

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

20|2026

In aller Kürze

- Nur rund 7 Prozent der Unternehmen, die der Beschäftigungspflicht für Menschen mit Schwerbehinderungen unterliegen, verwenden in ihren Online-Stellenanzeigen der BA-Jobsuche sogenannte inklusive Formulierungen – also Formulierungen, die einen Hinweis auf eine bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber, Willkommensbekundungen oder Gleichbehandlungsgrundsätze enthalten.
- Die Nutzung solcher inklusiven Formulierungen unterscheidet sich deutlich nach Eigentumsform und Größe der Unternehmen. So ist die Verwendung inklusiver Formulierungen in Großunternehmen deutlich stärker verbreitet als in kleineren Unternehmen.
- Nahezu die Hälfte der öffentlichen Arbeitgeber verwendet Stellenanzeigen mit einem solchen Hinweis.
- Stellenanzeigen in der BA-Jobsuche sind allerdings nur ein Baustein der Personalgewinnung. Unternehmen können schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber auch über andere Rekrutierungswege erreichen, etwa über andere Online-Jobportale oder spezialisierte Jobbörsen.

Rekrutierung von Menschen mit Schwerbehinderungen

Inklusive Formulierungen in Stellenanzeigen – öffentliche Arbeitgeber sind Vorreiter

von Nicole Gürtzgen, Laura Pohlan und Franka Vetter

Die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben nimmt im deutschen Arbeits- und Sozialrecht einen hohen Stellenwert ein. Konkrete Regelungen schaffen sowohl Anreize als auch verbindliche Vorgaben für Arbeitgeber, Menschen mit Schwerbehinderungen in Bewerbungs- und Einstellungsprozessen aktiv zu berücksichtigen. Ob und inwieweit sich dies in der Nutzung inklusiver Formulierungen in Stellenanzeigen widerspiegelt, wie verbreitet solche Hinweise sind und welche Unternehmen sie besonders häufig verwenden, zeigen Auswertungen von Stellenanzeigen aus der BA-Jobsuche.

Die Integration von Menschen mit Schwerbehinderungen in den Arbeitsmarkt bleibt trotz vielfältiger Förderinstrumente und gesetzlicher Beschäftigungspflicht eine große Herausforderung.

Obgleich die gesetzliche Beschäftigungspflicht Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen dazu verpflichtet, eine bestimmte Anzahl beziehungsweise einen bestimmten Anteil ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderungen zu besetzen, erfüllt ein Großteil der

A1

Stellenanzeigen können Menschen mit Beeinträchtigungen explizit ansprechen und einladen



Grafik: IAB

Arbeitgeber diese Beschäftigungsvorgaben nicht.¹ Laut der Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) kamen im Jahr 2024 nur 39,4 Prozent der privaten und öffentlichen Arbeitgeber der Beschäftigungspflicht vollständig nach (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2026).

1

Daten und Methodik:

Jobbörse – Klassifikation der Stellenanzeigen (Link mit BsbM und BHP)

Die Analyse basiert auf Stellenanzeigen, die der Online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit, „BA-Jobsuche“, zwischen April 2019 und Dezember 2023 zugegangen sind. Die BA-Jobsuche ist eine der größten Online-Jobbörsen in Deutschland. Sie ist sowohl für Arbeitsuchende als auch für Unternehmen kostenlos. Für die Untersuchung werden ausschließlich Stellenanzeigen verwendet, die einen Betriebsidentifikator enthalten und somit dem Betrieb zugeordnet werden können, der die Anzeige geschaltet hat. Stellenanzeigen von Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung werden ausgeschlossen, da deren Stellenangebote nicht notwendigerweise einer tatsächlichen offenen Stelle entsprechen.

Für jede Stellenanzeige gibt es eine große Bandbreite an Daten, wie etwa den ausgeschriebenen Beruf, das Veröffentlichungsdatum, die Zahl der offenen Stellen und den Stellentext. Die Stellentexte werden mithilfe eines regelbasierten Klassifikationsverfahrens danach klassifiziert, ob sie eine „inklusive“ Formulierung enthalten oder nicht. Eine inklusive Formulierung ist ein expliziter Hinweis auf eine bevorzugte Berücksichtigung (schwer-)behinderter Menschen, eine ausdrückliche Einladung zur Bewerbung oder die Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von einer (Schwer-)Behinderung.

Bei der regelbasierten Klassifikation werden Suchmuster definiert, die bestimmte inklusive Formulierungen erfassen sollen. Die Suchmuster bestehen aus Wörtern, die in den jeweiligen Formulierungen typischerweise vorkommen. Eine häufig verwendete Art der Formulierung lautet beispielsweise „Wir freuen uns über die Bewerbung von Menschen mit Behinderung“ oder „Besonders freut sich die <FIRMA> über Bewerbungen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen“. Das entsprechende Suchmuster, das diese Formulierungen erfassen soll, enthält die Wörter beziehungsweise Wortstämme „freu(t/en)“, „bewerb“ und „behinder“. Jedes Muster gibt zudem Bedingungen vor. Eine Bedingung ist, dass keine Satzschlusszeichen zwischen den Wörtern vorkommen dürfen. Auch wird ein maximaler Zeichenabstand zwischen jedem Wortpaar vorgegeben, der je nach Formulierung variiert. Nach der Definition der Suchmuster wird mithilfe eines Suchalgorithmus in allen Stellentexten nach ihnen gesucht. Wird mindestens ein Suchmuster in einer Stellenanzeige gefunden, wird diese als „inklusive“ klassifiziert. Um möglichst alle inklusiven Formulierungen abzudecken, wird eine umfassende Liste mit fein abgestimmten Suchmustern erstellt. Dabei ist von Vorteil, dass die Mehrheit der Arbeitgeber auf standardisierte und wiederkehrende Textbausteine zurückgreift.

