

Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung

Gesetzesentwurf der Bundesregierung, BT-Drucksache 21/7870 vom 07.09.2026 –
Schwerpunkt: Artikel 7 (Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch)

Adressaten: Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages;
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Datum: 7. Oktober 2026

1. Vorbemerkung und Gesamtbewertung

Die BSD vertritt als bundesweiter Zusammenschluss die Interessen der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in Betrieben und Dienststellen. Unsere Stellungnahme konzentriert sich auf die Regelungen, die unmittelbar die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen und die Teilhabe von Beschäftigten mit Schwerbehinderung und gleichgestellten Beschäftigten betreffen.

Leider war die BSD in die Verbändeanhörung zum Referentenentwurf nicht eingebunden. Andernfalls hätten wir die nachfolgenden Hinweise bereits im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens eingebracht. Wir bitten darum, die BSD als bundesweite Vertretung der Schwerbehindertenvertretungen künftig bei Gesetzes- und Verordnungsvorhaben, die das Schwerbehindertenrecht berühren, frühzeitig zu beteiligen. Umso mehr danken wir für die Gelegenheit, unsere Anmerkungen nun im parlamentarischen Verfahren einzubringen.

Wir begrüßen das Ziel des Gesetzesentwurfs ausdrücklich, Verwaltungsverfahren zu digitalisieren und damit Bürokratie abzubauen. Die verpflichtend elektronische Übermittlung von Anzeige und Verzeichnis (§ 163 Abs. 6 SGB IX in der Entwurfsfassung) und die elektronische Meldung der Vertrauenspersonen (§ 163 Abs. 8 SGB IX in der Entwurfsfassung) sind grundsätzlich richtige Schritte.

An einer zentralen Stelle verfehlt der Entwurf jedoch sein Ziel: Die **Streichung der Pflicht zur laufenden Führung des Verzeichnisses (§ 163 Abs. 1 SGB IX)** baut für die Arbeitgeber keine nennenswerte Bürokratie ab, schwächt aber die Arbeitsgrundlage der Schwerbehindertenvertretungen und erschwert die ordnungsgemäße Durchführung der SBV-Wahlen, der Wahlversammlungen und der Versammlungen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sowie die Beteiligung der SBV im Präventionsverfahren, im BEM und bei personellen Maßnahmen erheblich – und schafft damit auch für die Arbeitgeber Rechtsunsicherheit. Hier sehen wir dringenden Korrekturbedarf. Zudem zeigen die bisherigen Erfahrungen mit der Digitalisierung von Verfahren der Bundesagentur für Arbeit, dass Digitalisierung nur dann entlastet, wenn sie die Betroffenen und ihre Interessenvertretungen mitnimmt.

2. Streichung von § 163 Abs. 1 SGB IX (Art. 7 Nr. 1 Buchst. a)

2.1 Das laufende Verzeichnis ist Grundlage der SBV-Wahlen

Nach geltendem Recht haben die Arbeitgeber, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung, der gleichgestellten Menschen mit Behinderung und der sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen. Diese Pflicht soll ersatzlos entfallen. Übrig bleibt allein das der jährlichen Anzeige beizufügende Verzeichnis (§ 163 Abs. 2 Satz 2 SGB IX in der Entwurfsfassung), das rückblickend für das vorangegangene Kalenderjahr erstellt und erst bis zum 31. März des Folgejahres abgegeben wird.

Für die Schwerbehindertenvertretungen ist das ein schwerwiegender Nachteil. Der Wahlvorstand hat für jede Wahl eine Liste der Wahlberechtigten aufzustellen (§ 3 Abs. 1 SchwbVWO); der Arbeitgeber hat ihm dafür alle erforderlichen Auskünfte zu geben und die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 2 Abs. 6 SchwbVWO). Wahlberechtigt sind alle im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten (§ 177 Abs. 2 i. V. m. § 151 Abs. 3 SGB IX) – maßgeblich ist der Stand am Wahltag, nicht der Stand des Vorjahres. Die Datengrundlage für diese Auskünfte war bislang das laufend geführte Verzeichnis nach § 163 Abs. 1 SGB IX.

Wie sollen Vertrauensperson oder Wahlvorstand künftig ein tagesaktuelles Wählerverzeichnis erstellen, wenn außerhalb der regelmäßigen Wahlzeit Neu- oder Nachwahlen anstehen – etwa nach dem vorzeitigen Erlöschen des Amtes ohne nachrückendes stellvertretendes Mitglied oder bei der erstmaligen Wahl in einem Betrieb (§ 177 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 und 3 SGB IX)? Ein Jahresverzeichnis, das bis zu 15 Monate alt sein kann, ist dafür ungeeignet. Fehlerhafte Wählerlisten sind ein typischer Anfechtungsgrund und gefährden die Rechtssicherheit der Wahl.

