Bedarf durch weitere Elemente, wie beispielsweise arbeitsplatzbezogenes Kommunikationstraining oder Berufsorientierungsseminare, ergänzt werden. Die praxisorientierten BO-Tage finden nicht in Betrieben, sondern in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten oder vergleichbaren Einrichtungen statt.

B

### Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB®)

Dieses bundesweite Angebot unterstützt und berät Menschen mit Behinderung sowie deren Angehörige unabhängig und unentgeltlich zu Fragen der Rehabilitation und Teilhabe. Die Beratung ist kostenfrei und kann ergänzend zu anderen Angeboten in Anspruch genommen werden. Das Spektrum umfasst unter anderem die berufliche Bildung sowie die Teilhabe am Arbeitsleben.

C

### Reha-Beratung der Agentur für Arbeit

Die Reha-Beratung der Agentur für Arbeit spielt für Jugendliche mit Behinderung eine zentrale Rolle beim Übergang von der Schule in den Beruf. Sie arbeitet eng mit Schulen zusammen, unterstützt diese bei der Entwicklung maßgeschneiderter Berufsorientierungskonzepte und bietet individuelle Beratungen für die Jugendlichen an. Ziel ist es, passende berufliche Maßnahmen zu identifizieren, wie zum Beispiel Unterstützte Beschäftigung, Berufsausbildung oder Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen. Auch Lehrkräfte, Eltern und Angehörige können sich beraten lassen.

D

### Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)

Für Jugendliche unter 25 Jahren, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, jedoch noch nicht bereit für eine Berufsausbildung sind, bietet die Agentur für Arbeit die Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) an. Diese Maßnahme dient als Unterstützung bei der Berufswahl, beim Einstieg in eine Erstausbildung oder bei der beruflichen Wiedereingliederung. Die Durchführung kann durch verschiedene Institutionen wie Berufsbildungswerke oder integrierte Berufsschulen erfolgen. Sie läuft in der Regel über einen Zeitraum von zehn bis 18 Monaten. Von Januar bis September 2024 gab es 2.697 Eintritte<sup>39</sup> von Rehabilitanden in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme.<sup>40</sup>

E

### Unterstützte Beschäftigung (UB)

Die Unterstützte Beschäftigung (UB) nach § 55 SGB IX zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung in ein langfristiges, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu integrieren, das ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht. Sie besteht aus zwei Phasen: Zunächst erfolgt eine Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ), die bis zu 24 Monate dauern kann. Bei erfolgreichem Abschluss können weitere unterstützende Maßnahmen wie Job-Coaching folgen. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit gab es von Jahresbeginn bis September 2024 905 Eintritte von Rehabilitanden in die UB.<sup>41</sup>

F

### Berufsausbildung

Eine Berufsausbildung kann in unterschiedlichen Einrichtungen wie Betrieben, Berufsschulen, Berufsbildungswerken oder anerkannten Bildungsträgern absolviert werden. Für Menschen mit Behinderung, die eine Regelausbildung nicht absolvieren können, besteht die Möglichkeit einer Ausbildung zum oder zur Fachpraktiker\*in (§ 66 BBiG/§ 42r HwO), die auf die spezifischen Bedürfnisse der Lernenden zugeschnitten ist und weniger theoretische Inhalte umfasst.

39 BvB allgemein inkl. BvB Pro und BvB rehaspezifisch.

40 Bundesagentur für Arbeit (2024c).

41 Ebenda.

G

### Bei Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen

Menschen, die aufgrund der Art oder Schwere ihrer Behinderung (noch) nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, haben die Möglichkeit, das Budget für Ausbildung oder Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich entweder in Werkstätten für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch zu nehmen. Diese Leistungen bieten eine berufliche Qualifizierung, führen jedoch in der Regel nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss. Das Budget für Ausbildung soll Arbeitgeber\*innen dabei unterstützen, ein Ausbildungsverhältnis abzuschließen, obwohl der oder die Auszubildende voll erwerbsgemindert ist. Dieses Budget umfasst Mittel für Assistenzleistungen am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule sowie die Erstattung der Ausbildungsvergütung.

Das Eingangsverfahren erfolgt innerhalb von drei Monaten und dient der Prüfung, ob die jeweilige Einrichtung (Werkstatt für behinderte Menschen oder ein anderer Leistungsanbieter) für die Person geeignet ist. Nach Abschluss des Eingangsverfahrens erfolgt in der Regel der Übergang in den Berufsbildungsbereich.

Der Berufsbildungsbereich dauert in der Regel zwei Jahre und beinhaltet eine breite Palette an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, einschließlich praktischer und theoretischer Tätigkeiten. Praktika in verschiedenen Unternehmen oder Werkstätten sind ebenfalls möglich, jedoch wird in der Regel kein anerkannter Berufsabschluss erworben. Zum Ende des Berufsbildungsbereichs wird entschieden, ob eine anschließende Beschäftigung bei einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder einem anderen Anbieter möglich ist. Es kann auch auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt werden.

H

### Tagesförderstätte / Förder- und Betreuungsbereich

Für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung kein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit leisten können und daher keinen Zugang zu einer WfbM haben, gibt es die Tagesförderstätte (TaFö) beziehungsweise den Förder- und Betreuungsbereich (FuB). Diese Angebote sind häufig an WfbM angegliedert. Jedoch findet hier in der Regel keine systematische berufliche Bildung statt und eine Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt wird nicht angestrebt.<sup>42</sup>

I

### Studium (Hochschule / Universität)

Ein Studium an einer Hochschule oder Universität im Regelsystem ist für Menschen mit Behinderung möglich, sofern sie die entsprechenden schulischen Voraussetzungen erfüllen. Unterstützungsleistungen wie Nachteilsausgleiche bei Prüfungen, technische Hilfsmittel oder Assistenzleistungen können dabei in Anspruch genommen werden.

J

### Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt umfasst verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten in öffentlichen und privaten Unternehmen, in Inklusionsunternehmen<sup>43</sup> sowie in öffentlich geförderten Einrichtungen wie Werkstätten für behinderte Menschen oder bei anderen Leistungsanbietern. Die Beschäftigungsbedingungen variieren je nach Art des\*der Arbeitgebers\*in.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> In NRW gibt es keine Tagesförderstätte. Hier nutzen Leistungsberechtigte das Angebot von Werkstätten für behinderte Menschen.

<sup>43</sup> Wirtschaftliche Unternehmen, bei denen 30 bis 50 Prozent der Belegschaft eine sogenannte Beeinträchtigung haben.

<sup>44</sup> Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2024).

### 3.4 Empirische Befunde zur Übergangsphase

Das Inklusionsbarometer Jugend der Aktion Mensch aus dem Jahr 2024 analysiert im Rahmen einer Vergleichsstudie über die Teilhabechancen junger Menschen mit und ohne Beeinträchtigung auch relevante Faktoren beim Übergang von der Schule in den Beruf – und stellt dabei die Sicht der Jugendlichen selbst in den Mittelpunkt. Für das Jugendbarometer wurden 724 junge Menschen ohne Beeinträchtigung sowie 718 junge Menschen mit einer Beeinträchtigung – hierunter fallen auch Jugendliche ohne offiziell anerkannte Behinderung – interviewt: 312 junge Menschen (44 Prozent) haben eine selbsteingeschätzte Beeinträchtigung gemäß ICF-Kriterien, jedoch keine offiziell anerkannte Behinderung, 158 Teilnehmer\*innen (22 Prozent) haben eine anerkannte Schwerbehinderung mit einem Grad von 50 oder mehr, 203 (28 Prozent) haben einen Grad der Behinderung von unter 50. 45 Befragte (6 Prozent) wissen es nicht oder machen keine Angabe dazu.