Die Qualität der Klassifikation wurde mithilfe einer händischen Klassifikation von insgesamt 1.000 Anzeigen durch zwei studentische Mitarbeitende evaluiert. Der Abgleich der händischen und regelbasierten Klassifikation zeigt, dass der regelbasierte Ansatz die Stellenanzeigen mit inklusiver Formulierung in 96 Prozent der Fälle erkennt und die Vorhersage, dass eine Stellenanzeige eine inklusive Formulierung enthält, in 99 Prozent der Fälle korrekt ist.

Nach der Klassifikation werden die Stellenanzeigen anhand des Betriebsidentifikators mit Unternehmen verknüpft, die in der Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM) enthalten sind. Die BsbM umfasst alle deutschen Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, die der Beschäftigungspflicht für Menschen mit Schwerbehinderungen unterliegen. Mehr Informationen zur BsbM finden sich in Hiesinger et al. (2025a, 2025b). Zusätzlich werden über den Identifikator Betriebscharakteristika aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) wie etwa Branche und Region zugespielt. Insgesamt lassen sich 7.413.652 klassifizierte Stellenanzeigen zu Unternehmen zuordnen. Für die Analyse werden die Daten auf Unternehmen-Jahr-Ebene aggregiert. Die finalen Analysedaten bestehen aus 443.788 Unternehmen-Jahr-Beobachtungen, welche von 142.555 verschiedenen Unternehmen stammen.

Arbeitgeber begründen die geringe Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen häufig damit, dass sich zu wenige geeignete Kandidatinnen und Kandidaten mit Schwerbehinderungen auf offene Stellen bewerben (Hiesinger/Kubis 2022). Bislang ist jedoch wenig darüber bekannt, inwieweit Arbeitgeber ihre Rekrutierungsprozesse aktiv auf diese Zielgruppe ausrichten und damit auf die von ihnen selbst beklagte Knappheit an Bewerbungen reagieren.

Die vorliegende Studie nimmt das Rekrutierungsverhalten anhand der Verwendung inklusiver Formulierungen in Stellenanzeigen von Betrieben in den Blick. Konkret prüfen wir, ob Arbeitgeber Formulierungen verwenden, die Offenheit gegenüber Bewerbungen von Menschen mit (Schwer-)Behinderungen² signalisieren oder diese gezielt zur Bewerbung ermutigen. Da Stellenanzeigen der erste und öffentlich sichtbare Schritt im Einstellungsprozess sind, stellt die Verwendung solcher Formulierungen einen geeigneten Indikator für betriebliche Bemühungen dar, Menschen mit (Schwer-)Behinderungen zu rekrutieren.

Die Analyse basiert auf Stellenanzeigen aus der Jobsuche der Bundesagentur für Arbeit (BA-Jobsuche), einem der größten deutschen Online-Stellenportale. Mithilfe eines Klassifikationsverfahrens werden Stellenanzeigen danach unterschieden, ob sie explizite Hinweise auf die bevorzugte Berücksichtigung (schwer-)behinderter Bewerberinnen und Bewerber, Willkommensbekundungen oder Gleichbehandlungsgrundsätze enthalten. Im Folgenden werden solche Formulierungen als sogenannte inklusive Formulierungen bezeichnet.

Der Kurzbericht präsentiert damit neue Erkenntnisse darüber, welche Arbeitgeber Menschen mit (Schwer-)Behinderungen aktiv ansprechen und in welchem Ausmaß sich die Nutzung inklusiver Formulierungen zwischen unterschiedlich großen

¹ Konkret sind Arbeitgeber mit 20 bis 39 (mit 40 bis 59) Beschäftigten verpflichtet, auf mindestens einem Arbeitsplatz (zwei Arbeitsplätzen) Personen mit Schwerbehinderungen zu beschäftigen. Bei Arbeitgebern mit 60 oder mehr Beschäftigten umfasst die Beschäftigungspflicht mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze. Eine Schwerbehinderung liegt in Deutschland bei einem amtlich anerkannten Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vor. Personen mit einem GdB von 30 oder 40 können schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden.

² Arbeitgeber verwenden in ihren inklusiven Formulierungen sowohl den Ausdruck „Schwerbehinderung“ als auch „Behinderung“.

Betrieben oder verschiedenen Wirtschaftszweigen unterscheidet. Die Ergebnisse können Hinweise auf mögliche Unterschiede in der Ansprache von Menschen mit Schwerbehinderungen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts geben.

