Nr. 02/ September 2026 DGB Abteilung Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik

01.09.2026

Zunehmende Arbeitslosigkeit trifft schwerbehinderte Menschen besonders hart

Das Wichtigste in Kürze:

12 Prozent Arbeitslosenquote: Schwerbehinderte Menschen[1] sind immer noch deutlich häufiger arbeitslos als die Gesamtbevölkerung. Die aktuell zunehmende Arbeitslosigkeit trifft sie besonders hart.

Anstieg setzt sich 2026 fort: Im Juli 2026 lag die Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser 3,4 Prozent über dem Vorjahresmonat. Insgesamt stieg die Arbeitslosigkeit dagegen nur um 0,9 Prozent.

Einmal arbeitslos, schlechtere Chancen: Trotz häufig besserer Bildungsabschlüsse gelingt der Wiedereinstieg in Arbeit bei schwerbehinderten Menschen erheblich seltener.

Beschäftigungspflicht wird oft missachtet: Rund ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Unternehmen beschäftigt keinen einzigen schwerbehinderten Menschen.

Gesetzliche Anreize wirken: Die Einführung der vierten Staffel der Ausgleichsabgabe hat bei kleineren Unternehmen zu mehr Beschäftigung geführt: In Betrieben mit 20 bis unter 40 Beschäftigten erhöhte sich der Anteil schwerbehinderter Menschen von 2,9 auf 3,0 Prozent, in Unternehmen mit 40 bis unter 60 Beschäftigten von 3,2 auf 3,3 Prozent.

