



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

als gemeinnützig anerkannt

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

www.bagsbv.de
vorstand@bagsbv.de

Frau Staatssekretärin
Leonie Gebers

und

Frau Abteilungsleiterin
Dr. Annette von Kalckreuth

5. Dezember 2025

Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen

Sehr geehrte Frau Gebers,
sehr geehrte Frau Dr. von Kalckreuth,

unser Co-Vorsitzender Heinz Weixelbaum hat an der Mitgliederversammlung des VSV Bund teilgenommen, in deren Verlauf Frau Staatssekretärin Gebers auf geplante Initiativen des BMAS zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) hingewiesen hat. Besonders bedanken wir uns dafür, dass Frau Staatssekretärin Gebers die Teilnehmenden ausdrücklich eingeladen hat, konkrete Vorschläge aus der Praxis einzubringen. Dieses Angebot greifen wir sehr gern und mit Nachdruck auf.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland e. V. (BSD) bündelt die Erfahrungen aus vielen Betrieben, Dienststellen, kirchlichen Arbeitgebern und Verwaltungen in Bund, Ländern und Kommunen. Über unsere Mitglieder repräsentieren wir rund 8.500 SBVen und mehr als 70.000 schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte. Damit bringen wir sowohl die Perspektive der SBVen und der betroffenen Beschäftigten als auch die der Arbeitgeber ein, die auf rechtssichere, schlanke und praxistaugliche Regelungen angewiesen sind.

Bankverbindung

Deutsche Skatbank
BIC: GENODEF1SLR
IBAN: DE52 8306 5408 0005 2643 67

Geschäftsstelle

Egenhoferstraße 11
D-81243 München

Vereinsregister

Amtsgericht Köln VR 14073

Steuer-Nr.

217/5951/1671

Vorsitzende (Doppelspitze)

Heidi Stuffer, Heinz Weixelbaum



[/www.linkedin.com/company/bsd-bagsbv](https://www.linkedin.com/company/bsd-bagsbv)



www.instagram.com/bsd.verein



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

als gemeinnützig anerkannt

Im Folgenden skizzieren wir zunächst kompakt die aus unserer Sicht zentralen Handlungsfelder, in denen eine gesetzliche oder untergesetzliche Weiterentwicklung die Stellung der SBV nachhaltig stärken und zugleich Verfahren in Betrieben und Dienststellen vereinfachen würde. Anschließend erläutern wir die aus unserer Sicht dringlichsten Punkte näher. Gerne stellen wir Ihnen bei Bedarf auch für die weiteren skizzierten Punkte unsere weiteren Ausführungen zur Verfügung.

- **Anhörung der SBV als Wirksamkeitsvoraussetzung**
Arbeitgeberentscheidungen nach § 178 Absatz 2 SGB IX sollen nur wirksam sein, wenn die SBV vorher ordnungsgemäß beteiligt wurde.
Arbeitgeberentscheidungen ohne vorherige ordnungsgemäße Beteiligung der SBV sollten unwirksam sein. Dies stärkt die Rechte schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter, sichert die Nutzung der SBV-Expertise und leistet zugleich einen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung und Sicherung von Fachkräften durch verlässlich inklusive Arbeitsbedingungen.
- **Freistellungsgrenze senken**
Voll- und Teilfreistellungen der SBV sollen abgesenkt und transparenter geregelt werden, damit der tatsächliche Arbeitsumfang abgebildet wird.
- **Organisation und Arbeit der SBV in Verbänden**
Mitarbeit in SBV-Verbänden und SBV-Arbeitskreisen soll als gesetzliche Aufgabe mit klaren Freistellungs- und Kostenerstattungsansprüchen anerkannt werden.
- **SBV als feste Beteiligte beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement BEM**
Die SBV soll im Gesetz als reguläre Beteiligte im BEM festgeschrieben und von Beginn an in jedes Verfahren einbezogen werden.
- **Beteiligung der SBV bei Betriebs- und Behördenbegehungen**
Die SBV soll zu Betriebs- und Behördenbegehungen verpflichtend eingeladen, angehört und über Ergebnisse informiert werden, um Barrieren frühzeitig zu erkennen.
- **Einbindung der SBV bei digitaler Barrierefreiheit**
Die SBV soll bei Planung, Ausschreibung, Beschaffung, Einführung und Weiterentwicklung digitaler Systeme verbindlich beteiligt werden.
- **Schulungs- und Qualifizierungsansprüche – unabhängig von Budget und Shutdown**
Erforderliche Schulungen der SBV und ihrer Stellvertretungen dürfen nicht an Haushaltslagen scheitern und digitale Formate sollen als gleichwertig gelten.
- **Räume und Sachmittel der SBV**
Die SBV soll einen verbindlichen Anspruch auf barrierefreie Beratungsräume sowie moderne digitale Arbeits- und Kommunikationsmittel erhalten.