Für die Berücksichtigung von Menschen mit Schwerbehinderungen im Einstellungsprozess gelten vielfältige rechtliche Regelungen

Die Ausschreibung und Besetzung offener Stellen erfolgt in Deutschland innerhalb eines rechtlichen Rahmens, der Diskriminierung verhindern und Chancengleichheit im Bewerbungsverfahren sicherstellen soll. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) müssen Arbeitgeber Stellen so ausschreiben, dass niemand aufgrund persönlicher Merkmale benachteiligt wird. Alle Bewerberinnen und Bewerber sollen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung oder anderen persönlichen Eigenschaften die gleichen Chancen auf eine Beschäftigung erhalten.

Für Menschen mit Schwerbehinderungen gelten darüber hinaus besondere Schutz- und Förderregelungen, die im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) verankert sind. Arbeitgeber müssen prüfen, ob offene Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Dabei sollen sie prinzipiell frühzeitig die Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit oder der Integrationsämter nutzen, die geeignete Bewerberinnen und Bewerber vermitteln können. Zudem sind die Schwerbehindertenvertretungen, die ab einer Anzahl von fünf schwerbehinderten Beschäftigten verpflichtend sind, bei entsprechenden Personalentscheidungen zu beteiligen. Diese Regelungen verdeutlichen den hohen Stellenwert, den die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im deutschen Arbeits- und Sozialrecht einnimmt.

Öffentliche Arbeitgeber unterliegen dabei weitergehenden Verpflichtungen als private Arbeitgeber. Neben der allgemeinen Beschäftigungspflicht gelten zusätzliche Melde-, Beteiligungs- und Verfahrensvorschriften. So müssen offene Stellen frühzeitig der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden. Außerdem sind Bewerberinnen und Bewerber mit (bekanntem) Schwerbehindertenstatus

grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern ihnen die erforderliche fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderungen sind allerdings nicht dazu verpflichtet, ihren Schwerbehindertenstatus bei der Bewerbung offen zu legen.

Ergänzend konkretisieren Vorschriften auf Bundes- und Landesebene den Umgang mit schwerbehinderten Menschen im Einstellungsverfahren. Öffentliche Arbeitgeber sind in allen Bundesländern verpflichtet, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen oder bevorzugt einzustellen. Darüber hinaus haben zahlreiche Bundesministerien und oberste Bundesbehörden Integrationsvereinbarungen abgeschlossen, in denen Maßnahmen zur Förderung und bevorzugten Berücksichtigung von Menschen mit Schwerbehinderungen im Bewerbungs- und Einstellungsprozess verbindlich festgelegt werden.

Insgesamt schafft dieser institutionelle Rahmen neben der Beschäftigungspflicht für größere Arbeitgeber sowohl Anreize als auch verbindliche Vorgaben für Arbeitgeber, Menschen mit Schwerbehinderungen bei der Besetzung offener Stellen aktiv zu berücksichtigen. Insofern stellt sich die Frage, inwieweit sich diese rechtlichen Anforderungen in der konkreten Ausgestaltung von Stellenanzeigen widerspiegeln und ob Arbeitgeber ihre Offenheit gegenüber Bewerbungen von Menschen mit (Schwer-)Behinderungen dort sichtbar zum Ausdruck bringen.

Die BA-Jobsuche stellt einen wichtigen Kanal für die Suche nach schwerbehinderten Kandidatinnen und Kandidaten dar

Da die Analyse auf Stellenanzeigen aus der BA-Jobsuche (vgl. Infobox 1) zurückgreift, wird in einem ersten Schritt untersucht, welche Bedeutung die BA-Jobsuche für die gezielte Gewinnung von Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen hat. Wie oben erwähnt, sind Arbeitgeber nach § 164 SGB IX grundsätzlich verpflichtet, zu überprüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend

gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Die Arbeitgeber sollen deswegen frühzeitig Verbindung mit der Bundesagentur für Arbeit aufnehmen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Stellenangebote in der BA-Jobsuche veröffentlicht werden können. Entweder nehmen Arbeitgeber direkt Kontakt zum Arbeitgeber-Service (AG-S) der Bun-

desagentur für Arbeit auf und übermitteln ein oder mehrere Stellenangebote, die unter bestimmten Voraussetzungen vom AG-S in der BA-Jobsuche veröffentlicht werden.³ Alternativ können Arbeitgeber ihre Stellenangebote selbst über das Internetportal der BA-Jobsuche (mit oder ohne Vermittlungsauftrag) einstellen.

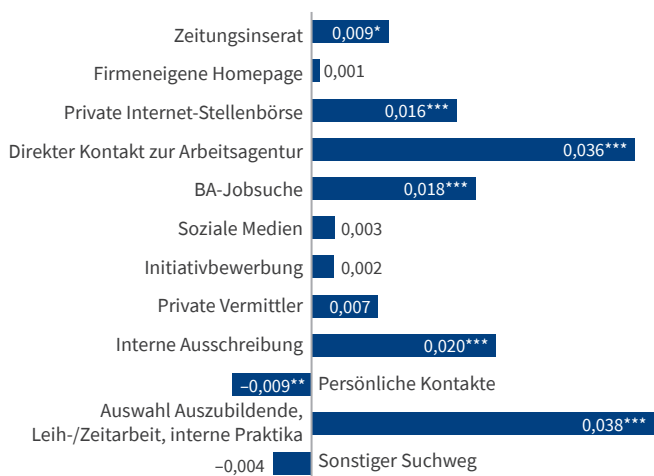
Da die BA-Jobsuche aufgrund der rechtlichen Regelungen ein zentraler Suchkanal für die Gewinnung von Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen sein sollte, stellen die in der BA-Jobsuche veröffentlichten Stellenangebote eine sinnvolle Datenquelle dar. Prinzipiell ist es jedoch auch denkbar, dass Arbeitgeber in der Praxis nicht die Bundesagentur für Arbeit einschalten, sondern Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen über andere Suchkanäle einholen. Daher ist es wichtig, die tatsächliche Bedeutung der BA-Jobsuche für die Gewinnung von Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen zu beurteilen.