Die Begründung des Entwurfs verweist für den unterjährigen Bedarf auf die allgemeine Auskunftspflicht nach § 163 Abs. 5 SGB IX: *„Unterjährig greift, soweit erforderlich, die allgemeine Verpflichtung der Arbeitgeber, die zur Durchführung der Teilhaberegungen notwendigen Auskünfte zu erteilen (§ 163 Absatz 5 SGB IX).“* Diese Auskunftspflicht besteht jedoch nur gegenüber der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt – nicht gegenüber der Vertrauensperson oder dem Wahlvorstand. Der Verweis trägt daher gerade für die betriebliche Interessenvertretung nicht.

Nach der Neufassung müssen die Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten nur noch je eine Kopie der Jahresanzeige und des (Jahres-)Verzeichnisses übermitteln (§ 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Damit entsteht eine Lücke, die der Entwurf nicht schließt.

2.2 Auch Wahlversammlungen und Versammlungen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung werden erschwert

Das Problem beschränkt sich nicht auf die förmliche Wahl. In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 50 Wahlberechtigten wird die Schwerbehindertenvertretung in der Regel im vereinfachten Wahlverfahren in einer Wahlversammlung gewählt (§ 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX). Hierzu lädt die Schwerbehindertenvertretung die Wahlberechtigten ein; ist keine

Schwerbehindertenvertretung vorhanden, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder das Integrationsamt einladen (§ 19 SchwbVVO). Ebenso kann das Integrationsamt in Betrieben ohne Schwerbehindertenvertretung zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einladen (§ 177 Abs. 6 Satz 4 SGB IX). Wer einladen soll, muss wissen, wer wahlberechtigt ist – und gerade die Erstwahl in Betrieben ohne Schwerbehindertenvertretung, die der Gesetzgeber fördern will, ist ohne aktuelle Daten kaum ordnungsgemäß vorzubereiten.

Gleiches gilt für die Versammlung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, die die Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal im Kalenderjahr durchführen kann (§ 178 Abs. 6 SGB IX). Die Versammlung ist ein zentrales Instrument, um die Beschäftigten zu informieren und ihre Anliegen aufzunehmen. Eine vollständige Einladung setzt voraus, dass die Schwerbehindertenvertretung den aktuellen Kreis der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und der Gleichgestellten kennt – einschließlich der im laufenden Jahr neu eingestellten oder neu gleichgestellten Beschäftigten, die im Jahresverzeichnis des Vorjahres noch nicht enthalten sind.

2.3 Ohne aktuelles Verzeichnis wird die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung behindert

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, vertritt ihre Interessen und wacht darüber, dass der Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Diese Aufgaben kann sie nur wahrnehmen, wenn sie weiß, wen sie vertritt. Viele Beschäftigte wenden sich nicht von sich aus an die Schwerbehindertenvertretung – etwa aus Sorge vor Nachteilen nach Offenlegung der Behinderung. Das laufend geführte Verzeichnis ist deshalb häufig die einzige verlässliche Quelle, aus der die Schwerbehindertenvertretung den Kreis der von ihr vertretenen Beschäftigten kennt.

Entfällt diese Quelle, wird die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung strukturell erschwert. Nach § 179 Abs. 2 SGB IX dürfen die Vertrauenspersonen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert werden. Der Gesetzgeber sollte nicht selbst eine Regelung schaffen, die die Amtsausübung faktisch behindert. Konkret betroffen sind insbesondere:

- **Präventionsverfahren (§ 167 Abs. 1 SGB IX):** Treten Schwierigkeiten auf, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden können, hat der Arbeitgeber möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, die betriebliche Interessenvertretung und das Integrationsamt einzuschalten. Das gilt für Beschäftigte mit Schwerbehinderung ebenso wie für Gleichgestellte (§ 151 Abs. 3 SGB IX). Ein Präventionsverfahren kann nur eingeleitet werden, wenn der Status der betroffenen Person bekannt ist.
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX):** Bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen (Satz 1); kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, ist das Integrationsamt hinzuzuziehen (Satz 5). Ohne aktuellen Datenstand muss im BEM jeweils erst geklärt werden, ob Nachteilsausgleiche greifen – etwa der Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung (§ 164 Abs. 4 SGB IX) oder der Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX), der nur bei Schwerbehinderung und nicht bei Gleichstellung besteht (§ 151

Abs. 3 SGB IX) – und ob der Integrationsfachdienst (§§ 192 ff. SGB IX) eingebunden werden kann. Das verzögert das Verfahren und gefährdet seinen Erfolg.