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

als gemeinnützig anerkannt

- **Wahlrecht modernisieren – Wahlgrenze senken, Hybridwahlen ermöglichen**
SBV-Wahlen sollen auch in kleineren Einheiten ermöglicht und rechtssicher in hybrider oder digitaler Form durchführbar werden.
- **Heranziehung und Qualifizierung der Stellvertretungen**
Der laufende Einsatz von Stellvertretungen und deren eigener Schulungsbedarf sollen gesetzlich abgesichert und bei Frei- und Teilfreistellungen berücksichtigt werden.
- **Klarstellungen bei Stellenbesetzung und Prüfpflicht nach § 164 SGB IX**
Die SBV soll frühzeitig in Stellenbesetzungen einbezogen werden und Arbeitgeberentscheidungen sollen nachvollziehbar dokumentiert sein.
- **Gesetzliche Gleichstellung bei GdB 30 oder 40**
Bei einem GdB von 30 oder 40 soll eine automatische Gleichstellung vorgesehen werden, um Prävention und Arbeitsplatzsicherung zu stärken.
- **EAA auch für SBV öffnen bzw. ergänzen**
Die Einheitlichen Ansprechstellen sollen SBVen systematisch offenstehen oder um spezialisierte SBV-Ansprechstellen ergänzt werden.
- **Verzahnung mit der Bundesagentur für Arbeit aktivieren**
Feste Ansprechpersonen, klare Kommunikationswege und verbindliche Vereinbarungen sollen die Zusammenarbeit von SBV und Bundesagentur verbessern.
- **Bundeswehr einbeziehen**
SGB IX und Soldatenbeteiligungsgesetz sollen so angepasst werden, dass SBV und Vertrauenspersonen in der Bundeswehr verlässlich eingebunden sind.
- **Prüfung eines Verbandsklagerechts**
Ein Verbandsklagerecht soll geprüft werden, um strukturelle Fragen der Teilhabe klären zu können, ohne einzelne Beschäftigte zu belasten.

Erläuterungen

Anhörung der SBV als Wirksamkeitsvoraussetzung

Aus unserer Sicht ist der wirksamste Hebel zur Stärkung der SBV eine klare Regelung, nach der sämtliche in § 178 Absatz 2 SGB IX genannten Entscheidungen des Arbeitgebers mit Bezug zu schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten nur dann wirksam werden, wenn die SBV zuvor ordnungsgemäß beteiligt wurde.

Das derzeitige Aussetzungsverfahren nach § 178 Absatz 2 SGB IX hat sich in der Praxis nicht bewährt. Viele SBVen scheuen die förmliche Aussetzung, weil sie eine



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

als gemeinnützig anerkannt

Verschärfung des Konflikts mit dem Arbeitgeber und mittelbare Nachteile befürchten. Wenn das Aussetzungsverfahren genutzt wird, geschieht dies häufig erst, nachdem Entscheidungen faktisch bereits getroffen oder umgesetzt sind. Tatsächliche Korrekturen bleiben dann die Ausnahme.