Hierzu wird auf Basis des letzten Falls einer Neueinstellung der IAB-Stellenerhebung (vgl. Infobox 2) der Zusammenhang zwischen der Häufigkeit, mindestens eine Bewerbung von einer schwerbehinderten Person zu erhalten, und den verschiedenen Kanälen, über die Betriebe nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten suchen können, quantifiziert. Zunächst zeigt sich (vgl. Abbildung A2), dass die Suche unter ehemaligen Auszubildenden, via Zeitarbeit entliehenen Kräften sowie Praktikantinnen und Praktikanten ein wichtiger Kanal ist, um Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen zu erhalten. Die Wahrscheinlichkeit mindestens einer solchen Bewerbung ist in diesem Fall um 3,8 Prozentpunkte höher, als wenn dieser Kanal nicht genutzt wird. Eine etwa ebenso große Erhöhung dieser Wahrscheinlichkeit geht mit dem direkten Kontakt zur Arbeitsagentur einher.⁴ Die eigenständige Nutzung des Online-Stellenportals der BA-Jobsuche ist da-

A2

Verwendung von Suchkanälen und Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen

Geschätzte Regressionskoeffizienten



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die geschätzten Koeffizienten für die Verwendung verschiedener Suchkanäle aus einer linearen Regression mit einer Indikatorvariable, die den Wert 1 annimmt, wenn Arbeitgeber mindestens eine Bewerbung von einer schwerbehinderten Person erhalten haben (abhängige Variable). Als Kontrollvariablen wurden die Branchenzugehörigkeit, die Betriebsgröße, ein Indikator für Ostdeutschland und die Erhebungswelle berücksichtigt. Die geschätzten Koeffizienten sind zusammen mit deren Signifikanz auf dem 1-%-, 5-%- und 10-%-Niveau (*, **, ***) dargestellt. Anzahl der Beobachtungen = 19.180.

Lesebeispiel: Die Suche über Zeitungsinserate erhöht die Wahrscheinlichkeit, mindestens eine Bewerbung von Menschen mit Schwerbehinderungen zu erhalten, um 0,9 Prozentpunkte im Vergleich zu einer Situation, in der dieser Kanal nicht genutzt wird.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 4. Quartal 2023 und 4. Quartal 2024, eigene Berechnungen. Grafik: IAB

2

Die IAB-Stellenerhebung

ist eine repräsentative Befragung von Betrieben in Deutschland, die seit 1989 durchgeführt wird. Die Befragung repräsentiert einen Querschnitt von Betrieben in sieben Betriebsgrößenklassen und 23 Wirtschaftszweigen in Ost- und Westdeutschland. Neben der Erhebung von Daten zu offenen Stellen werden den Betrieben auch Fragen zum letzten Fall einer erfolgreichen Neueinstellung gestellt. Diese Angaben beziehen sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen in den vergangenen zwölf Monaten, wobei Auszubildende dabei explizit keine Berücksichtigung finden. Mit Hilfe von Gewichten können die Angaben auf alle sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen in Deutschland hochgerechnet werden. In den schriftlichen Hauptbefragungen im vierten Quartal 2023 und 2024 wurden jeweils 20.525 und 15.905 Betriebe befragt, von denen insgesamt 19.180 eine sozialversicherungspflichtige Neueinstellung vorgenommen und sowohl Angaben zu den Suchkanälen sowie zur Anzahl von Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen gemacht haben.

³ Die Veröffentlichung eines Stellenangebots in der BA-Jobsuche setzt voraus, dass ein Arbeitgeber bei direktem Kontakt zur Arbeitsagentur einen Vermittlungsauftrag erteilt und einer externen Veröffentlichung des Stellenangebots zustimmt.

⁴ Wie oben dargestellt, ist jedoch bei der Abfrage des direkten Kontakts zur Arbeitsagentur in der IAB-Stellenerhebung zu beachten, dass die betriebliche Angabe eines solchen Kontakts nicht zwingend eine Veröffentlichung eines Stellenangebots in der BA-Jobsuche bedeuten muss.

gegen mit einer um 1,8 Prozentpunkte erhöhten Wahrscheinlichkeit verbunden.

Verglichen mit anderen Suchkanälen, zum Beispiel der Suche über die eigene Firmen-Homepage, Social Media oder private Vermittlungsagenturen, trägt die Veröffentlichung von Stellenangeboten in der BA-Jobsuche somit durchaus dazu bei, Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen zu erhalten. Der Anteil der Neueinstellungen, bei denen der direkte Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit oder die BA-Jobsuche genutzt werden, liegt bei 40 Prozent.