- **Personalgespräche und personelle Maßnahmen:** Schon heute finden Personalgespräche häufig ohne die Schwerbehindertenvertretung statt, weil den Beteiligten der Status der betroffenen Person nicht präsent ist; solche Gespräche sind im Nachhinein oft nicht mehr nachvollziehbar. Entfällt das laufende Verzeichnis als verbindliche Informationsgrundlage, wird sich diese Praxis verschärfen.

2.4 Das Verzeichnis schafft Rechtssicherheit – auch für die Arbeitgeber

Das laufende Verzeichnis ist kein Selbstzweck, sondern ein zentrales Instrument, mit dem Arbeitgeber ihre gesetzlichen Pflichten gegenüber Beschäftigten mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten rechtssicher erfüllen können:

- **Beteiligung der SBV in allen Angelegenheiten:** Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die Beschäftigten mit Schwerbehinderung als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten, vor einer Entscheidung anzuhören und ihr die Entscheidung unverzüglich mitzuteilen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Eine ohne Beteiligung getroffene Entscheidung ist auszusetzen und die Beteiligung binnen sieben Tagen nachzuholen (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Die unterlassene Unterrichtung oder Anhörung ist zudem eine Ordnungswidrigkeit (§ 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX), die mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann (§ 238 Abs. 2 SGB IX).
- **Präventionsverfahren:** Die Pflicht zur frühzeitigen Einschaltung von Schwerbehindertenvertretung, Interessenvertretung und Integrationsamt nach § 167 Abs. 1 SGB IX setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Kreis der Berechtigten kennt.
- **Kündigung:** Die Kündigung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung und von Gleichgestellten bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 i. V. m. § 151 Abs. 3 SGB IX). Zusätzlich ist eine Kündigung, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochen wird, unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

Wer im Betrieb nicht verlässlich weiß, welche Beschäftigten schwerbehindert oder gleichgestellt sind, riskiert Verfahrensfehler mit erheblichen Rechtsfolgen – bis hin zu unwirksamen Kündigungen und Bußgeldern. Ein „Bürokratieabbau“, der Rechtsunsicherheit erzeugt, entlastet die Arbeitgeber nicht, sondern verlagert Risiken in die Betriebe.

2.5 Die Streichung baut keine Bürokratie ab

So sinnvoll die Vereinfachung der Übermittlung in § 163 Abs. 2 und 6 SGB IX in der Entwurfsfassung ist, so wenig überzeugt die Streichung der laufenden Führungspflicht. Nach § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, der unverändert bleibt, gilt:

„Die Arbeitgeber haben der für ihren Sitz zuständigen Agentur für Arbeit einmal jährlich bis spätestens zum 31. März für das vorangegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind.“

Da die Anzeige monatsweise aufzugliedern ist und das beizufügende Verzeichnis die berücksichtigten Personen gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle ausweisen muss (§ 163 Abs. 2 Satz 2 SGB IX in der Entwurfsfassung), müssen die Arbeitgeber die Daten ohnehin mindestens zu jedem Monatsende fortschreiben. In der Praxis erzeugen Personalabrechnungssysteme dieses Verzeichnis automatisiert. Die Streichung der laufenden Führungspflicht nimmt den Arbeitgebern daher keine nennenswerte Bürokratielast ab – sie nimmt den Schwerbehindertenvertretungen, Wahlvorständen und Einladenden aber die Grundlage für aktuelle Daten.

Das bestätigt auch die Darstellung des Erfüllungsaufwands im Entwurf selbst: Für die Vereinfachung des Anzeigeverfahrens nach § 163 SGB IX wird eine Entlastung der Wirtschaft von lediglich **rund 118.000 Euro jährlich** angesetzt, bezogen auf **1.500 Arbeitgeber** mit einer Zeitersparnis von je zwei Stunden. Diese überschaubare Entlastung ergibt sich im Wesentlichen aus der elektronischen Übermittlung, die wir ausdrücklich unterstützen – nicht aus dem Wegfall der laufenden Führungspflicht. Dem steht der Verlust einer verlässlichen Datengrundlage für Wahlen, Wahlversammlungen und Versammlungen in allen Betrieben und Dienststellen gegenüber.

Hinzu kommt die Überwachungsaufgabe der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX, insbesondere bezüglich der Beschäftigungspflicht nach §§ 154, 155 SGB IX. Sie setzt voraus, dass die SBV die aktuelle Beschäftigungssituation kennt und nicht nur den Stand des Vorjahres.

