



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

als gemeinnützig anerkannt

Die Vorsitzende
Heidi Stuffer

**Der stellvertretende
Vorsitzende**
Heinz Weixelbaum

Forderungskatalog für einen inklusiven Koalitionsvertrag

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Blick auf die anstehende Bundestagswahl am 23. Februar 2025 und die anschließenden Koalitionsverhandlungen ist es unerlässlich, die Belange von Menschen mit Behinderungen frühzeitig in einem neuen Koalitionsvertrag zu verankern. Insbesondere im Bereich der Inklusion im Arbeitsleben besteht großer Handlungsbedarf. Eine entschlossene Umsetzung geeigneter Maßnahmen lindert den Fachkräftemangel, baut Bürokratie ab und entlastet Unternehmen unter anderem durch verringerte Krankheitskosten und erfolgversprechenderem Einsatz vom Mitarbeiten. Den Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit ist zu entnehmen, dass die Arbeitslosenzahlen von Menschen mit Schwerbehinderungen weiter ansteigend ist. Dies ist auch einem Artikel von Ottmar Miles-Paul (Kobinet) vom 08.11.2024 zu entnehmen. Wir stimmen mit dem Fazit des Autors überein, dass „... die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen auch weiterhin eine zentrale Baustelle der Politik und Wirtschaft ...“ bleibt. Mit unseren nachstehenden Ausführungen kann hier ein wertvoller Beitrag geleistet werden.

Die in diesem Brief aufgeführten Forderungen gehören aus unserer Sicht in einen künftigen Koalitionsvertrag und erfordern eine zeitnahe Umsetzung. Verantwortliche Entscheidungsträger*innen tragen die Verantwortung dafür, eine nachhaltige Inklusion im Arbeitsleben konsequent voranzutreiben.

Der Koalitionsvertrag der vergangenen Ampelregierung enthält bereits zahlreiche Punkte, die eine inklusive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ermöglichen. Die Umsetzung dieser Ansätze erfolgte bislang jedoch nur in Teilen, sodass wertvolles Potenzial ungenutzt bleibt.

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
Heidi Stuffer

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



Der nachfolgende Forderungskatalog zeigt konkrete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen besser in das Arbeitsleben einzubinden und zu stärken. Diese Punkte wären aus unserer Sicht in einem inklusiv gestalteten Koalitionsvertrag zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang erlauben wir uns auch den Hinweis, dass die vollumfassende Gültigkeit des SGB IX auch für kirchliche Arbeitgeber stärker hervorgehoben werden sollte.

I. Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen

1. Unwirksamkeitsklausel in § 178 Abs. 2 SGB IX

Wir fordern die Einführung einer klarstellenden Regelung, wonach personelle Einzelmaßnahmen, die einen Menschen mit Schwerbehinderung unmittelbar betreffen und ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) erfolgen, unwirksam sind. Dies soll ausdrücklich auch den Aufhebungsvertrag und die Abmahnung umfassen, um den Schutz von Menschen mit Schwerbehinderung zu verbessern. Hierbei handelt es sich nicht um eine Mitbestimmungsangelegenheit im Sinne des BetrVG oder der Personalvertretungsgesetze, sondern ledig um eine rechtzeitige Beteiligung der SBV.

2. Teilfreistellungsregelung im SGB IX

Im Sinne einer besseren Unterstützung der SBV fordern wir eine ausdrückliche Verankerung der Teilfreistellung in § 179 SGB IX. Das Wort „Teilfreistellung“ soll in den Wortlaut des Gesetzes aufgenommen oder eine klar definierte Staffelung gesetzlich festgeschrieben werden (z. B. 20 % Freistellung ab 5–20 Menschen mit Schwerbehinderung, Erhöhung um jeweils 10 % bei jedem weiteren Block von 10 Menschen mit Schwerbehinderung). Dadurch wird eine praxisnahe Vertretung sichergestellt, ohne auf vage Formulierungen in Gesetzeskommentaren zurückgreifen zu müssen.

(Beispiel für Alternativregelung: „Die Grundfreistellung ab 5 bis 20 beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung beträgt 20 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Die Freistellung erhöht sich für je weitere 10 beschäftigte Menschen mit Schwerbehinderung um jeweils 10 % der Arbeitszeit (Teilfreistellung); weitergehende Vereinbarungen sind zulässig. Die Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sind entsprechend auf Antrag freizustellen.“)



II. Erweiterung des AGG und des BGG

1. Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf staatliche Bereiche

Wir fordern, dass der Schutz vor Diskriminierung auch für Ämter, Behörden, Sozialversicherung, Justiz und Polizei sichergestellt wird. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss auf staatliches Handeln ausgeweitet werden, um Menschen mit Behinderungen umfassend zu schützen.