Besserer Schutz notwendig: Schwerbehindertenvertretungen und Betriebliches Eingliederungsmanagement müssen gesetzlich gestärkt werden.

[1] Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit erhebt Daten zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen (ab einem GdB 50) sowie ihnen gleichgestellter Beschäftigter (GdB 30 o. 40). Die Auswertung bezieht sich auf diese Personengruppe und ihre Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Gliederung

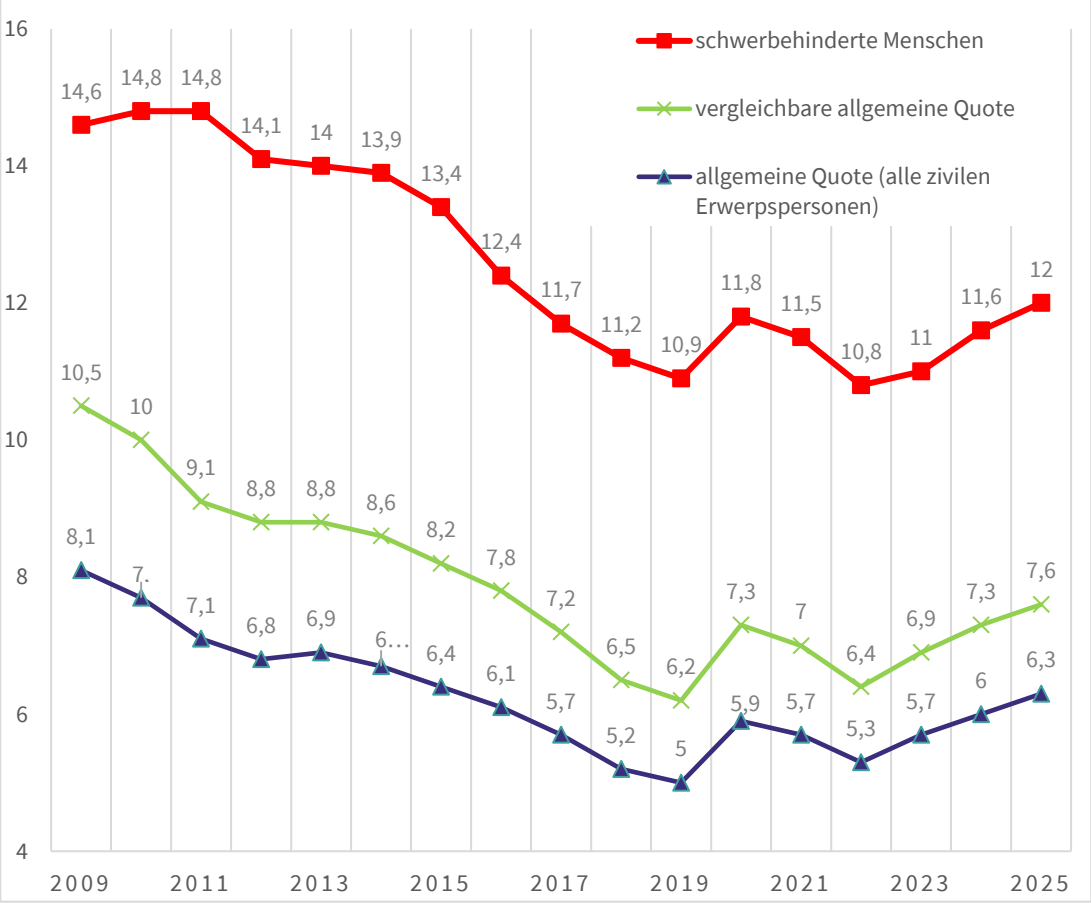
1. Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen bleibt dauerhaft überdurchschnittlich hoch
2. Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen steigt aktuell weiter an
3. Schwerbehinderten arbeitslosen Menschen gelingt der Übergang in Beschäftigung deutlich seltener – trotz guter Qualifikation
4. Viele Unternehmen erfüllen ihre Beschäftigungspflicht weiterhin nicht
5. Einführung der vierten Staffel der Ausgleichsabgabe zeigt Wirkung bei kleineren Unternehmen
6. Die betriebliche Wiedereingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter muss gestärkt werden
7. Mehr junge schwerbehinderte Menschen absolvieren eine betriebliche Ausbildung – diesen Trend gilt es auszubauen
8. Forderungen des DGB

1. Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen bleibt dauerhaft überdurchschnittlich hoch

Seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention ist die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen in wirtschaftlich guten Jahren zwar gesunken. Der Abstand zur allgemeinen Arbeitslosenquote hat sich jedoch nicht verringert. Schwerbehinderte Menschen sind weiterhin deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als die Gesamtbevölkerung.

Mit dem Beginn des Kriegs Russlands gegen die Ukraine im Jahr 2022 und den darauffolgenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten auch in Deutschland steigt die Arbeitslosenquote allgemein und auch bei schwerbehinderten Menschen wieder deutlich. Sie lag zuletzt im Jahr 2025 mit 12 Prozent sogar über dem Niveau während der Corona-Pandemie und dem damaligem Shutdown im Jahr 2020.

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen und der vergleichbaren allgemeinen Arbeitslosenquote sowie der allgemeinen Arbeitslosenquote (2009–2025, Angaben in Prozent)



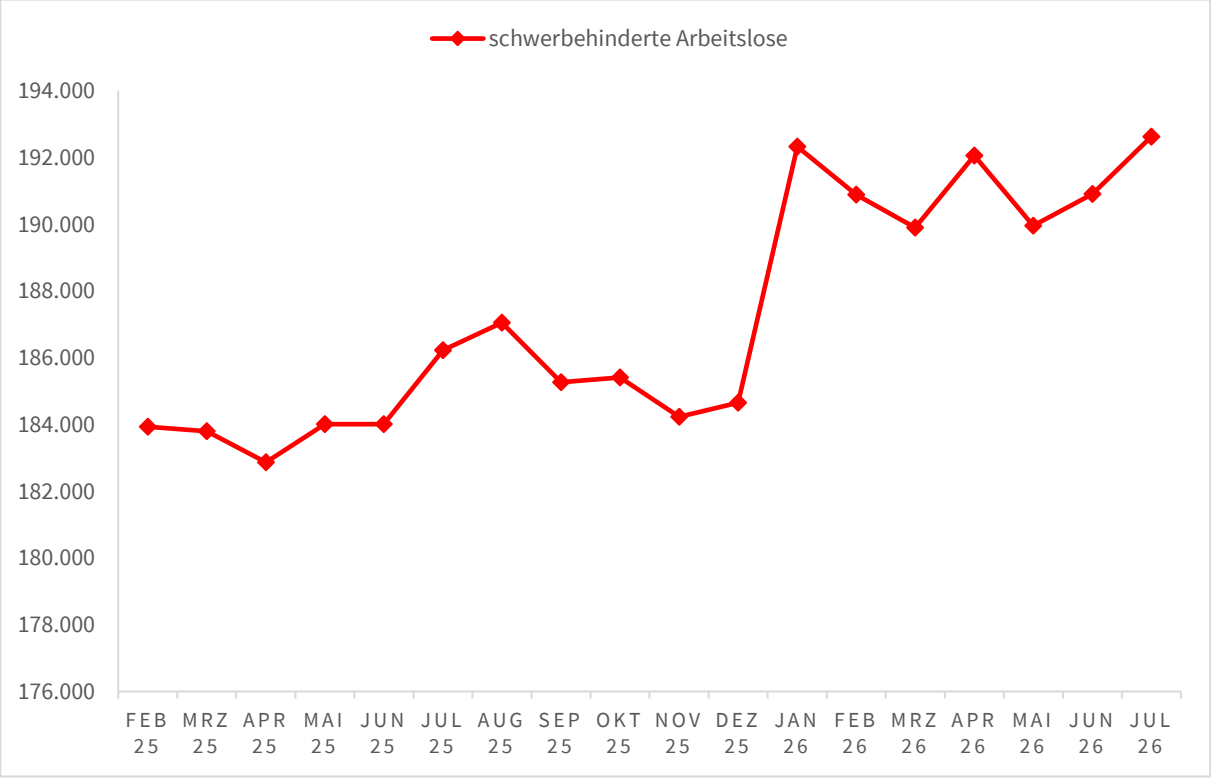
Stark in Arbeit.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Der Arbeitsmarkt in Deutschland“. Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen: Arbeitslosenzahl des Jahres bezogen auf die Zahl der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen des Vorjahres; Vergleichbare allgemeine Arbeitslosenquote: Zahl der Arbeitslosen bezogen auf Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose; Allgemeine Arbeitslosenquote: Zahl der Arbeitslosen bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (inkl. Selbständige, geringfügig Beschäftigte).

Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen steigt aktuell weiter an

Leider ist auch im Jahr 2026 keine Besserung in Sicht. Im Gegenteil, die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen ist in diesem Jahr weiter deutlich angestiegen und liegt über dem Niveau des Vorjahres. Im Juli waren ca. 192.000 schwerbehinderte Menschen als arbeitslos gemeldet, das waren **3,4 Prozent** mehr als im Vorjahresmonat. Zum Vergleich: Die Zahl der Arbeitslosen insgesamt lag im Juli **0,9 Prozent** über dem Niveau des Vorjahresmonats.

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser (2025 -2026)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Arbeitslose nach Rechtskreisen“, Darstellung des DGB

Aufgrund der zunehmenden Arbeitslosigkeit schreiben gewerkschaftlich organisierte Schwerbehindertenvertretungen aus der Automobilbranche in einem Brief an den Bundeskanzler im Mai 2026:

„Derzeit sind mehr als 195.000 schwerbehinderte Menschen in Deutschland als arbeitsuchend[2] gemeldet. Diese Zahl ist so hoch wie nie zuvor. Besonders alarmierend ist dabei, dass es sich überwiegend um gut ausgebildete, erfahrene und leistungsfähige Menschen handelt, die dem Arbeitsmarkt weiterhin zur Verfügung stehen wollen und können. Nach unserer Einschätzung ist diese Entwicklung kein Zufall, sondern Ausdruck eines tiefgreifenden strukturellen Problems. In zahlreichen Unternehmen führen Rationalisierungsmaßnahmen, Automatisierung und der verstärkte Einsatz von Künstlicher Intelligenz dazu, dass sich Unternehmen zunehmend von schwerbehinderten Beschäftigten trennen. Besonders problematisch ist dabei, dass dies vielfach über Aufhebungs- und Ausscheidensvereinbarungen auf sogenannter „freiwilliger Basis“ erfolgt. Dadurch werden betriebliche und rechtliche Kontrollmechanismen häufig umgangen.“

Aus Sicht des DGB besteht daher dringender gesetzgeberischer Handlungsbedarf. Die seit 2016 geltende Unwirksamkeitsregel bei unterbliebener Beteiligung der SBV sollte auf alle personellen Einzelmaßnahmen, aber insbesondere für Aufhebungsverträge ausgeweitet werden. Sie gilt bislang für Kündigungen, d.h. wird die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber über die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten nicht informiert und dazu angehört, ist die Kündigung unwirksam. Allerdings werden schwerbehinderte Beschäftigte in der aktuellen wirtschaftlichen Krise zunehmend durch Aufhebungsverträge aus den Unternehmen gedrängt - teilweise wird so auch der gesetzliche Kündigungsschutz umgangen. Hier besteht ein blinder Fleck im Schutzrecht.

3. Schwerbehinderten arbeitslosen Menschen gelingt der Übergang in Beschäftigung deutlich seltener – trotz guter Qualifikation

Der Verlust des Arbeitsplatzes wiegt bei schwerbehinderten Menschen besonders schwer. Denn: Schwerbehinderten arbeitslosen Menschen gelingt es in allen Altersgruppen deutlich seltener als nicht schwerbehinderten Arbeitslosen, eine Beschäftigung aufzunehmen. Dieses Muster zeigt sich unabhängig vom Alter und besteht seit vielen Jahren.

Dabei verfügen schwerbehinderte Arbeitslose im Durchschnitt über eine gute Qualifikation. Sie haben sogar häufiger einen anerkannten Berufsabschluss als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. Die geringeren Integrationschancen lassen sich daher nicht durch eine niedrigere Qualifikation erklären.

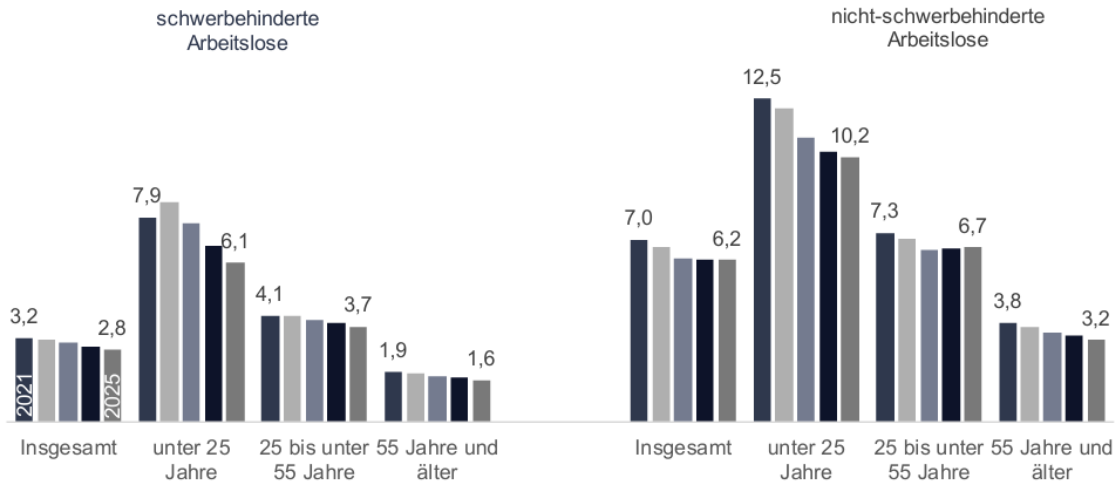
Vielmehr verdeutlichen die Daten, dass sie auf dem Arbeitsmarkt weiterhin erheblichen Barrieren begegnen. Diese reichen von unzureichender Barrierefreiheit und komplizierten Antragsverfahren für Unterstützungsleistungen bis hin zu Vorbehalten bei Arbeitgebern.