#### Beeinträchtigung und Behinderung

Eine Beeinträchtigung ist eine objektiv feststellbare Tatsache. Eine Behinderung besteht, wenn die Beeinträchtigung in Wechselwirkung mit Umwelt, sozialem Umfeld oder sonstigen Faktoren Barrieren hervorruft, die eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe behindern. Laut Sozialgesetzbuch (SGB) sind Menschen mit Behinderung Personen, „die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“ (§ 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX).

In der Studie konnten die befragten Personen entweder eine oder mehrere Beeinträchtigungsarten angeben. Dabei handelt es sich um dauerhafte Beeinträchtigungen in folgenden Bereichen: Lernen, seelische oder psychische Probleme, Sinnesfunktionen, Schmerzen, Suchterkrankungen oder chronischen Erkrankungen.

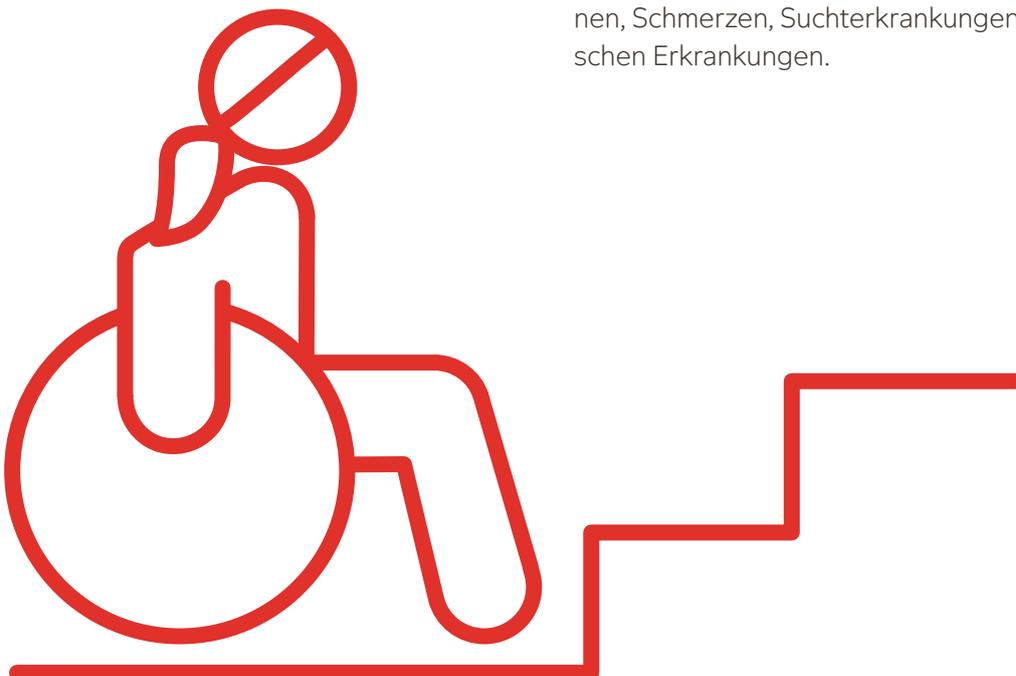
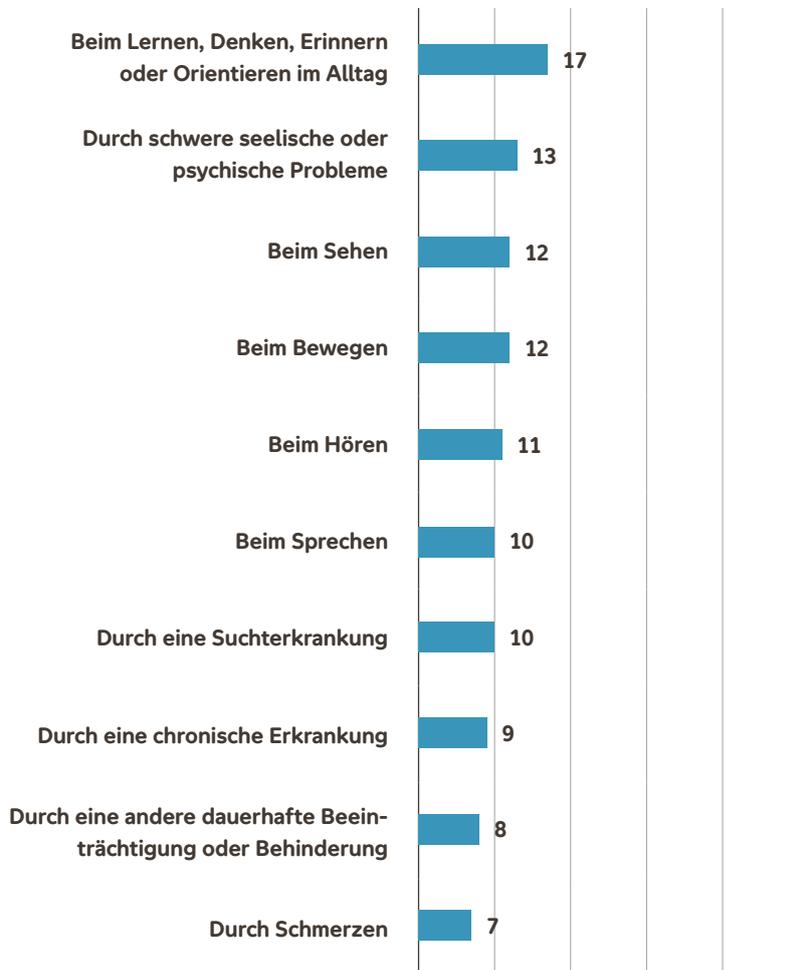


Abbildung 6: Beeinträchtigung(en) nach eigener Auskunft (Mehrfachauswahl möglich)



Darstellung in Prozent | Basis: n = 718 für junge Menschen mit Beeinträchtigung  
Quelle: Aktion Mensch, Inklusionsbarometer Jugend (2024)

Ein knappes Drittel (29 Prozent) der Befragten mit Behinderung war zwischen 14 und 17 Jahren, 28 Prozent zwischen 18 und 21 Jahren. 22 bis 27 Jahre alt waren 43 Prozent der Jugendlichen mit Beeinträchtigung. Das Geschlechterverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Befragten war mit jeweils rund 50 Prozent ausgeglichen, eine Person gab als ihr Geschlecht divers an.

Im Folgenden wird zu Beginn die Rolle der familiären Unterstützung analysiert und gezeigt, wie diese zur schulischen und beruflichen Inklusion beiträgt. Anschließend stehen die Erfahrungen, die die Jugendlichen im Bildungssystem machen und die deren Selbstbewusstsein und beruflichen Perspektiven beeinflussen, im Fokus der Analyse. Ihre Ängste und Sorgen werden im Kontext von Leistungsdruck und dem Gefühl, nicht den Erwartungen zu entsprechen, thematisiert. Den Abschluss bildet ein Blick auf die Erwartungen und Wünsche der jungen Menschen mit Beeinträchtigung in Bezug auf ihren beruflichen und privaten Lebensweg.