Demgegenüber würde eine Beteiligung der SBV als Wirksamkeitsvoraussetzung Rechtssicherheit für Arbeitgeber schaffen, weil eindeutig wäre, dass eine Entscheidung nur dann wirksam ist, wenn die nach dem Gesetz vorgesehene Beteiligung der SBV ordnungsgemäß erfolgt ist. Fehlentscheidungen würden verringert, weil die fachliche Expertise der SBV etwa zu Prävention, behinderungsgerechter Arbeitsplatzgestaltung oder Alternativbeschäftigung frühzeitig einfließt. Gleichzeitig würden Konflikte und gerichtliche Verfahren reduziert, weil Entscheidungen von Anfang an sorgfältiger vorbereitet, dokumentiert und transparent getroffen werden.

Dass ein solches System tragfähig ist, zeigt die bereits bestehende Regelung im Kündigungsrecht schwerbehinderter Beschäftigter. Hier ist die Beteiligung der SBV bereits Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigung, mit guten Erfahrungen in Betrieben und Verwaltungen. Eine Ausweitung dieser Logik auf die weiteren in § 178 Absatz 2 SGB IX klar definierten Entscheidungsbereiche erscheint vor diesem Hintergrund folgerichtig.

Wichtig ist uns die Abgrenzung zu Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten der Betriebs- und Personalräte. Die vorgeschlagene Wirksamkeitsvoraussetzung begründet keine neuen inhaltlichen Vetorechte der SBV. Sie stellt vielmehr sicher, dass die spezifische Perspektive schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter in den genannten Angelegenheiten zwingend einbezogen wird. Die bestehenden Beteiligungsrechte der Personal- und Betriebsvertretungen bleiben unberührt. Die SBV-Beteiligung ergänzt sie um die notwendige teilhabespezifische Expertise und trägt damit zu einer abgestimmten und rechtssicheren Entscheidungsfindung bei.

Freistellungsgrenze senken

Aus zahlreichen Rückmeldungen unserer Mitglieder wird deutlich, dass die bestehenden gesetzlichen Freistellungsgrenzen für die SBV die tatsächlichen Anforderungen an Umfang und Organisation der Arbeit häufig nicht abbilden. Die SBV ist heute in einer Vielzahl von Aufgaben gebunden. Dazu gehören die individuelle Beratung, die Unterstützung bei Anträgen, zum Beispiel zur Feststellung des GdB, zur Gleichstellung, zu Leistungen zur Teilhabe oder zu technischen Hilfen, die Begleitung von BEM-Verfahren, die Teilnahme an Sitzungen von Betriebs- und



Personalräten, Ausschüssen und Projektgruppen sowie die Mitwirkung bei betrieblichen Veränderungsprozessen.

Vor diesem Hintergrund halten wir folgende gesetzliche Konkretisierungen für erforderlich.

1. Schwelle für vollständige Freistellung auf 50 Beschäftigte absenken

Schon deutlich unterhalb der derzeit geltenden Schwellenwerte ist der zeitliche Aufwand so hoch, dass eine SBV ohne vollständige Freistellung kaum noch handlungsfähig ist. Dies gilt insbesondere, weil ein stetig hoher Beratungsbedarf besteht, der die Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung von Anträgen umfasst, weil die SBV regelmäßig an Sitzungen von Betriebsrat oder Personalrat, Ausschüssen und anderen Gremien teilnimmt und weil zusätzlich eine intensive Einzelfallarbeit etwa in Präventions- und Konfliktsituationen zu leisten ist.

Eine Herabsenkung der Freistellungsgrenze ist aus unserer Sicht gesetzlich erforderlich. Bei mindestens 50 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in einem Betrieb oder einer Dienststelle ist regelmäßig von der Erforderlichkeit einer vollständigen Freistellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen auszugehen. Analog dazu ist die Grenze für die Heranziehung der Stellvertretung entsprechend anzupassen.

2. Flächenverteilung, weit auseinanderliegende Niederlassungen und Schichtsysteme berücksichtigen

In vielen Organisationen sind Beschäftigte auf zahlreiche, teils weit auseinanderliegende Standorte verteilt. Hinzu kommen Außenstellen, mobile Arbeit sowie Schicht- und Wechseldienste. In solchen Strukturen bindet allein die Erreichbarkeit der KollegInnen, etwa durch Reisezeiten, Abstimmungen und Präsenz zu unterschiedlichen Arbeitszeiten, erhebliche Ressourcen.