[2] Die Zahl Arbeitssuchender liegt höher, als die Arbeitsloser, da hier auch Beschäftigte dazuzählen, die sich schon als arbeitssuchend gemeldet haben, weil sie wissen, dass ihr Beschäftigungsverhältnis bald endet.

Abbildung 3:

Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen

Abgangsraten in Beschäftigung am 1.Arbeitsmarkt/(betriebl.) Ausbildung/Selbständigkeit, in Prozent
Deutschland
Jahresdurchschnitte 2021 bis 2025

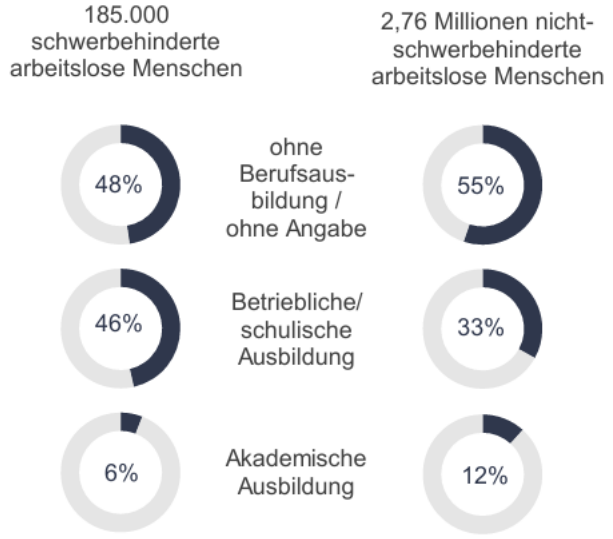


Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 4:

Art der Berufsausbildung

Jahresdurchschnitt 2025, Anteile



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Stark in Arbeit.

4. Viele Unternehmen erfüllen ihre Beschäftigungspflicht weiterhin nicht

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind gesetzlich verpflichtet, Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Für Unternehmen mit mindestens 60 Arbeitsplätzen beträgt die Beschäftigungspflicht fünf Prozent der Arbeitsplätze. Im Jahr 2024 waren ca. 1,14 Mio. schwerbehinderte Menschen in diesen Unternehmen beschäftigt.

Die Beschäftigungsquote lag bei privaten Arbeitgebern bei **4,2 Prozent** und damit weiterhin unter der gesetzlichen Pflichtquote. Öffentliche Arbeitgeber erreichten mit **6,1 Prozent** zwar erneut eine höhere Beschäftigungsquote und erfüllten die gesetzlichen Vorgaben, allerdings ist auch dort seit Jahren ein rückläufiger Trend zu beobachten.

Tabelle 1: Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern ab 60 Beschäftigten (2017–2024)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Privatwirtschaft	4,4%	4,4%	4,4%	4,4%	4,3%	4,2%	4,2%	4,2%
Öffentlicher Dienst	6,6%	6,6%	6,5%	6,5%	6,3%	6,2%	6,1%	6,1%
Insgesamt	4,9%	4,9%	4,9%	4,9%	4,8%	4,7%	4,7%	4,7%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung 2024“, Darstellung des DGB.

Auch bei kleineren beschäftigungspflichtigen Unternehmen bestehen gesetzliche Vorgaben: Arbeitgeber mit 20 bis unter 40 Beschäftigten müssen mindestens einen Arbeitsplatz, Arbeitgeber mit 40 bis unter 60 Beschäftigten mindestens zwei Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen.