### 3.4.1 Unterstützung durch Mitglieder im familiären Haushalt

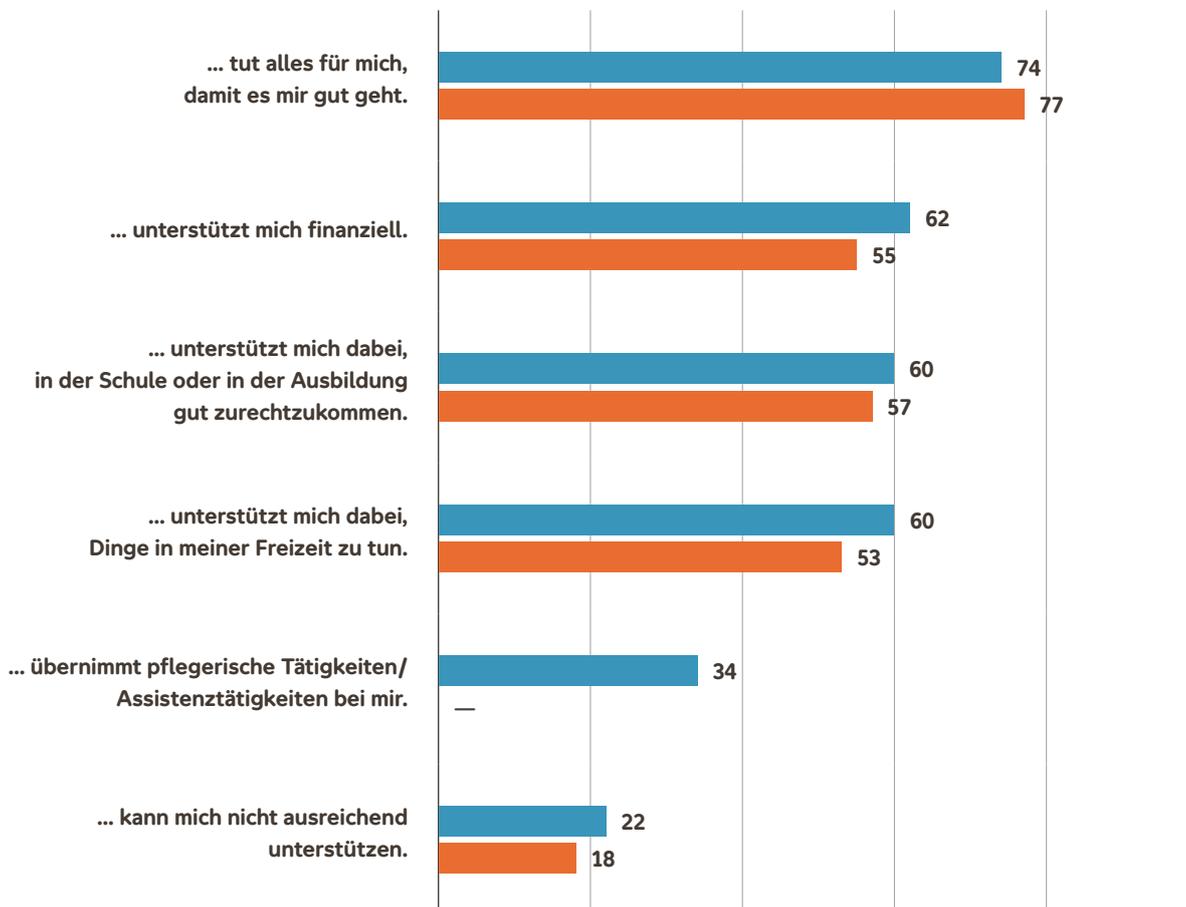
Die familiäre Unterstützung spielt für viele Jugendliche mit Beeinträchtigung eine wesentliche Rolle. Die Mehrheit von ihnen erfährt diese Unterstützung,

insbesondere diejenigen mit stärkeren Beeinträchtigungen und größeren Einschränkungen im Alltag.

**Abbildung 7: Unterstützung durch die Familie von jungen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung**

**Frage:** Inwiefern treffen die folgenden Aussagen auf die Unterstützung, die du von deinen Eltern und anderen Familienmitgliedern erhältst, zu?

#### Meine Familie...



Junge Menschen mit Beeinträchtigung ● Junge Menschen ohne Beeinträchtigung

Darstellung in Prozent | Darstellung der Antwortmöglichkeiten „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“ | Basis: n = 718 für junge Menschen mit Beeinträchtigung; n = 724 für junge Menschen ohne Beeinträchtigung  
Quelle: Aktion Mensch, Inklusionsbarometer Jugend (2024)

Rund drei Viertel (74 Prozent) der Jugendlichen mit Beeinträchtigung bestätigen, dass ihre Familie alles tut, damit es ihnen gut geht, während knapp ein Viertel (22 Prozent) angibt, dass die Familie sie aufgrund von mangelnder Zeit, gesundheitlichen oder andere Gründe nicht ausreichend unterstützen kann.

Dabei hilft die Familie auf unterschiedliche Weise. Mehr als 60 Prozent der Befragten mit Beeinträchtigung werden finanziell unterstützt, um grundlegende Lebenshaltungskosten und spezifische Bedürfnisse wie Wohnzuschüsse oder Fahrkarten abzudecken – etwas häufiger als bei Gleichaltrigen ohne Beeinträchtigung. 60 Prozent werden zudem bei der Freizeitgestaltung unterstützt (beispielsweise Musikunterricht, Sport, Ausflüge und so weiter), auch hier ist der Unterschied zu Jugendlichen ohne Beeinträchtigung gering. Bei 34 Prozent der Jugendlichen mit Beeinträchtigung übernehmen Familienangehörige pflegerische Tätigkeiten – diese Form der Unterstützung entfällt bei den Nicht-Beeinträchtigten.

Knapp zwei Drittel (60 Prozent) der Jugendlichen mit Beeinträchtigung erfahren familiäre Unterstützung, um in der Schule oder der Ausbildung gut zurechtzukommen. Es zeigt sich zudem, dass junge Menschen mit Beeinträchtigung, die berufstätig sind, mit 46 Prozent signifikant häufiger Unterstützung durch Mitglieder des familiären Haushalts bekommen oder bekamen als diejenigen, die nicht berufstätig sind (36 Prozent).

Das Inklusionsbarometer Jugend unterstreicht damit die Ergebnisse früherer Studien, wonach Eltern und Lehrer\*innen aus Sicht der Schüler\*innen – insbesondere auch bei Schüler\*innen mit Beeinträchtigung – die zentralen Einflussfaktoren im Übergangsprozess von der Schule in den Beruf sind.<sup>45</sup> So zeigt das Inklusionsbarometer Arbeit 2017, dass Jugendliche mit Behinderung während der Bewerbungsphase für einen Ausbildungsplatz häufig auf Hilfe oder Unterstützung angewiesen sind: 38 Prozent der Befragten haben Hilfe durch Verwandte oder Freunde bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz bekommen.<sup>46</sup>

Dabei bekommen Auszubildende mit körperlicher Behinderung überdurchschnittlich häufig Unterstützung aus dem Familien- oder Freundeskreis. Auszubildende mit psychischen, geistigen oder Lernbehinderungen erhalten in der Bewerbungsphase dagegen wesentlich häufiger Hilfe von einer Betreuungsperson aus der Schule oder von der Agentur für Arbeit.