Wir halten es deshalb für notwendig, gesetzlich zu verankern, dass weit auseinanderliegende oder bundesweit verteilte Niederlassungen, lange Wege- und Reisezeiten der SBV sowie ausgeprägte Schicht- und Wechseldienste zu einer weiteren Absenkung der Freistellungsgrenze führen. Dies sollte ausdrücklich auch für Stufenvertretungen gelten, insbesondere wenn es in Betriebsteilen keine eigene SBV gibt.

3. Teilfreistellungen klar und prozentual regeln

Teilfreistellungen sind rechtlich nur unzureichend konkretisiert. Für Arbeitgeber und SBV führt dies immer wieder zu Unsicherheiten und Auseinandersetzungen.



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

als gemeinnützig anerkannt

Wir halten es für sachgerecht, gesetzlich festzulegen, dass in Betrieben und Dienststellen, in denen die Voraussetzungen für eine vollständige Freistellung noch nicht vorliegen, eine Grundteilstellung von mindestens 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen als Regelfall gilt. Bei steigendem Arbeitsanfall sollte eine gestufte Erhöhung der Teilstellung in Schritten von jeweils zehn Prozentpunkten bis maximal zur Vollfreistellung vorgesehen werden. Die Einstufung sollte sich dabei ausdrücklich auch an den genannten Kriterien wie Verteilung der Standorte, Wegezeiten und Schichtsystemen orientieren.

Um Planungssicherheit zu gewährleisten, sollte zugleich festgelegt werden, dass die einmal bestimmte Stufe der Teilstellung für einen definierten Zeitraum, nach unserer Vorstellung regelmäßig für die Dauer der laufenden Amtszeit der SBV, fort gilt. Dies sollte auch dann gelten, wenn die zugrunde gelegten Zahlen vorübergehend knapp unterschritten werden.

Organisation und Arbeit der SBV in Verbänden

Überbetriebliche Vernetzung, Erfahrungsaustausch und Verbandsarbeit sind für eine moderne SBV-Arbeit unverzichtbar. In der Praxis stellt sich jedoch häufig die Frage, ob die Teilnahme an bundes- oder landesweiten SBV-Gremien und Verbänden als Amtstätigkeit gilt, in welchem Umfang hierfür Zeit zur Verfügung zu stellen ist und wer die entstehenden Kosten trägt.

Aus unserer Sicht sollte gesetzlich klargestellt werden, dass die Organisation und Mitarbeit in SBV-Verbänden und SBV-Arbeitskreisen, zum Beispiel auf Konzern-, Bezirks-, Landes- oder Bundesebene, Teil der gesetzlichen „persönlichen Rechte und Pflichten“ (§ 179 SGB IX) der SBV ist. Hierfür sollten entsprechende Freistellungsansprüche und Kostenerstattungsregelungen verankert werden.

Dies würde die fachliche Qualität der SBV-Arbeit stärken, den Austausch guter Praxis fördern und dazu beitragen, die Belange der SBVen sowie schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter auf allen Ebenen wirksam zu vertreten.

Abschließend möchten wir unterstreichen, dass die von uns dargestellten Handlungsfelder aus Sicht der Praxis dringlich sind. In vielen Betrieben, Dienststellen und bei kirchlichen Arbeitgebern bestehen erhebliche Erwartungen an eine spürbare Stärkung der SBV und an klarere, praxistaugliche Regelungen.



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

als gemeinnützig anerkannt

Die laufenden Initiativen Ihres Hauses bieten die Chance, hier zeitnah für mehr Rechtssicherheit, wirksame Prävention und bessere Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter zu sorgen.

Wir stehen Ihnen jederzeit für Rückfragen und eine vertiefte Erörterung unserer Vorschläge zur Verfügung. Gern bringen wir die Erfahrungen unserer Mitglieder in einem direkten Austausch im Rahmen eines Fachgesprächs in Präsenz in Ihrem Hause oder in einem digitalen Format ein.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, unsere Perspektive in den weiteren Prozess einzubringen, und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Bundesarbeitsgemeinschaft der
Schwerbehindertenvertretungen
In Deutschland e. V. (BSD)


Heidi Stuffer


Heinz Weixelbaum