Gehen Stellenanzeigen mit inklusiven Formulierungen nun auch mit mehr Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen einher? Sie könnten einerseits mehr Bewerbungen von Schwerbehinderten anziehen und andererseits Personen dazu ermutigen, ihren Schwerbehindertenstatus eher anzugeben. Analysen auf Basis der IAB-Stellenerhebung (ohne Abbildung) ergeben, dass das Schalten mindestens einer inklusiven Anzeige innerhalb eines Jahres die Wahrscheinlichkeit, bei einer Neueinstellung mindestens eine Bewerbung von einer schwerbehinderten Person erhalten zu haben, um 4,8 Prozentpunkte erhöht. Dies stellt eine deutliche Erhöhung dar, da nur bei etwa 13 Prozent aller Neueinstellungen mindestens eine Bewerbung von einer Person mit Schwerbehinderungen vorlag. Der positive Zusammenhang bleibt bestehen, wenn Unterschiede nach Branche und Unternehmensgröße berücksichtigt werden.

Insgesamt zeigt sich, dass der BA-Jobsuche eine signifikante Rolle bei der Rekrutierung von Menschen mit Schwerbehinderungen zukommt und die Nutzung inklusiver Formulierungen in den dort veröffentlichten Stellenanzeigen positiv mit dem Eingang von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen assoziiert ist.

Um festzustellen, ob Arbeitgeber Menschen mit (Schwer-)Behinderungen aktiv als potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ansprechen, werden Stellenanzeigen der BA-Jobsuche dahingehend klassifiziert, ob sie explizite Hinweise auf die Berücksichtigung dieser Personengruppe enthalten. Dabei werden insbesondere Formulierungen erfasst, die auf eine bevorzugte Berücksichtigung (schwer-)behinderter Menschen (unter Umständen bei gleicher Eignung), auf eine ausdrückliche

Einladung zur Bewerbung oder auf die Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber unabhängig von einer (Schwer-)Behinderung hinweisen. Beispiele hierfür sind Formulierungen wie „Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden (bei gleicher Eignung) bevorzugt berücksichtigt (oder eingestellt)“, „Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen und diesen gleichgestellten behinderten Menschen sind ausdrücklich erwünscht“ oder allgemeine Gleichbehandlungserklärungen, die Bewerbungen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, (Schwer-)Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen willkommen heißen.

Die Identifikation von Stellenanzeigen mit solchen inklusiven Formulierungen erfolgt mithilfe eines regelbasierten Klassifikationsverfahrens, das auf einem umfangreichen Katalog von Suchmustern basiert. Da viele Arbeitgeber bei der Formulierung ihrer Stellenanzeigen auf standardisierte und wiederkehrende Textbausteine zurückgreifen, ermöglicht dieses Verfahren eine zuverlässige Klassifikation inklusiver Stellenanzeigen (vgl. Infobox 1).

Rund 7 Prozent der Unternehmen verwenden inklusive Formulierungen in ihren Stellenanzeigen

Um die Verbreitung inklusiver Formulierungen in Stellenausschreibungen zu ermitteln, wurden Stellenanzeigen im Zeitraum von 2019 bis 2023 von rund 143.000 deutschen Unternehmen analysiert, die unter die Beschäftigungspflicht fallen (Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten) und somit in der Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM; vgl. Infobox 1) enthalten sind.

Die Verknüpfung mit der BsbM ermöglicht es zum einen, Unternehmen anstelle von Betrieben zu identifizieren, und zum anderen, nach privaten und öffentlichen Unternehmen zu unterscheiden. Betrachtet wurde der als „inklusiv“ klassifizierte Anteil der Stellenanzeigen eines Unternehmens, die einen Hinweis auf bevorzugte Berücksichtigung (schwer-)behinderter Bewerberinnen und Bewerber, Willkommensbekundungen oder Gleichbehandlungsgrundsätze enthalten. Zusätzlich wurde berücksichtigt, ob ein Unternehmen in ei-

nem bestimmten Jahr überhaupt mindestens eine solche inklusive Stellenanzeige veröffentlicht hat.

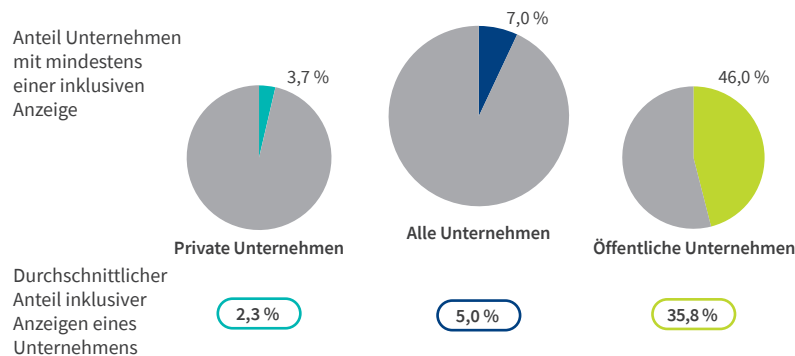
Die Befunde verdeutlichen, dass inklusive Formulierungen insgesamt selten sind (vgl. Abbildung A3). Im Durchschnitt enthalten lediglich 5 Prozent aller Stellenanzeigen eines Unternehmens einen entsprechenden Hinweis. Nur 7 Pro-

zent der Unternehmen veröffentlichen innerhalb eines Jahres überhaupt mindestens eine inklusive Stellenanzeige. Betrachtet man ausschließlich diese Unternehmen, zeigt sich, dass dort im Durchschnitt rund 70 Prozent der veröffentlichten Stellenanzeigen inklusiv formuliert sind. Das deutet darauf hin, dass die Unternehmen, die überhaupt inklusive Formulierungen nutzen, dies vergleichsweise konsequent tun. Die große Mehrheit, knapp 93 Prozent, verzichtet gänzlich darauf.