Jugendliche mit Behinderung, die keine familiäre Unterstützung erfahren, sind hinsichtlich ihrer Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Integration häufig benachteiligt. Es ist daher entscheidend, externe Hilfsstrukturen zu stärken und auszubauen, damit auch diesen jungen Menschen Wege in den Beruf eröffnet werden. Dazu gehören individuelle Förderangebote, professionelle Beratung und Begleitung sowie gezielte Förderprogramme, die den Jugendlichen unabhängig von familiären Ressourcen die gleichen Chancen bieten.

### 3.4.2 Erfahrungen auf dem Bildungsweg

Im Laufe ihrer Bildungsbiografie stehen Menschen mit Beeinträchtigung einer Reihe von Hindernissen gegenüber, die Einfluss auf ihren Lebensweg, ihre Teilhabechancen und ihren zukünftigen beruflichen Erfolg haben. Nur knapp die Hälfte der jungen Menschen mit Beeinträchtigung kann oder konnte die Ausbildung machen oder das Studium absolvieren, die zu ihnen passten – bei den Gleichaltrigen ohne Beeinträchtigung waren es zwei Drittel.

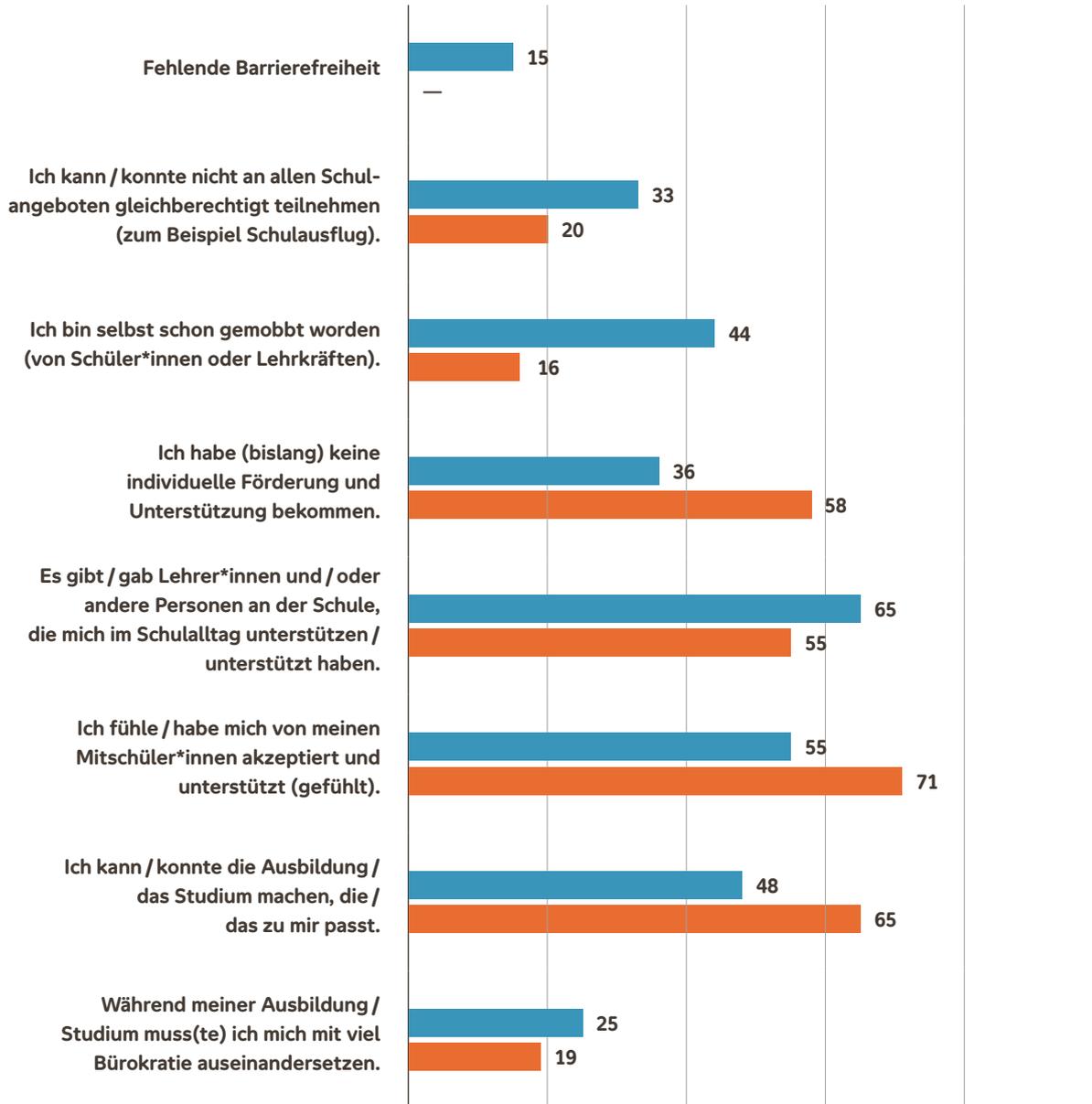
Bei den Menschen mit Beeinträchtigung konnten 53 Prozent der Berufstätigen, jedoch nur 23 Prozent der Nicht-Berufstätigen die gewünschte Ausbildung oder das gewünschte Studium machen. Die Auswahl der Schule konnten 39 Prozent aller jungen Menschen mit Beeinträchtigung nicht mitbestimmen. Dies trifft vor allem auf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen (55 Prozent) zu. Während nur 15 beziehungsweise 30 Prozent der Student\*innen und Auszubildenden nicht die gewünschte Schule besuchen konnten, sind es bei den Nicht-Berufstätigen 59 Prozent.

<sup>45</sup> Zölls-Kaser, Ph. (2023).

<sup>46</sup> Aktion Mensch (2017).

**Abbildung 8: Erfahrungen auf dem Bildungsweg**

**Frage:** Welche Erfahrungen hast du im Laufe deines Bildungs- und Berufswegs gemacht, das heißt in der Schule, Lehrstelle, Studium oder Job?



Junge Menschen mit Beeinträchtigung ● Junge Menschen ohne Beeinträchtigung

Darstellung in Prozent | Darstellung der Antwortmöglichkeiten „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“ | Basis: n = 718 für junge Menschen mit Beeinträchtigung; n = 724 für junge Menschen ohne Beeinträchtigung  
Quelle: Aktion Mensch, Inklusionsbarometer Jugend (2024)

Ein Drittel der jungen Menschen mit Beeinträchtigung gibt an, nicht an allen Schulangeboten wie Ausflügen, Klassenfahrten, Sportunterricht oder der Schülervertretung teilnehmen zu können (20 Prozent bei Menschen ohne Einschränkung). Personen mit motorischen Einschränkungen (49 Prozent), Schmerzen (36 Prozent) und Sehbeeinträchtigungen (34 Prozent) berichten dabei am häufigsten über diese Probleme.

Ebenfalls mehr als ein Drittel (36 Prozent) hat (bisher) keine individuelle Förderung und Unterstützung wie Differenzierung von Material, Schulbegleitung oder Fördermaßnahmen (zum Beispiel Logopädie) bekommen. Besonders häufig betrifft dies Menschen mit Suchterkrankungen (59 Prozent) und chronischen Erkrankungen (53 Prozent). Menschen mit kognitiven Einschränkungen (21 Prozent) und Beeinträchtigungen beim Sprechen (20 Prozent) erhalten häufiger individuelle Förderung und Unterstützung. Nicht-Berufstätige berichten dabei wesentlich häufiger von fehlender Förderung als Berufstätige, Student\*innen oder Auszubildende.