Handlungsempfehlung zu Artikel 7 Nr. 1 bis 4

Wir empfehlen, die Pflicht zur laufenden Führung des Verzeichnisses beizubehalten und zugleich den Zugang der Schwerbehindertenvertretung zu einem aktuellen Stand gesetzlich klarzustellen. Im Einzelnen:

1. Art. 7 Nr. 1 Buchst. a streichen und § 163 Abs. 1 SGB IX wie folgt neu fassen:

„(1) Die Arbeitgeber haben, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen; das Verzeichnis kann elektronisch geführt werden. Der Schwerbehindertenvertretung ist zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben auf Verlangen unverzüglich Einsicht in das aktuelle Verzeichnis zu gewähren oder ein aktueller Auszug elektronisch zur Verfügung zu stellen. Satz 2 gilt entsprechend für den Wahlvorstand und für die nach § 177 Absatz 6 Satz 4 oder nach der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen zu einer Versammlung Einladenden, soweit die Angaben zur Feststellung der Wahlberechtigten erforderlich sind. Den Vertretern oder Vertreterinnen der Bundesagentur für Arbeit und des Integrationsamtes, die für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständig sind, ist das Verzeichnis auf Verlangen vorzulegen.“

2. Art. 7 Nr. 1 Buchst. b anpassen: § 163 Abs. 2 Satz 2 SGB IX sollte lauten: „Der Anzeige ist ein Auszug aus dem nach Absatz 1 geführten Verzeichnis beizufügen, der die in der Anzeige berücksichtigten Personen gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle ausweist.“ Der Wegfall der Kopie zur Weiterleitung an das Integrationsamt bleibt wegen der elektronischen Übermittlung sinnvoll.

3. Art. 7 Nr. 1 Buchst. c, Nr. 2 und Nr. 4 streichen: Der Verweis in § 163 Abs. 4 auf Absatz 1 sowie die Regelungen in § 210 Abs. 6 und § 240 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX bleiben zutreffend und müssen nicht geändert werden.

4. **Art. 7 Nr. 3 ersetzen:** § 238 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX nicht streichen, sondern neu fassen: „2. entgegen § 163 Absatz 1 Satz 1 ein Verzeichnis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt oder entgegen § 163 Absatz 1 Satz 2, 3 oder 4 Einsicht nicht gewährt, einen Auszug nicht zur Verfügung stellt oder das Verzeichnis nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt,“
5. **§ 238 Abs. 1 Nr. 6 SGB IX anpassen:** Die Angabe „benennt“ ist durch „meldet“ zu ersetzen (Folgeänderung zu § 163 Abs. 8 SGB IX in der Entwurfsfassung).

Begründung: Die laufende Führung verursacht den Arbeitgebern keinen nennenswerten Mehraufwand, weil die Daten für die monatsweise aufgegliederte Jahresanzeige ohnehin fortgeschrieben werden müssen (Nr. 2.5). Der klarstellende Einsichts- und Auskunftsanspruch sichert die Aufgabenerfüllung der Schwerbehindertenvertretung, die ordnungsgemäße Durchführung von Wahlen und Versammlungen sowie die Rechtssicherheit der Arbeitgeber (Nr. 2.1 bis 2.4). Die Vertrauenspersonen unterliegen hinsichtlich der Angaben der Verschwiegenheitspflicht nach § 179 Abs. 7 SGB IX.

3. Der Bußgeldtatbestand des § 238 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX wird weiterhin benötigt (Art. 7 Nr. 3)

Mit der Streichung von § 163 Abs. 1 SGB IX soll auch der Bußgeldtatbestand entfallen, der das Nicht-Führen und die Nicht-Vorlage des Verzeichnisses sanktioniert (§ 238 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX). Die Begründung bezeichnet dies lediglich als Folgeänderung. Wir halten den Bußgeldtatbestand weiterhin für erforderlich:

- Eine gesetzliche Pflicht ohne Sanktion verliert in der Praxis an Verbindlichkeit. Gerade in Betrieben, in denen die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung schwierig ist, ist die Bußgeldbewehrung ein wichtiges Mittel, um die ordnungsgemäße Führung des Verzeichnisses durchzusetzen.
- Das Verzeichnis ist die Grundlage für die Wahlen und Versammlungen, für die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX sowie für Präventionsverfahren, BEM und Kündigungsschutz (siehe Nr. 2). Fehlt es oder ist es unvollständig, wirkt sich das unmittelbar auf die Rechte der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und der Gleichgestellten aus.
- Die übrigen Pflichten aus § 163 SGB IX – Anzeige, Auskunft, Einblick und Meldung – bleiben bußgeldbewehrt (§ 238 Abs. 1 Nr. 3 bis 6 SGB IX). Es ist nicht nachvollziehbar, warum gerade die Pflicht entfallen soll, die die Datengrundlage für alle anderen bildet.