A3

Nutzung inklusiver Stellenanzeigen in Unternehmen

Anteile in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt den Anteil der Unternehmen mit mindestens einer inklusiven Stellenanzeige innerhalb eines Jahres für alle, private und öffentliche Unternehmen. Außerdem weist sie den durchschnittlichen Anteil inklusiver Stellenanzeigen an allen Anzeigen eines Unternehmens unter allen, privaten und öffentlichen Unternehmen aus. Anzahl der Beobachtungen = 443.788.

Quelle: BA-Jobsuche, BsbM 2019–2023, eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Öffentliche sowie große Arbeitgeber schalten mehr inklusive Anzeigen

Es bestehen jedoch große Unterschiede zwischen privaten und öffentlichen Unternehmen: Während lediglich 3,7 Prozent der privaten Unternehmen mindestens eine inklusive Anzeige im Jahr veröffentlichten, sind es bei den öffentlichen Unternehmen 46,0 Prozent (vgl. Abbildung A3). Der durchschnittliche Anteil inklusiver Stellenanzeigen an allen Anzeigen eines privaten beziehungsweise öffentlichen Unternehmens beträgt 2,3 Prozent beziehungsweise 35,8 Prozent. Grundlegend sind die oben erwähnten gesetzlichen und verwaltungsinternen Vorgaben, die öffentliche Einrichtungen verpflichten, die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen besonders zu fördern. Dazu gehört es häufig, in Stellenausschreibungen ausdrücklich auf die bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber hinzuweisen. Öffentliche Arbeitgeber machen allerdings nur rund 8 Prozent aller untersuchten Unternehmen aus.

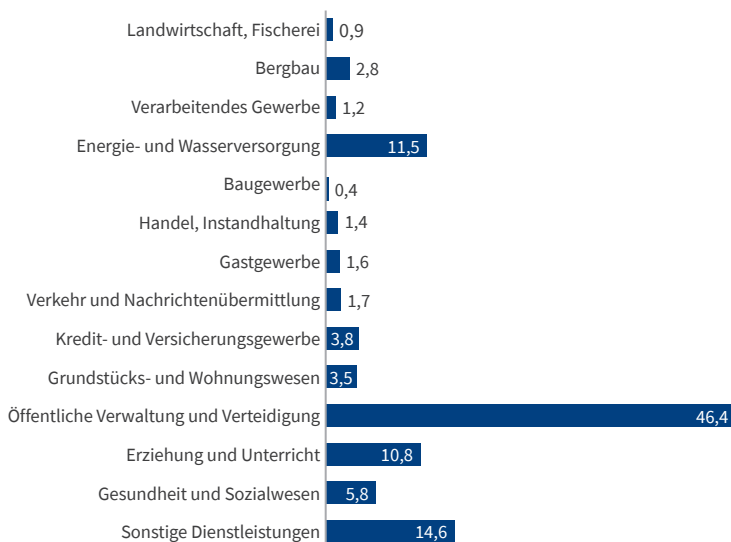
Deutliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen (vgl. Abbildung A4). In 9 von 14 untersuchten Branchen liegt der durchschnittliche Anteil inklusiver Anzeigen an allen Stellenanzeigen eines Unternehmens unter 4 Prozent. Besonders selten sind entsprechende Hinweise im verarbeitenden Gewerbe, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe.

Ganz anders sieht es in der öffentlichen Verwaltung aus: Dort enthalten im Durchschnitt fast die Hälfte aller Anzeigen eines Unternehmens eine inklusive Formulierung. Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Anteile finden sich in den Bereichen sonstige Dienstleistungen, Erziehung und

A4

Inklusive Stellenanzeigen nach Wirtschaftszweig

Anteile in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt den durchschnittlichen Anteil von inklusiven Stellenanzeigen an allen Anzeigen eines Unternehmens für 14 verschiedene Wirtschaftszweige.

Anteil an allen Unternehmen pro Wirtschaftszweig in Prozent:

Landwirtschaft: 1,4 / Bergbau: 0,2 / Verarbeitendes Gewerbe: 25,2 / Energieversorgung: 0,8 / Baugewerbe: 8,7 / Handel: 16,1 / Gastgewerbe: 3,7 / Verkehr: 5,3 / Kreditgewerbe: 1,3 / Grundstückswesen: 13,7 / Öffentliche Verwaltung: 4,3 / Bildung: 1,8 / Gesundheitswesen: 13,1 / Sonstige Dienstleistungen: 4,5.

Anzahl der Beobachtungen = 443.788.