Ein Viertel der Befragten mit Behinderung musste sich während der Ausbildung oder dem Studium mit viel Bürokratie (wie beispielsweise Nachteilsausgleich, Atteste, Beantragungen von Unterstützung) auseinandersetzen (19 Prozent der Jugendlichen ohne Beeinträchtigung). Fehlende Barrierefreiheit stellten 15 Prozent vor Herausforderungen. Besonders betroffen sind dabei Menschen mit Bewegungsbeeinträchtigungen. Hier geben 36 Prozent an, fehlender Barrierefreiheit begegnet zu sein. Nicht-Berufstätige waren oder sind häufiger mit fehlender Barrierefreiheit konfrontiert (24 Prozent) als Berufstätige (16 Prozent) oder Student\*innen und Auszubildende (drei beziehungsweise 14 Prozent).

Mobbing ist weit verbreitet unter jungen Menschen mit Beeinträchtigung. Knapp die Hälfte der Menschen mit Beeinträchtigung (44 Prozent) berichtet von Mobbing-Erfahrungen, während es bei Menschen ohne Einschränkungen 16 Prozent waren. Am häufigsten wurden junge Menschen, die nicht berufstätig sind (59 Prozent), und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (65 Prozent) von Schüler\*innen oder Lehrkräften gemobbt.

Auf der anderen Seite zeigt sich, dass junge Menschen mit Beeinträchtigung aktiver im Berufsleben sind, wenn es Lehrer\*innen und/oder andere Personen an der Schule gab, die im Schulalltag unterstützen oder unterstützt haben (zum Beispiel motivieren, sich kümmern, helfen). So wurden 64 Prozent der Berufstätigen im Schulalltag in dieser Form gefördert, aber nur 34 Prozent der Nicht-Berufstätigen. Und während Menschen mit Beeinträchtigung beim Sprechen (78 Prozent), Sehen (77 Prozent) oder Bewegen (76 Prozent) häufiger Unterstützung erhalten, werden Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (50 Prozent) seltener im Schulalltag unterstützt.

Bei den Erfahrungen auf dem Bildungsweg offenbart sich außerdem ein Stadt-Land-Gefälle. In ländlichen Regionen und Kleinstädten konnten Schüler\*innen häufiger nicht an allen Schulangeboten gleichberechtigt teilnehmen, haben seltener von individueller Förderung profitiert und konnten seltener die Ausbildung oder das Studium machen, die zu ihnen passen.

Im Ergebnis unterstreichen die Umfrageergebnisse zum einen die Bedeutung von Lehrer\*innen und anderen Personen an der Schule, die ihre Schüler\*innen unterstützen. Sie zeigen zudem, dass Menschen häufig ihren Schul- und Berufsweg nicht in ausreichendem Maße mitbestimmen können beziehungsweise nicht nach ihren Wünschen und Vorstellungen durchlaufen können. Die Umfrageergebnisse bestätigen vorherige Untersuchungen und Studienergebnisse. So kam auch eine Expertise des Paritätischen Gesamtverbandes zu dem Schluss, dass Jugendliche mit Behinderung oft in Berufe gedrängt werden, die nicht ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Dies führt zu Frustration und zu einer mangelnden Übereinstimmung zwischen Qualifikation und Beruf. Eine Studie von Zölls-Kaser kommt zu dem Ergebnis, dass Angebote der Berufsorientierung für Menschen mit geistiger Behinderung nicht ausreichend auf ihre individuellen Interessen und Stärken eingehen. Junge Menschen mit Behinderung werden oft in Berufsfelder vermittelt, die weniger anspruchsvoll sind und nicht ihrem Potenzial gerecht werden. Menschen mit Behinderung sind außerdem häufiger in Berufen tätig, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus liegen.

Abhilfe könnte hier das Budget für Ausbildung schaffen. Das Förderprogramm soll die beruflichen Chancen für Menschen mit Behinderung verbessern und die Auswahlmöglichkeiten erhöhen, indem sie eine berufliche Ausbildung, idealerweise im gewünschten und qualifikationsgerechten Beruf, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren können. Das Budget für Ausbildung richtet sich an Personen, die voll erwerbsgemindert sind und Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren oder Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder bei einem anderen Leistungsanbieter haben. Das Förderprogramm soll die Lücke zwischen Schulabschluss und dem Budget für Arbeit überbrücken und als Alternative zu den Leistungen der WfbM dienen.

Nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages mit einer Ausbildungsstätte werden Kosten wie die Ausbildungsvergütung sowie individuelle Aufwendungen wie die Kosten der Anleitung und Begleitung und die Kosten der berufsschulischen Unterweisung übernommen. Diese Förderung läuft, wenn nötig, bis zum Abschluss der Ausbildung. Das Budget für Ausbildung (BuAb) gem. § 61a SGB IX wurde zum 1. Januar 2020 mit dem Gesetz zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozialhilfe und in der Eingliederungshilfe („Angehörigen-Entlastungsgesetz“) eingeführt, bisher jedoch kaum in Anspruch genommen. Immerhin: Die Tendenz ist positiv. Insgesamt nutzen im September 2024 59 Jugendliche das Budget für Ausbildung – seit Jahresbeginn kamen jedoch nur fünf neue Budgets hinzu. Zum Vergleich: 2023 wurden 32 neue Ansprüche geltend gemacht; der Bestand betrug 54. 2021 betrug die Anzahl dagegen erst 19.

Angesichts der bislang insgesamt geringen Inanspruchnahme des Budgets für Ausbildung bedarf es einer Steigerung des Bekanntheitsgrads und einer Verbesserung der Informationen und Beratung, um die positiven Effekte des Förderprogramms entfalten zu können. Des Weiteren kann es eine Überlegung sein, den anspruchsberechtigten Personenkreis zu erweitern. Während Werkstätten für behinderte Menschen allen Menschen mit Behinderung offenstehend, unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung, verlangt die Gesetzgebung zum Budget für Ausbildung volle Erwerbsminderung. Ebenso sind Jugendliche, die zwar keinen WfbM-Anspruch, jedoch einen „Reha-Status“ (nach § 19 SGB III) beziehungsweise einen festgestellten erhöhten Förderbedarf haben, als Leistungsberechtigte ausgeschlossen.



## Eigenes Geld als Voraussetzung für einen selbstbestimmten Alltag

Den Lebensunterhalt durch das eigene Einkommen bestreiten zu können, ist für alle Menschen von enormer Bedeutung. Mehr als 60 Prozent der befragten Jugendlichen mit Beeinträchtigung werden finanziell von ihrer Familie unterstützt, bei den 22 bis 27-jährigen sind es immerhin noch 42 Prozent gegenüber 29 Prozent junger Menschen ohne Beeinträchtigung. Darüber hinaus kann mehr als die Hälfte (51 Prozent) der befragten Jugendlichen mit Beeinträchtigung nicht selbst bestimmen, wie sie eigenes Geld verdienen, das heißt vielfach entscheiden Eltern darüber mit. Der Grad der Beeinträchtigung hat dabei einen erheblichen Einfluss auf die finanzielle Selbstbestimmung.