Dennoch kommt knapp ein Viertel aller beschäftigungspflichtigen Unternehmen seiner gesetzlichen Verpflichtung dauerhaft überhaupt nicht nach.

5. Einführung der vierten Staffel der Ausgleichsabgabe zeigt Wirkung bei kleineren Unternehmen

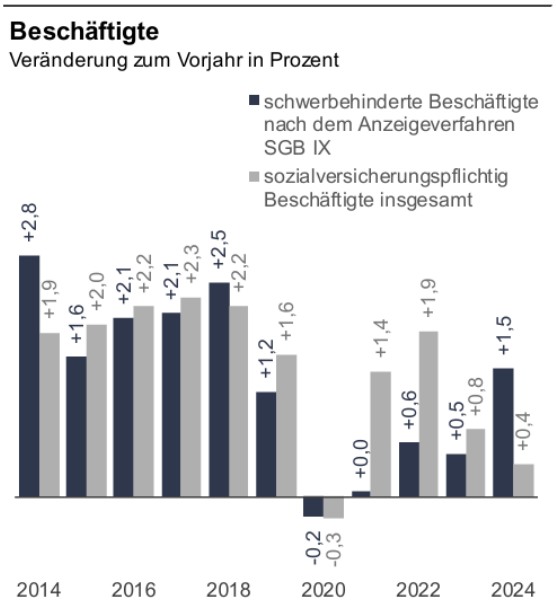
Allerdings hat die Einführung der vierten Staffel in der Ausgleichsabgabe im Jahr 2024 für ein Plus bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gesorgt. Unternehmen, die bislang keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigt hatten - trotz gesetzlicher Beschäftigungspflicht ab 20 Beschäftigten - mussten nun deutlich höhere Beiträge in der Ausgleichsabgabe zahlen. Statt vorher 320 Euro pro Monat pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz werden mittlerweile 815 Euro fällig. Dies war offensichtlich ein deutlicher Anreiz mehr schwerbehinderte Menschen einzustellen.

Die Zahl schwerbehinderter Beschäftigter stieg gegenüber dem Vorjahr um **1,5 Prozent**, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt lediglich um **0,4 Prozent** zunahm.[3]

Und es sind hauptsächlich die kleineren Unternehmen, die mehr schwerbehinderte Beschäftigte einstellen. In Betrieben mit 20 bis unter 40 Beschäftigten erhöhte sich der Anteil schwerbehinderter Menschen von **2,9 auf 3,0 Prozent**, in Unternehmen mit 40 bis unter 60 Beschäftigten von **3,2 auf 3,3 Prozent**. Bei Arbeitgebern mit mindestens 60 Beschäftigten blieb der Anteil dagegen unverändert bei 4,7 Prozent.

Die vierte Staffel trifft nicht alle Arbeitgeber gleichermaßen, sondern vor allem die sogenannten Nullbeschäftiger. Und genau diese finden sich überdurchschnittlich häufig in den kleineren beschäftigungspflichtigen Betrieben mit 20 bis unter 60 Beschäftigten. Diese Entwicklung ist ein starkes Indiz dafür, dass die vierte Staffel ihre beabsichtigte Lenkungswirkung entfaltet und insbesondere bisherige Nullbeschäftiger dazu bewegt hat, schwerbehinderte Menschen einzustellen.

Abbildung 5:



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

[3] Zwar gab es in den Jahren 2014 oder 2018 bspw. auch ein stärkeres Plus bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen als bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten insgesamt. Allerdings dürften hier die gute Konjunktur und der Fachkräftemangel ein starker Treiber gewesen sein.