Quelle: BA-Jobsuche, BsbM, BHP 2019–2023, eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Unterricht sowie Energie- und Wasserversorgung. Ein wesentlicher Grund für diese hohen Werte in diesen Branchen ist der dort vergleichsweise große Anteil öffentlicher Arbeitgeber. Allerdings gehören nur rund 10 Prozent der untersuchten Unternehmen diesen Branchen an, während mehr als ein Drittel der analysierten Unternehmen in den drei Branchen mit den niedrigsten Anteilen tätig ist.

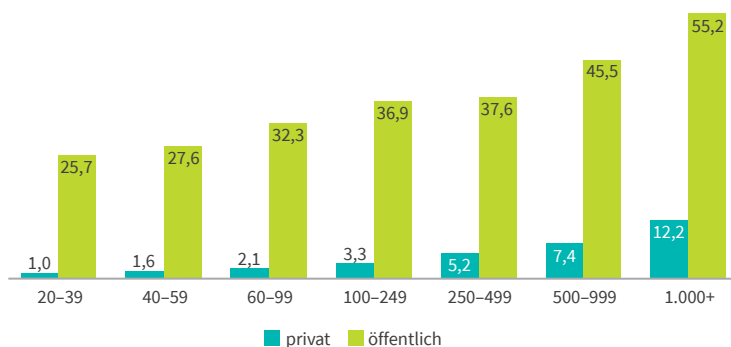
Des Weiteren spielt die Unternehmensgröße eine wichtige Rolle (vgl. Abbildung A5). Sowohl bei privaten als auch bei öffentlichen Arbeitgebern steigt der durchschnittliche Anteil inklusiver Stellenanzeigen an allen Anzeigen eines Unternehmens mit der Zahl der Beschäftigten: Bei privaten Unternehmen mit 20 bis 39 Beschäftigten liegt der Anteil bei 1,0 Prozent und bei privaten Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten bei 12,2 Prozent. Bei den öffentlichen Arbeitgebern betragen die jeweiligen Anteile 25,7 Prozent (20 bis 39 Beschäftigte) beziehungsweise 55,2 Prozent (1.000 und mehr Beschäftigte).

Größere Unternehmen verfügen meist über günstigere organisatorische und finanzielle Voraussetzungen und sie haben eher eine Schwerbehindertenvertretung, wodurch sie den Bedürfnissen schwerbehinderter Menschen besser gerecht werden können. Zudem haben sie oft mehr Erfahrung mit Inklusion und verfolgen häufiger Strategien zur Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabe. Darüber hinaus müssen größere Unternehmen gemäß der Beschäftigungspflicht mehr Stellen mit Menschen mit Schwerbehinderungen besetzen. Diese Faktoren könnten dazu beitragen, dass große Unternehmen offener für die Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen sind und dies auch in ihren Stellenanzeigen deutlich machen.

Gleichzeitig sollte berücksichtigt werden, dass große Unternehmen nur einen vergleichsweise kleinen Anteil aller Unternehmen ausmachen. Die größten drei Unternehmensgrößenklassen (250 bis 499, 500 bis 999 sowie 1.000 und mehr Beschäftigte) umfassen zusammen lediglich etwa 12,5 Prozent der Stichprobe. Dennoch spielen große Unternehmen eine wichtige Rolle am Arbeitsmarkt: In der hier verwendeten Stichprobe stellen sie gut 70 Prozent der Arbeitsplätze⁵ und veröffentlichen 61 Prozent der Stellenanzeigen in der BA-Jobsuche.

Inklusive Stellenanzeigen nach Unternehmensgröße und Eigentumsform

Anteile in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt den durchschnittlichen Anteil von inklusiven Stellenanzeigen an allen Anzeigen eines Unternehmens für sieben verschiedene Unternehmensgrößen und getrennt nach privaten und öffentlichen Arbeitgebern.

Anteil an allen Unternehmen pro Unternehmensgrößenklasse und nach Eigentumsform in Prozent:
 20-39 öffentl.: 1,3 / 20-39 priv.: 36,5 // 40-59 öffentl.: 0,9 / 40-59 priv.: 16,2 // 60-99 öffentl.: 1,2 / 60-99 priv.: 14,4
 // 100-249 öffentl.: 1,9 / 100-249 priv.: 15,2 // 250-499 öffentl.: 0,9 / 250-499 priv.: 5,7 // 500-999 öffentl.: 0,6 / 500-999 priv.: 2,6 // 1.000+ öffentl.: 0,8 / 1.000+ priv.: 1,9.

Anzahl der Beobachtungen = 443.788.

Quelle: BA-Jobsuche, BsbM 2019-2023, eigene Berechnungen. Grafik: IAB

Kleine private Unternehmen mit weniger als 60 Beschäftigten machen dagegen mehr als die Hälfte aller untersuchten Unternehmen aus, tragen jedoch deutlich weniger zur Gesamtzahl an Arbeitsplätzen und Stellenanzeigen bei.

Fazit

Insgesamt verwenden rund 7 Prozent der Unternehmen mindestens einmal innerhalb eines Jahres Formulierungen in ihren Stellenanzeigen, die auf die bevorzugte Berücksichtigung (schwer-)behinderter Bewerberinnen und Bewerber, Willkommensbekundungen oder Gleichbehandlungsgrundsätze hinweisen. Dabei werden deutliche Unterschiede nach Eigentumsform und Unternehmensgröße sichtbar: Insbesondere öffentliche Arbeitgeber sowie große Unternehmen setzen vergleichsweise häufig auf inklusive Formulierungen. Grundsätzlich scheinen Unternehmen, die inklusive Formulierungen nutzen, auch häufiger Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen zu erhalten.