Finanzielle Selbstbestimmung ist für Jugendliche mit Beeinträchtigung nach dem Ende ihrer Ausbildung schwerer zu erreichen, wie Daten des Bundesamts für Arbeit und Soziales zeigen, wonach Menschen mit Beeinträchtigung auf dem ersten Arbeitsmarkt weniger verdienen als Menschen ohne Beeinträchtigung.<sup>47</sup> Die mittleren Bruttostundenlöhne unterscheiden sich zwar nur wenig. Allerdings sind Beschäftigte mit Beeinträchtigung gerade am oberen Ende der

Lohnverteilung unterrepräsentiert. Zudem sind sie häufig in Berufen tätig, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen und üben dabei vielfach einfache und gering bezahlte Tätigkeiten aus.<sup>48</sup> Eine berufliche Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs geht oftmals mit größeren Sorgen um die eigene finanzielle Sicherheit einher. Dies lässt darauf schließen, dass diese beruflichen Veränderungen häufig unfreiwillig erfolgen und dadurch auch eine Anpassung der Vergütung mit sich bringen.

Für weibliche Jugendliche ist die finanzielle Selbstbestimmung noch schwerer zu erreichen als für männliche. Denn Frauen mit Behinderung schneiden einer Studie der Aktion Mensch<sup>49</sup> zufolge bei Lohn sowie Vollzeit- und Führungspositionen am schlechtesten ab und sind zudem durch Haushalts- und Familienaufgaben besonders belastet. (Schwer-)behinderte Frauen verdienen durchschnittlich 670 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen mit Behinderung. Transparenz und Gerechtigkeit im Entgeltsystem und eine leistungsgerechte Bezahlung würden hier helfen.

<sup>47</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), S. 274.

<sup>48</sup> Flüter-Hoffmann, Ch. u.a. (2021).

<sup>49</sup> Aktion Mensch (2021a).

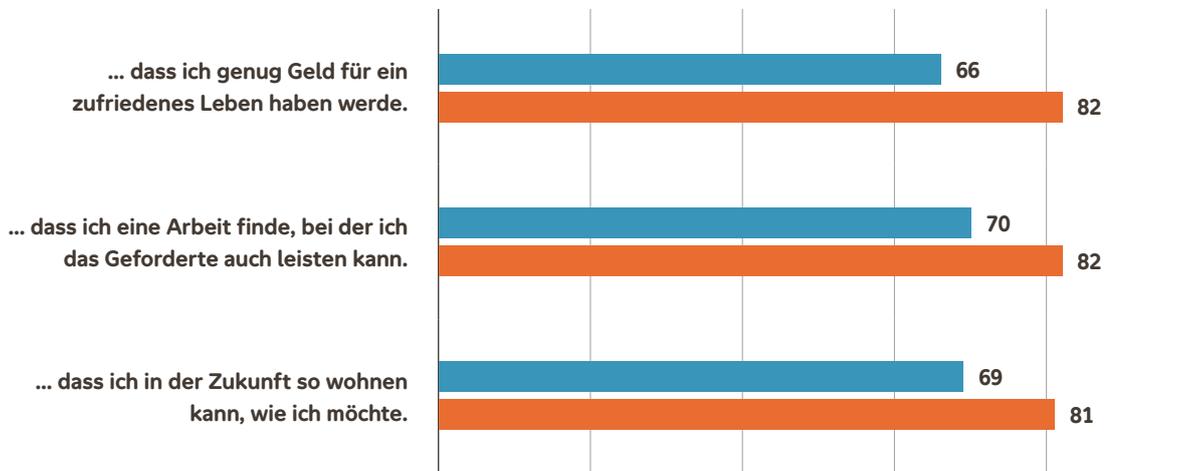
### 3.4.3 Zukunftsblick

Neben ihren Erfahrungen und der aktuellen Situation wurden die Jugendlichen auch zu ihren Erwartungen an die Zukunft befragt.

**Abbildung 9: Zukunftsblick von jungen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung**

**Frage:** Inwiefern treffen die folgenden Aussagen bezüglich deines Blicks in die Zukunft auf dich zu?

**Ich bin zuversichtlich, ...**



● Junge Menschen mit Beeinträchtigung ● Junge Menschen ohne Beeinträchtigung

Darstellung in Prozent | Darstellung der Antwortmöglichkeiten „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“ | Basis: n = 718 für junge Menschen mit Beeinträchtigung; n = 724 für junge Menschen ohne Beeinträchtigung  
Quelle: Aktion Mensch, Inklusionsbarometer Jugend (2024)

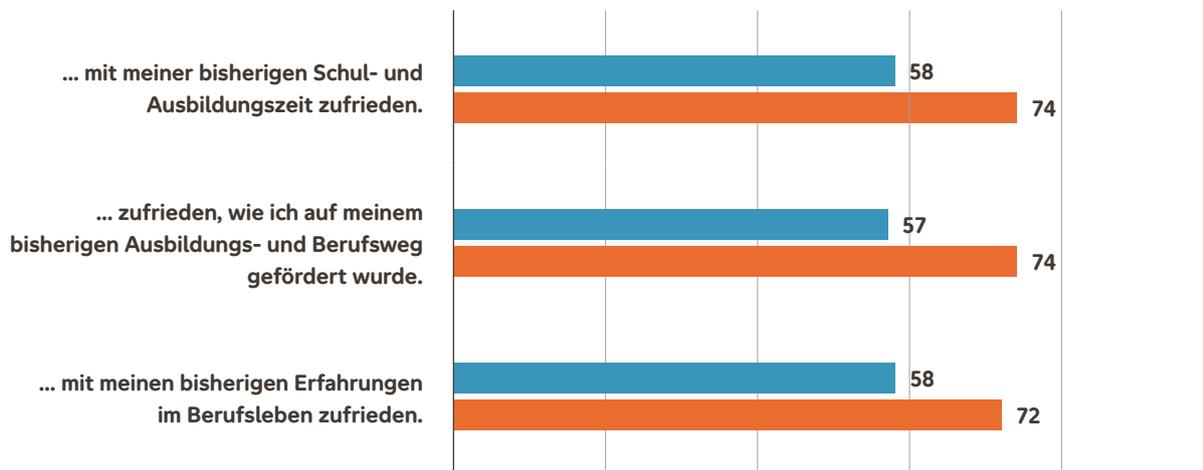
70 Prozent der Befragten mit Beeinträchtigung – und damit die große Mehrheit – sind zuversichtlich, dass sie eine Arbeit finden, bei der sie den Anforderungen gerecht werden. Bei Jugendlichen ohne Beeinträchtigung sind es 82 Prozent. Die Jugendlichen scheinen großen Wert darauf zu legen, dass ihre Kompetenzen in der Arbeitswelt anerkannt und gefordert werden, was für ihren Selbstwert und ihre berufliche Zufriedenheit entscheidend ist. Der Großteil der jungen

Menschen mit Beeinträchtigung geht zudem davon aus, in der Zukunft so wohnen zu können, wie gewünscht (69 Prozent im Vergleich zu 81 Prozent). Wohnautonomie und die Wahlfreiheit im Lebensumfeld scheinen für viele Menschen mit Behinderung von hoher Priorität zu sein. Allerdings sind nur zwei Drittel optimistisch, genug Geld für ein zufriedenes Leben zu haben. Bei Jugendlichen ohne Beeinträchtigung liegt der Anteil dagegen bei 82 Prozent.