Wir empfehlen daher, § 238 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX beizubehalten und an die vorgeschlagene Neufassung von § 163 Abs. 1 SGB IX anzupassen (siehe Handlungsempfehlung unter Nr. 2, Ziffer 4).

Bitte um Auskunft zu Anzahl und Höhe der Bußgelder

Der Gesetzentwurf enthält keine Angaben dazu, ob, in welcher Zahl und in welcher Höhe bisher Bußgelder nach § 238 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX verhängt wurden. Wir bitten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. die Bundesagentur für Arbeit als zuständige Verwaltungsbehörde (§ 238 Abs. 3 SGB IX) um Auskunft über

- die Zahl der eingeleiteten Bußgeldverfahren und der erlassenen Bußgeldbescheide nach § 238 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX in den vergangenen fünf Jahren,

- die Höhe der verhängten Bußgelder (Gesamtsumme sowie durchschnittliche und höchste Geldbuße) und
- soweit vorhanden, vergleichbare Angaben zu den übrigen Tatbeständen des § 238 Abs. 1 SGB IX, insbesondere zu Nr. 8 (fehlende Unterrichtung oder Anhörung der Schwerbehindertenvertretung).

Sollten bislang kaum Bußgelder verhängt worden sein, spräche dies aus unserer Sicht nicht für die Streichung des Tatbestands, sondern für einen konsequenteren Vollzug.

Redaktioneller Hinweis: § 238 Abs. 1 Nr. 6 SGB IX sanktioniert weiterhin, wer „entgegen § 163 Absatz 8 eine dort bezeichnete Person nicht oder nicht rechtzeitig *benennt*“. Der neu gefasste § 163 Abs. 8 SGB IX in der Entwurfsfassung spricht dagegen von einer *Meldung* an die BIH. Der Bußgeldtatbestand sollte sprachlich angepasst werden, damit er nicht ins Leere läuft.

4. Meldung der Vertrauenspersonen und Inklusionsbeauftragten (§ 163 Abs. 8 SGB IX in der Entwurfsfassung)

Die verpflichtende elektronische Meldung der Vertrauenspersonen und der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers über ein zentrales Verfahren begrüßen wir. Beide sind nach § 182 Abs. 2 Satz 2 SGB IX Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt. Die Angabe von Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragtem ist sinnvoll und kann die Zusammenarbeit deutlich verbessern – vorausgesetzt, die gemeldeten Daten sind vollständig, aktuell und für die Kontaktaufnahme nutzbar. Der Gesetzestext bleibt hier hinter der Begründung zurück, die von „Vor- und Nachname, Informationen zur Amtszeit, Kontaktdaten“ spricht.

Handlungsempfehlung zu Artikel 7 Nr. 1 Buchst. e

§ 163 Abs. 8 SGB IX in der Entwurfsfassung sollte um folgende Sätze ergänzt werden:

„Die Meldung umfasst für die Vertrauenspersonen einschließlich der stellvertretenden Mitglieder sowie für die Inklusionsbeauftragten jeweils Vor- und Familiennamen, die Amtszeit oder den Zeitraum der Bestellung sowie die dienstlichen Kontaktdaten einschließlich einer E-Mail-Adresse. Änderungen, insbesondere das Nachrücken eines stellvertretenden Mitglieds, das Ende der Amtszeit sowie die Abberufung oder Neubestellung eines Inklusionsbeauftragten, sind unverzüglich zu melden. In der Anzeige nach Absatz 2 sind die zuständige Vertrauensperson und der zuständige Inklusionsbeauftragte für jeden Betrieb und jede Dienststelle anzugeben. Die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt können die Schwerbehindertenvertretung und den Inklusionsbeauftragten unter Nutzung der übermittelten Kontaktdaten unmittelbar elektronisch ansprechen.“

Bezeichnung der BIH

In § 163 Abs. 6 und 8 SGB IX in der Entwurfsfassung sowie in der Begründung wird die „Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen“ genannt. Der Verband trägt inzwischen den Namen „**Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.**“. Wir bitten, die Bezeichnung im Gesetzestext entsprechend anzupassen.