6. Die betriebliche Wiedereingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter muss gestärkt werden

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein zentrales Instrument, um Beschäftigte nach längerer Krankheit im Arbeitsleben zu halten. Es dient dazu, krankheitsbedingten Kündigungen vorzubeugen, Arbeitsunfähigkeitszeiten zu reduzieren und die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Ein BEM ist Beschäftigten vom Arbeitgeber anzubieten, wenn sie innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Gemeinsam mit den Betroffenen, dem Arbeitgeber sowie der betrieblichen Interessenvertretung wird geprüft, mit welchen Maßnahmen der Arbeitsplatz gesundheitsgerecht gestaltet und das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft gesichert werden kann. Damit trägt das BEM nicht nur zum Erhalt von Arbeitsplätzen bei, sondern hilft Unternehmen zugleich, dringend benötigte Fachkräfte zu binden.

In der Praxis wird dieses gesetzliche Instrument jedoch noch nicht ausreichend genutzt. Nach einer Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erhielt im Jahr 2024 lediglich rund jede zweite anspruchsberechtigte Person ein Angebot für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Aus Sicht des DGB besteht deshalb gesetzgeberischer Handlungsbedarf. Beschäftigte sollten einen klaren individuellen Rechtsanspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement erhalten, das verbindlichen Qualitätsstandards entspricht.

7. Mehr junge schwerbehinderte Menschen absolvieren eine betriebliche Ausbildung – diesen Trend gilt es auszubauen

Die Zahl schwerbehinderter Auszubildender in der betrieblichen Ausbildung ist in den letzten Jahren gestiegen. Diese Entwicklung ist besonders erfreulich, da die Gesamtzahl der Auszubildenden im gleichen Zeitraum tendenziell zurückgegangen ist.

So erhöhte sich der Anteil schwerbehinderter Auszubildender an allen Auszubildenden von **0,4 Prozent im Jahr 2009** auf **0,7 Prozent im Jahr 2024**. Auch die absolute Zahl schwerbehinderter und gleichgestellter Auszubildender ist deutlich gestiegen. Ursache für diesen Trend dürften einerseits die zunehmend inklusivere Ausbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit sein. Des Weiteren können schwerbehinderte Auszubildende von den Unternehmen doppelt angerechnet werden hinsichtlich der Erfüllung der Beschäftigungspflicht.

Tabelle 2: Entwicklung schwerbehinderter und gleichgestellter Auszubildender in beschäftigungspflichtigen Unternehmen (2009–2024)

	2009	2015	2019	2022	2024
schwerbehinderte Azubis	6.356	6.199	7.444	7.975	8.419
alle Azubis insgesamt (in dualer Ausbildung)	1.571.457	1.337.004	1.328.964	1.216.305	1.217.949
Anteil schwerbehinderter Azubis an allen Azubis	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,7%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren)", Statista sowie Berechnungen und Darstellung des DGB.

Die positive Entwicklung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele junge Menschen mit Behinderungen ihre Ausbildung weiterhin außerhalb regulärer Betriebe absolvieren – etwa in außerbetrieblichen Einrichtungen oder Berufsbildungswerken. Auch wenn diese Ausbildungseinrichtungen teilweise mit Unternehmen zusammenarbeiten, sind sie nicht inklusiv im Sinne der UN-Behindertenrechtkonvention. Damit findet ein erheblicher Teil der beruflichen Ausbildung noch immer in Sonderstrukturen statt. Zudem zeigen die vorliegenden Daten, dass betriebliche Ausbildung die besten Voraussetzungen für einen erfolgreichen Übergang in Beschäftigung bietet.

Im Jahr 2023 lag die Eingliederungsquote nach einer begleiteten betrieblichen Ausbildung bei **74 Prozent**. Nach einer außerbetrieblichen Ausbildung betrug sie **65 Prozent**, nach einer Ausbildung in einem Berufsbildungswerk **60 Prozent** (241125_Ausbildung_junger_Menschen_mit_Behinderungen.pdf).