**Abbildung 10: Lebenszufriedenheit von jungen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung**

**Frage:** Welche Aussagen treffen auf dich zu?

**Ich bin alles in allem ...**



Junge Menschen mit Beeinträchtigung ● Junge Menschen ohne Beeinträchtigung

Darstellung in Prozent | Darstellung der Antwortmöglichkeiten „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“ | Basis: n = 718 für junge Menschen mit Beeinträchtigung; n = 724 für junge Menschen ohne Beeinträchtigung  
Quelle: Aktion Mensch, Inklusionsbarometer Jugend (2024)

Insgesamt zeigen sich trotz aller oben aufgezeigten Hindernisse jeweils mehr als die Hälfte der Jugendlichen mit Beeinträchtigung zufrieden mit ihrer bisherigen Schul- und Ausbildungszeit, mit ihrer Förderung auf dem Ausbildungs- und Berufsweg (57 Prozent) sowie auch mit ihrem Berufsleben (58 Prozent). Damit bewertet zwar die Mehrheit der Befragten mit Beeinträchtigung ihre Erfahrungen in Bildung und Beruf insgesamt positiv, jedoch sind junge Menschen ohne Beeinträchtigung in all diesen Bereichen durchweg zufriedener. Zudem gibt es Unterschiede in Abhängigkeit von den spezifischen Umständen und individuellen Merkmalen.

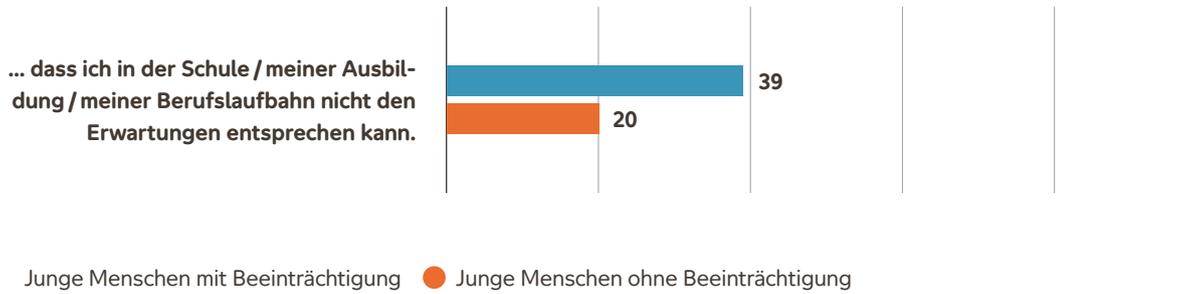
Menschen mit sprachlichen Einschränkungen (74 Prozent) und bewegungsbezogenen Beeinträchtigungen (71 Prozent) sind am zufriedensten mit ihrer

Schul- und Ausbildungszeit, während Personen mit psychischen Beeinträchtigungen (44 Prozent) und Suchterkrankungen (35 Prozent) eine deutlich geringere Zufriedenheit zeigen. Hinsichtlich der Förderung auf dem Ausbildungs- und Berufsweg kommt die Befragung zu ähnlichen Ergebnissen, dabei sind die Jugendlichen mit Sehbeeinträchtigungen (73 Prozent) am zufriedensten; aber auch hier ist der Anteil der zufriedenen Suchterkrankten deutlich geringer (25 Prozent). In Bezug auf Berufserfahrungen sind die Unterschiede ebenfalls signifikant: Menschen mit chronischen Erkrankungen (71 Prozent) und kognitiven Einschränkungen (68 Prozent) berichten über eine höhere Zufriedenheit, während dies bei Personen mit psychischen Erkrankungen (48 Prozent) und Suchterkrankungen (41 Prozent) weniger häufig der Fall ist.

**Abbildung 11: Zukunftsblick von jungen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung**

**Frage:** In welchem Ausmaß bereiten dir folgende Themen Sorgen?

**Ich mache mir Sorgen, ...**



Darstellung in Prozent | Darstellung der Antwortmöglichkeiten „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft eher zu“ | Basis: n = 718 für junge Menschen mit Beeinträchtigung; n = 724 für junge Menschen ohne Beeinträchtigung | Quelle: Aktion Mensch, Inklusionsbarometer Jugend (2024)

Der Wunsch nach einer guten Ausbildung und Arbeitsstelle geht bei 39 Prozent der Jugendlichen mit Beeinträchtigung mit der Sorge einher, den Erwartungen in Schule, Ausbildung und Beruf nicht gerecht zu werden. Dieser Anteil ist knapp doppelt so hoch wie bei Jugendlichen ohne Beeinträchtigung (20 Prozent). Die Gruppe derer, die diese Sorge nicht teilen, ist genauso groß. Dabei zeigt sich, dass die Besorgnis mit zunehmendem Grad der Beeinträchtigung größer wird. Besonders hohe Anteile finden sich bei Personen mit kognitiven (55 Prozent) und psychischen Beeinträchtigungen (54 Prozent). Diese Jugendlichen sind sorgen sich besonders bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit und den Anforderungen in schulischen, Ausbildungs- und beruflichen Kontexten. Personen mit Sehbeeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen zeigen hingegen weniger häufig diese Angst. Die Ergebnisse könnten darauf hinweisen, dass mit verschiedenen Arten von Beeinträchtigungen auch unterschiedliche Wahrnehmungen der subjektiven Belastung und Herausforderung einhergehen.

Frauen (41 Prozent) äußern etwas häufiger als Männer (37 Prozent) die Sorge, hinter den Anforderungen zurückzubleiben. Hinsichtlich des Beschäftigungsstatus ist die Besorgnis bei Personen, die derzeit nicht berufstätig sind, mit 59 Prozent deutlich größer als bei Studierenden (15 Prozent) oder Berufstätigen (32 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass die Arbeitslosigkeit beziehungsweise das vergebliche Bemühen um eine Arbeitsstelle das Selbstvertrauen und die wahrgenommene Fähigkeit, Erwartungen zu erfüllen, negativ beeinflussen.



Insgesamt verdeutlichen diese Ergebnisse die Notwendigkeit gezielter Unterstützungsmaßnahmen: Sie sollten sowohl die individuelle Stärkung des Selbstvertrauens als auch strukturelle Anpassungen in Bildungs- und Arbeitsumfeldern beinhalten. Denn auch frühere Studien legen den Schluss nahe, dass Menschen mit Behinderung in vielen Fällen weniger Vertrauen in ihre beruflichen Fähigkeiten haben und öfter Diskriminierung erleben, was sich auf ihr Selbstbewusstsein negativ auswirkt. Bildungsangebote, Inklusionsprogramme am Arbeitsplatz und Sensibilisierungskampagnen könnten helfen, das Selbstvertrauen von Menschen mit Behinderung zu stärken und ihre Teilhabe an Bildung und Arbeitsmarkt zu fördern.

## 4. Fazit und Handlungsoptionen

Der Gesamtwert des Inklusionsbarometers ist nach dem Bestwert des Vorjahres wieder deutlich gesunken, er liegt nun bei 108,3. Der vorsichtige Optimismus aus dem Vorjahr, dass die strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt – Stichwort Fachkräftemangel – mögliche negative konjunkturelle Schwächephasen überlagern könnten, hat sich nicht bewahrheitet. Die Vielzahl von Krisen in den vergangenen fünf Jahren – Corona-Pandemie, russischer Angriffskrieg in der Ukraine sowie Hemmnisse beim Strukturwandel zur klimaneutralen Volkswirtschaft – finden nun auch auf dem Arbeitsmarkt ihren Niederschlag.

Die Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen hat spürbar nachgelassen, in der Folge ist die Arbeitslosenzahl deutlich angestiegen – und die Zunahme der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung von Menschen mit Behinderung weisen darauf hin, dass auch die Entlassungsneigung wieder zugenommen hat. Im Ausblick auf das kommende Jahr ist nach den Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute keine Besserung zu erwarten, der Arbeitsmarkt entwickelt sich weiterhin schwach.