5. Digitalisierung muss die Betroffenen mitnehmen – Erfahrungen mit dem digitalen Gleichstellungsantrag

Seit dem 20. Juli 2026 bietet die Bundesagentur für Arbeit den Antrag auf Gleichstellung (§ 151 Abs. 2 i. V. m. § 2 Abs. 3 SGB IX) als Online-Antragsstrecke an. Wir begrüßen diese Digitalisierung ausdrücklich und stehen dazu in einem konstruktiven fachlichen Austausch mit der Bundesagentur. Technisch ist die Antragstrecke gut umgesetzt: Hilfetexte, Plausibilitätshinweise, eine geführte Navigation und eigene Zielgruppen für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter sind echte Verbesserungen gegenüber dem Papierantrag.

Für die betroffenen Beschäftigten hat sich der Weg zur Gleichstellung in der Praxis jedoch erheblich erschwert. Die Rückmeldungen aus den Schwerbehindertenvertretungen seit dem Start sind eindeutig:

- Der Anmelde- und Registrierungsprozess ist datenschutz- und behördenfreundlich, aber wenig beschäftigtenfreundlich. Selbst technisch versierte Nutzerinnen und Nutzer empfinden ihn als aufwändig; große Teile der Antragstellenden können ihn allein nicht bewältigen. Die Antragstellung gelingt faktisch oft nur gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung am Rechner, die die Beschäftigten nach § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX bei Gleichstellungsanträgen unterstützt.
- Eine Antragstellung per Smartphone ist praktisch nicht möglich; mindestens ein größeres Tablet ist erforderlich. Viele Betroffene haben keinen eigenen Rechner im Haushalt.
- In vielen Betrieben und Behörden ist der Zugang zu den Webseiten der Bundesagentur für Arbeit vom Arbeitsplatz aus nicht möglich, und die für die Bestätigung benötigte private E-Mail-Adresse ist dienstlich häufig nicht abrufbar.
- Wo der Zugang am Arbeitsplatz möglich ist, wird die Nutzung von Webseiten in vielen Betrieben und Dienststellen protokolliert. Der Arbeitgeber kann dadurch unter Umständen nachvollziehen, dass ein Gleichstellungsantrag gestellt wurde, und Angaben der Beschäftigten wiederherstellen und einsehen. Für einen Antrag, der sensible Gesundheitsdaten enthält und bei dem viele Beschäftigte die Offenlegung ihrer Behinderung gegenüber dem Arbeitgeber fürchten, ist das nicht hinnehmbar. Die Antragstellung am dienstlichen Rechner ist damit faktisch nicht vertraulich – und einen privaten Rechner haben viele Betroffene nicht.
- Der ausfüllbare PDF-Antrag wurde von der Homepage der Bundesagentur entfernt. Der Papierweg bleibt zwar erhalten, erfordert aber die telefonische Anforderung des Vordrucks beim Servicecenter. Für einen Teil der Betroffenen ist handschriftliches Ausfüllen nicht möglich; Menschen, die einen Screenreader nutzen, sind auf ein barrierefreies digitales Formular angewiesen.

Wir erkennen an, dass die Restriktionen beim Anmeldeprozess aus Anforderungen des Sozialdatenschutzes und der IT-Sicherheit herrühren und alle E-Services der Bundesagentur betreffen. Gerade deshalb befürchten wir, dass die Umsetzung der im Entwurf vorgesehenen digitalen Verfahren – etwa die vorrangig elektronische Arbeitslosmeldung mit anschließender Authentisierung binnen sieben Tagen (§ 141 Abs. 1 und 1a SGB III in der Entwurfsfassung) – ähnlich kompliziert ausfallen wird. Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen und Menschen in gesundheitlichen Krisen dürfen durch digitale Hürden nicht von Leistungen

abgeschnitten werden. Wir begrüßen, dass der Entwurf die persönliche Meldung und Authentisierung ausdrücklich offenhält, und bitten, dies bei der Umsetzung konsequent sicherzustellen.

Die Bedeutung der Gleichstellung wächst: Die Bundesagentur verzeichnet eine spürbare Zunahme der Anträge. Gerade bei seelischen Erkrankungen mit einem GdB von 30 oder 40 eröffnet erst die Gleichstellung die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, den Zugang zu Integrationsfachdienst und Inklusionsamt und den Anspruch auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Ein schwer zugänglicher Antragsweg trifft damit genau die Beschäftigten, die unter wachsendem Verdrängungsdruck stehen.