⁵ Arbeitsplätze sind hier nach den Vorgaben der Beschäftigungspflicht definiert. Für die Berechnung der für die Beschäftigungspflicht relevanten Arbeitsplätze werden bestimmte Beschäftigtengruppen, wie beispielsweise kurzfristig Beschäftigte oder Beschäftigte mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden, ausgeschlossen (vgl. § 156 SGB IX).



Prof. Dr. Nicole Gürtzgen
ist Leiterin des
Forschungsbereichs
„Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen“ am IAB.
Nicole.Guertzen@iab.de



Dr. Laura Pohlan
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen“ am IAB.
Laura.Pohlan@iab.de



Franka Vetter
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Arbeitsmarktprozesse und
Institutionen“ am IAB.
Franka.Vetter@iab.de

Ob strengere institutionelle Vorgaben Unternehmen zu einer inklusiveren Rekrutierungspraxis bewegen, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Zwar zeigt Hiesinger (2022), dass die gesetzliche Beschäftigungspflicht die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Unternehmen mit mindestens 40 Beschäftigten erhöht. Die ersten Ergebnisse von Gürtzgen et al. (2026) deuten jedoch darauf hin, dass dieser Beschäftigungseffekt nicht auf eine stärkere Verwendung inklusiver Formulierungen in Stellenanzeigen zurückzuführen ist. Offenbar ergreifen Unternehmen andere Strategien, um ihre Beschäftigungspflichten zu erfüllen oder schwerbehinderte Menschen für eine Bewerbung zu gewinnen.

Bei der Interpretation der präsentierten Ergebnisse sind einige Einschränkungen zu beachten. Die Analysen beruhen auf Stellenanzeigen der BA-Jobsuche, einem der größten Online-Stellenportale Deutschlands. Stellenanzeigen auf anderen Plattformen können davon abweichen. Zudem konzentriert sich die Untersuchung auf Unternehmen, die unter die gesetzliche Beschäftigungspflicht fallen und damit mindestens 20 Beschäftigte haben. Da der Anteil inklusiver Stellenanzeigen mit der Unternehmensgröße zunimmt, dürfte die Verbreitung entsprechender Formulierungen in der Gesamtheit aller Unternehmen allerdings geringer ausfallen.

Darüber hinaus sind Stellenanzeigen in der BA-Jobsuche nur ein Baustein der Personalgewinnung. Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung machen deutlich, dass auch andere Rekrutierungswege wie etwa die Ansprache ehemaliger Praktikantinnen und Praktikanten für die Gewinnung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber eine wichtige Rolle spielen. Ergänzend existieren spezialisierte Jobbörsen und Karrieremessen, die sich gezielt an Menschen mit (Schwer-)Behinderung richten.

Dennoch liefern unsere Befunde einen relevanten Ansatzpunkt für die Praxis. Inklusive Formulierungen in Stellenanzeigen sind ein vergleichsweise einfaches und kostengünstiges Instrument, um Offenheit gegenüber Bewerbungen (schwer-)behinderter Menschen zu signalisieren und mögliche Zugangsbarrieren abzubauen. Angesichts ihrer bislang geringen Verbreitung könnte eine stärkere Sensibilisierung von Arbeitgebern sowie die Bereitstellung leicht umsetzbarer Formulierungshilfen dazu beitragen, dass inklusive Hinweise künftig häufiger in Stellenanzeigen aufgenommen werden. Wie sehr dies tatsächlich zu mehr Bewerbungen und in der Konsequenz auch zu mehr Einstellungen (schwer-)behinderter Menschen führen kann, sollte Gegenstand weiterer Forschung sein.

Literatur

- Gürtzgen, Nicole; Pohlan, Laura; Vetter, Franka (2026): Disability Quotas and Inclusive Language – Evidence from Job Ads. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Hiesinger, Karolin (2022): To Include or Not to Include? Firms' Employment Decisions with Respect to the German Disabled Worker Quota. IAB-Discussion Paper Nr. 25. DOI: [10.48720/IAB.DP.2225](https://doi.org/10.48720/IAB.DP.2225).
- Hiesinger, Karolin; Kubis, Alexander (2022): Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen: Betrieben liegen oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor. IAB-Kurzbericht Nr. 11. DOI: [10.48720/IAB.KB.2211](https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2211).
- Hiesinger, Karolin; Pohlan, Laura; Vetter, Franka (2025a): The employment statistics of severely disabled people: description and research potential. Journal for Labour Market Research, 59 (1). DOI: [10.1186/s12651-025-00395-0](https://doi.org/10.1186/s12651-025-00395-0).
- Hiesinger, Karolin; Pohlan, Laura; Vetter, Franka (2025b): Etwa 40 Prozent der Unternehmen erfüllen die Schwerbehindertenquote. In: IAB-Forum, 25.11.2025. DOI: [10.48720/IAB.FOO.20251125.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20251125.01).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2026): [Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung](#) (Anzeigeverfahren SGB IX) – Deutschland – 2024 Jahreszahlen, Nürnberg.