Der Anteil der Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen, geht erneut zurück. In diesem Jahr trat die (spürbare) Erhöhung der Ausgleichsabgabe in Kraft, insbesondere für solche Unternehmen, die überhaupt keine Menschen mit Behinderung beschäftigen. Möglicherweise erhöht diese Maßnahme – im Sinne eines Denkanstoßes („nudging“) – das Bewusstsein für die Pflicht, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen und kann dadurch einen weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit abmildern.

Vor allem aber ist Inklusion ein Menschenrecht und es muss in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik endlich in diesem Sinne gehandelt werden. Der Bewusstseinswandel vollzieht sich noch viel zu langsam und muss daher mit politischen Maßnahmen flankiert umgesetzt werden. Die angekündigte Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) müssen auch nach dem Aus der „Ampel“-Regierung umgesetzt werden.

Trotz dieses auf kurze Sicht pessimistischen Ausblicks bietet der absehbare Fachkräftemangel neue Chancen für Arbeitsuchende mit Behinderung. Umso wichtiger ist es, die Ausbildungsbemühungen der Jugendlichen mit Beeinträchtigung oder Behinderung intensiv zu unterstützen.

Die Ergebnisse der Umfrage des Inklusionsbarometers Jugend verdeutlichen, dass der Übergang von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderung eine sorgfältige und frühzeitige Planung erfordert. Die enge Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure ist von zentraler Bedeutung. Dazu zählen die Eltern, die Schulleitungen und Lehrer\*innen sowie (regionale) Betriebe und lokale Netzwerke, die gemeinsam den Jugendlichen durch Schnuppertage und Praktika Einblicke in die Berufswelt verschaffen.

Die Potenzialanalyse als erster Schritt der Berufsorientierung für Schüler\*innen mit Förderbedarf spielt hierbei eine zentrale Rolle, da sie nicht nur die beruflichen Interessen und Stärken der Jugendlichen aufzeigt, sondern auch gezielt die berufliche Inklusion fördert. Als erfolgreich hat sich erwiesen, die Analyse erst nach einem Praktikum durchzuführen, wenn die Jugendlichen schon erste praktische Erfahrungen gesammelt haben. Zudem ist es wichtig, dass gut vernetzte, lokale Träger in die Maßnahme mit eingebunden werden. Die Vernetzung aller Akteure trägt somit entscheidend dazu bei, den Jugendlichen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen und langfristige Berufsperspektiven zu schaffen.

Das Budget für Ausbildung kann in diesem Prozess eine wichtige Rolle spielen. Um die Nutzung dieser Förderung in Zukunft zu steigern, muss deren Bekanntheitsgrad gesteigert werden. Der berechnete Personenkreis dieser Förderung könnte außerdem erweitert werden, so dass sie auch von nicht voll erwerbsgeminderten jungen Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen werden kann. Die Information und Beratung über die Förderprogramme sollten ausgebaut werden, damit mehr junge Menschen mit Behinderung davon profitieren können.

Ein weiterer Punkt betrifft das Entgeltsystem: Es sollte sichergestellt werden, dass Jugendliche in die für sie richtigen Berufe vermittelt werden, die zu ihren Fähigkeiten und ihrer Qualifikation passen, und zudem eine angemessene Entlohnung erhalten. Dies trägt entscheidend zur Selbstständigkeit und finanziellen Unabhängigkeit bei.

# Literaturverzeichnis

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

**Aktion Mensch (2024).** Inklusionsbarometer Jugend. Eine Studie zu ungleichen Teilhabechancen von jungen Menschen in Deutschland.

**Aktion Mensch (2014, 2015, 2017, 2020, 2021, 2022, 2023).** 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. Jg.

**Aktion Mensch (2021a).** Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt.

**Arndt, I. u.a. (2018).** Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf. Hintergründe, Herausforderungen und Beispiele aus der Praxis.

**Bundesagentur für Arbeit (2024c).** Berufliche Rehabilitation. Deutschland, Regionaldirektionen, Bundesländer und Agenturen für Arbeit (Monatszahlen).

**Bundesagentur für Arbeit (2024b).** Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX).

**Bundesagentur für Arbeit (2024a).** Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung 2023.

**Bundesagentur für Arbeit (2024).** Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023.

**Bundesagentur für Arbeit (2023).** Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022.

**Bundesagentur für Arbeit (2022).** Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021.

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

**Bundesgesetzblatt (2023).** Teil 1, Nr. 146, Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts.

**Bundesinstitut für Berufsbildung (2024).** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023).** Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Abschlussbericht.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022).** <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/Beschaeftigungschancen-im-SGB-II/Teilhabechancengesetz/teilhabechancengesetz.html> (abgerufen am 23.9.2022).

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

**Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2024).** Ausbildung für Menschen mit Behinderung. <https://www.lebenshilfe.de/informieren/arbeiten/ausbildung-fuer-menschen-mit-behinderung> (abgerufen am 15.08.2024)

**Enggruber, R. u.a. (2021).** Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive. Expertise im Auftrag des Paritätischen Gesamtverbandes.

**Flüter-Hoffmann, Ch. u.a. (2021).** Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt. Institut der Deutschen Wirtschaft (= IW Analysen 147).

**Handelsblatt, 20.9.2024.**

**Hensen, J./ Trögeler, Ph. (2023).** Inklusion am Arbeitsplatz stärken. Wie und warum verhaltensökonomische Erkenntnisse helfen, Menschen mit Behinderungen bei Einstellungen seltener zu diskriminieren – zum Wohle aller (= IW-Report 49/2023), Köln.

**Keitel, Ch. (2024).** „Das Teilhabechancengesetz hat die richtigen Impulse gesetzt“, IAB-Forum 21. März.

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

**Kölner Stadt-Anzeiger, 10.10.2023.**

**Kubis, A./ Rebien, M. (2019).** Langzeitarbeitslosigkeit in Zeiten von Fachkräfteteengpässen, Wirtschaftspolitische Blätter, Jg. 66, H. 1, S. 39-57.

**Rohrbach-Schmidt, D./ Hall, A. (2018).** BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018.

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

**United Nations (2016).** Committee on the Rights of Persons with Disabilities.

**Vereinte Nationen. Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2023).** Abschließende Bemerkungen zum kombinierten zweiten und dritten periodischen Bericht Deutschlands.

**Zölls-Kaser, Ph. (2023).** Der Übergang Schule-Beruf von Schüler\*innen des Förderschwerpunktes Geistige Entwicklung, in: Teilhabe, Jg. 62 (2023), H.2, S. 50–57.

# 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 Arbeitsagentur 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

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

## Beschäftigungsquote Schwerbehinderter

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

## Erwerbstätige

Erwerbstätige sind 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. Dies sind 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 setzt sich zusammen aus den im Inland Erwerbstätigen, den registrierten Arbeitslosen und einer geschätzten 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

Der 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 unbekanntem 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)  
Maria Elisabeth Marberg

## **Layout und Satz**

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

## **Zentrale Grafik**

Carla Zockoll / Buero Zockoll, Köln

## **Stand**

November 2024

© Aktion Mensch e.V., Bonn, und Handelsblatt Research Institute, Düsseldorf, 2024



Mehr Informationen unter  
[www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de)



**Aktion Mensch e.V.**

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

[info@aktion-mensch.de](mailto:info@aktion-mensch.de)