Handlungsempfehlung zur Barrierefreiheit digitaler Verfahren

1. **§ 11 SGB III in der Entwurfsfassung ergänzen:** In Satz 2 Nr. 1 sollte es heißen: „nutzerinnen- und nutzerfreundliche sowie barrierefreie Weiterentwicklung von Verwaltungsangeboten,“.
2. **Nachsteuerung beim digitalen Gleichstellungsantrag:** Die Bundesagentur für Arbeit sollte – etwa durch eine begleitende Entschließung des Bundestages – aufgefordert werden, einen beschäftigtenfreundlichen Anmeldeprozess ohne Abhängigkeit von einer privaten E-Mail-Adresse und die Nutzbarkeit auf mobilen Endgeräten zu gewährleisten. Dabei ist sicherzustellen, dass Anträge vertraulich gestellt werden können, ohne dass Arbeitgeber über protokollierte Webseitenutzung Rückschlüsse auf Antrag und Angaben ziehen können.
3. **Gleichwertige Alternative:** Bis der E-Service nachweislich barrierefrei und für die Zielgruppe nutzbar ist, sollte ein barrierefreier, am Rechner ausfüllbarer PDF-Antrag auf der Homepage der Bundesagentur bereitgestellt werden.
4. **Evaluation unter Beteiligung der Betroffenen:** Die digitalen Antragsverfahren nach dem SGB IX sollten innerhalb von zwölf Monaten unter Beteiligung der Verbände von Menschen mit Behinderungen und der Schwerbehindertenvertretungen evaluiert werden.

6. Fehlende elektronische Schnittstelle zwischen SBV und Bundesagentur für Arbeit

Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers sind nach § 182 Abs. 2 Satz 2 SGB IX Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt. Gleichwohl gibt es bis heute keinen praxistauglichen elektronischen Kommunikationsweg zwischen Schwerbehindertenvertretungen und der Bundesagentur. Im Gleichstellungsverfahren kommt die Aufforderung zur Stellungnahme per Post; der Rückweg ist faktisch nur auf Papier möglich. E-Mails müssen verschlüsselt werden, doch der dafür nötige Schlüssel fehlt in den meisten Betrieben und Dienststellen; Fax ist bei manchen Arbeitgebern aus IT-Sicherheitsgründen untersagt. Ein eigener Portalzugang für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte ist zwar als Zielbild anerkannt, wird nach Auskunft der Bundesagentur aus Haushalts- und IT-Kostengründen aber nicht kurzfristig kommen.

Ergänzender Hinweis zu § 182 Abs. 2 SGB IX: Nach unseren eigenen Erfahrungen ist die Rolle von Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragtem als Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit selbst fachverantwortlichen Führungskräften bei der BA häufig nicht bekannt. Wir empfehlen der Bundesagentur für Arbeit, diese gesetzliche Funktion deutlich

stärker hervorzuheben – in ihren fachlichen Weisungen und internen Schulungen ebenso wie in Informationsmaterialien für Arbeitgeber und Beschäftigte und in ihrem Online-Angebot.

Die als Zwischenlösung erwogene Variante, dass die antragstellende Person die Stellungnahmen von SBV, Personalvertretung und Personalabteilung über ihren eigenen E-Service-Zugang hochlädt, sehen wir kritisch: Sie verlagert die Verantwortung auf die Antragstellenden, lässt erhebliche Verzögerungen erwarten – uns sind Verfahren mit mehr als einem Jahr Bearbeitungsdauer bekannt – und bietet dem Betriebs- oder Personalrat keine eigene Übermittlungsmöglichkeit. Die angekündigte Veröffentlichung des Stellungnahme-Vordrucks als beschreibbares, barrierefreies Dokument begrüßen wir als ersten Schritt.

Ein Gesetz, das die Digitalisierung der Arbeitsförderung zum Ziel hat und Arbeitgebern die ausschließlich elektronische Kommunikation vorschreibt, sollte die gesetzlich vorgesehenen Verbindungspersonen nicht außen vor lassen. Wir würden uns wünschen, dass die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen bei der Digitalisierung mit dem gleichen Nachdruck umgesetzt wird wie die Digitalisierung der Arbeitgeberverfahren.