8. Forderungen des DGB

Aus den dargestellten Entwicklungen ergibt sich aus Sicht des DGB ein klarer gesetzgeberischer Handlungsbedarf. Trotz einzelner Fortschritte – etwa bei der Einführung der vierten Staffel der Ausgleichsabgabe oder der steigenden Zahl schwerbehinderter Auszubildender – bestehen weiterhin erhebliche Hürden für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt.

Der DGB fordert deshalb:

Besseren Schutz vor Jobverlust und passgenaue Förderung bei Arbeitslosigkeit

Die weiterhin deutlich höhere Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zeigt, dass bestehende Maßnahmen noch nicht ausreichen. Menschen mit Behinderungen benötigen zum einen besseren Schutz vor Arbeitsplatzverlust und zum anderen mehr Chancen auf Vermittlung in reguläre Beschäftigung im Falle der Arbeits-losigkeit. Wichtig ist hierbei eine passgenaue Förderung durch die Arbeitsverwaltung

und die Rehabilitationsträger. Ziel muss eine verlässliche, trägerübergreifende Unterstützung „wie aus einer Hand“ sein.

Beschäftigungspflicht konsequent durchsetzen

Die Einführung der vierten Staffel der Ausgleichsabgabe hat insbesondere bei kleineren beschäftigungspflichtigen Unternehmen erste positive Wirkungen gezeigt. Dieser Weg muss fortgesetzt werden. Die Mittel der Ausgleichsabgabe müssen vollständig der beruflichen Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugutekommen. Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht dauerhaft nicht nachkommen, müssen konsequent in die Verantwortung genommen werden.

Barrierefreiheit zur Selbstverständlichkeit machen

Der DGB fordert, die vorausschauende Barrierefreiheit entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention als verbindliches Schutzziel im Arbeitsstättenrecht zu verankern. Arbeitsplätze müssen von Beginn an so gestaltet werden, dass sie möglichst allen Beschäftigten offenstehen und spätere Anpassungen erleichtert werden.

Schwerbehindertenvertretungen stärken

Schwerbehindertenvertretungen leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur betrieblichen Inklusion. Deshalb müssen ihre Freistellungsmöglichkeiten verbessert und ihre Beteiligungsrechte gestärkt werden. Personelle Einzelmaßnahmen, die schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betreffen, sollen künftig grundsätzlich nur wirksam sein, wenn die Schwerbehindertenvertretung zuvor beteiligt wurde. Dies gilt insbesondere auch für Aufhebungsverträge.

Betriebliches Eingliederungsmanagement weiterentwickeln

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein zentrales Instrument zur Sicherung von Beschäftigung. Beschäftigte müssen einen individuellen Rechtsanspruch auf ein qualitätsgesichertes Betriebliches Eingliederungsmanagement mit verbindlichen Mindeststandards erhalten.

Inklusive Ausbildung weiter ausbauen

Die steigende Zahl schwerbehinderter Auszubildender in Betrieben ist eine positive Entwicklung. Ziel muss es sein, deutlich mehr jungen Menschen mit Behinderungen eine betriebliche Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Unterstützungsangebote während der Ausbildung müssen individuell und flexibel ausgestaltet werden. Zudem müssen Berufsschulen und Ausbildungsstätten konsequent barrierefrei werden. Darüber hinaus muss auch die vertiefte Berufsorientierung durch die Bundesagentur für Arbeit schnellstmöglich flächendeckend in den Förderschulen stattfinden - die bisherige Erprobung ist erfolgreich verlaufen. Schülerinnen und Schüler an Förderschulen benötigen ebenso eine umfassende Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, wie Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen.

Impressum:

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik

Keithstraße 1

10787 Berlin

www.dgb.de

Mail: amp@dgb.de

Verantwortlich
Anja Piel, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB

Rückfragen an:
Alexander Fischer, Abteilungsleiter Arbeitsmark- und Migrationspolitik

Silvia Helbig, Abteilung Arbeitsmark- und Migrationspolitik

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 6- bis 10-mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: http://www.dgb.de/service/newsletter (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

https://www.dgb.de/newsletter