Handlungsempfehlung: elektronischer Kommunikationsweg für die Verbindungspersonen

§ 182 SGB IX sollte um folgenden Absatz 3 ergänzt werden:

„(3) Die Bundesagentur für Arbeit stellt den Schwerbehindertenvertretungen, den Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber sowie den Betriebs- und Personalräten spätestens bis zum 31. Dezember 2027 einen barrierefreien elektronischen Weg zur Verfügung, über den sie Stellungnahmen und Unterlagen in Verfahren nach diesem Teil übermitteln können. Sie kann die Schwerbehindertenvertretung unter Nutzung der nach § 163 Absatz 8 gemeldeten Kontaktdaten unmittelbar elektronisch zur Stellungnahme auffordern.“

Übergangslösung: Bis dahin schlagen wir ein allgemeines Upload-Portal ohne individuelle Benutzerkonten vor. Der Zugang erfolgt über einen Schlüssel aus dem Anschreiben der Bundesagentur in Verbindung mit einem individuellen Passwort; über Nummernkreise wird der Absender unterschieden (z. B. Personalabteilung, SBV, Personal- oder Betriebsrat). So ist kein eigener Zugang je Unternehmen und Gremium erforderlich. Die Lösung ist datenschutzrechtlich zu prüfen, setzt aber keine aufwändige Infrastruktur voraus.

Bekanntheit der Verbindungspersonen: Die Bundesagentur für Arbeit sollte die Funktion von Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragtem nach § 182 Abs. 2 Satz 2 SGB IX in Weisungen, Schulungen, Arbeitgeberinformationen und im Online-Angebot stärker hervorheben.

7. Weiterer Hinweis zu § 150 Abs. 2 SGB III (Art. 1 Nr. 34)

Der Entwurf fasst § 150 Abs. 2 Satz 1 SGB III vollständig neu, legt dabei aber die Fassung des SGB III vom April 2026 zugrunde. Die erst durch Artikel 1a des GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetzes vom 24.07.2026 eingefügte Nummer 1a – Zeiten der stufenweisen Wiedereingliederung nach § 74 SGB V bzw. § 44 SGB IX und der Teilarbeitsunfähigkeit bleiben bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes außer Betracht – ist im neuen Wortlaut nicht enthalten. Ohne Korrektur würde diese für Beschäftigte mit Behinderungen und nach längerer Erkrankung wichtige Schutzregel zum 1. Januar 2027 wieder entfallen. Wir bitten, die Nummer 1a im weiteren Verfahren in den Wortlaut aufzunehmen.

8. Zusammenfassung der Handlungsempfehlungen

1. **§ 163 Abs. 1 SGB IX beibehalten und klarstellen:** laufende Führung des Verzeichnisses erhalten; Einsichts- und Auskunftsanspruch von Schwerbehindertenvertretung, Wahlvorstand und Einladenden zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben verankern; Folgeänderungen in Art. 7 Nr. 1 Buchst. b und c, Nr. 2 bis 4 entsprechend anpassen.
2. **Rechtssicherheit erhalten:** Das Verzeichnis sichert die Beteiligung der SBV nach § 178 Abs. 2 SGB IX, das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX und das Zustimmungserfordernis nach § 168 SGB IX ab.
3. **§ 238 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX beibehalten:** Bußgeldtatbestand an die Neufassung von § 163 Abs. 1 anpassen statt streichen; Auskunft zu Anzahl und Höhe der bisher verhängten Bußgelder erteilen; § 238 Abs. 1 Nr. 6 an „meldet“ anpassen.
4. **§ 163 Abs. 8 SGB IX in der Entwurfsfassung präzisieren:** Meldeinhalte für Vertrauenspersonen, Stellvertretungen und Inklusionsbeauftragte gesetzlich festlegen, Änderungsmeldungen vorsehen, Angabe in der Jahresanzeige und direkte elektronische Ansprache ermöglichen; Bezeichnung der BIH korrigieren.
5. **Barrierefreiheit digitaler Verfahren:** § 11 SGB III in der Entwurfsfassung um Barrierefreiheit ergänzen; beim digitalen Gleichstellungsantrag nachsteuern und vertrauliche Antragstellung sichern; barrierefreien PDF-Antrag als Alternative bereitstellen; Evaluation unter Beteiligung der Betroffenen.
6. **Schnittstelle SBV – Bundesagentur:** elektronischen Kommunikationsweg für die Verbindungspersonen in einem neuen § 182 Abs. 3 SGB IX verbindlich und fristgebunden regeln; die Funktion der Verbindungspersonen nach § 182 Abs. 2 SGB IX bei der Bundesagentur stärker bekannt machen.
7. **§ 150 Abs. 2 Nr. 1a SGB III:** Schutz der Zeiten stufenweiser Wiedereingliederung und der Teilarbeitsunfähigkeit erhalten.

Für Rückfragen und einen fachlichen Austausch stehen wir gerne zur Verfügung.

**Bundesarbeitsgemeinschaft der
Schwerbehindertenvertretungen
in Deutschland e. V. (BSD)**

Heidi Stuffer
Heinz Weixelbaum

Co-Vorsitzende