2. Stärkung des Diskriminierungsschutzes im Sozialrecht

Die aktuelle Regelung in § 33c SGBI ist unzureichend. Um Diskriminierung vorzubeugen, bedarf es einer klaren Ausweitung des Diskriminierungsschutzes im gesamten sozialrechtlichen Bereich.

3. Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen

Barrierefreiheit muss umfassend gestärkt werden; dies gilt insbesondere für staatlich organisierte Bildung und öffentliche Stellen. Wir unterstützen die Forderung nach barrierefreier Kommunikation in Unternehmen und im öffentlichen Dienst, etwa durch leicht zugängliche Formate oder inklusive Kommunikationstechnologien. Auch die betriebsinterne Kommunikation und Anwendungen sind barrierefrei zu gestalten, damit die digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gesichert ist.

III. Modernisierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Das BEM stellt ein wichtiges Instrument zur dauerhaften Sicherung des Arbeitsverhältnisses dar. Dennoch ist ein Update der Bestimmungen erforderlich. Dass dies von der Politik bereits seit Jahren erkannt wird, zeigt sich auch darin, dass schon in den Koalitionsverträgen vom 16.12.2013, 12.03.2018 und 7.12.2021 eine Stärkung des BEM vereinbart – leider nie umgesetzt – wurde.

1. Initiative zum BEM durch Mitarbeitende

Nicht nur Arbeitgeber*innen, sondern auch Beschäftigte sollen ein BEM einleiten dürfen. Dadurch werden präventive Maßnahmen erleichtert und eventuell auch arbeitsplatzbedingte Ursachen (z. B. Verhalten von Vorgesetzten) berücksichtigt.

2. Recht auf BEM für alle Mitarbeitenden

Unabhängig von der Sechs-Wochen-Regelung im Gesetz sollen Beschäftigte jederzeit das Recht haben, ein BEM einzufordern und eine Vertrauensperson ihrer Wahl hinzuzuziehen. Wenn dies nicht umsetzbar ist, kann mit der Ziffer III. 4 eine Alternative für diesen Punkt geschaffen werden. Damit wäre ein ergebnisoffenes, strukturiertes Such- und Klärungsverfahren weiterhin gewährleistet.



3. Einbindung der SBV

Die Schwerbehindertenvertretung soll bereits bei Menschen, die von einer Behinderung bedroht sind (ohne formalen Schwerbehindertenausweis), einbezogen werden können, sofern dies gewünscht ist.

4. Verpflichtende Betriebs-/Dienstvereinbarung

Arbeitgeber und Dienstherren müssen per Gesetz zum Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM verpflichtet werden – unter Einbindung der SBV.

5. Sanktionsmaßnahmen bei Verstößen

Wir fordern konkrete Sanktionen für Arbeitgeber*innen und Dienstherren, die BEM-Vorschriften nicht einhalten.

6. Individualität der BEM-Maßnahmen

Alle BEM-Maßnahmen müssen auf die individuelle Situation der Betroffenen abgestimmt sein, darunter Arbeitsplatzanpassung, Arbeitszeitmodelle, Qualifizierung und Rehabilitation.

7. Verlegung des § 167 Abs. 2 SGB IX in Teil 1 des Gesetzes

Der Absatz 2 des § 167 SGB IX war bisher aus der Sicht von Rechtsexperten im Teil 3 des Gesetzes unglücklich untergebracht. Hier böte sich an, diesen in den Teil 1 zu verschieben.

8. Datenschutz und Qualitätssicherung

Die Wahrung von Datenschutz und Vertraulichkeit muss im BEM-Verfahren zentral verankert werden. Nur die unbedingt notwendigen Personen sollen Einblick in sensible Daten erhalten (z.B. BEM-Beauftragte). Wir plädieren darüber hinaus für die Etablierung klarer Qualitätsstandards, um die Wirksamkeit und Prävention langfristig zu sichern.

9. Abgrenzung zum Hamburger Modell

Das „Hamburger Modell“ zur stufenweisen Wiedereingliederung darf nicht automatisch mit dem BEM gleichgesetzt werden, sondern sollte als eine mögliche Maßnahme im Rahmen des BEM verstanden werden.

10. Bestellung eines BEM-Beauftragten bei Betrieben/Dienststellen ab 20 Beschäftigten

Für Betriebe/Dienststellen ab 20 Beschäftigten sollte verpflichtend ein BEM-Beauftragter bestellt werden. Dieser muss sich vom Vorgesetzten unterscheiden, da es Fälle gibt, in denen der Vorgesetzte möglicherweise krankheitsverursachend ist.

IV. Einführung eines Gesetzes zum Mobilen Arbeiten

1. Wahlfreiheit zwischen Präsenz und mobilem Arbeiten

Menschen mit Behinderungen müssen die Möglichkeit haben, in den Betrieb bzw. die Dienststelle zu kommen, wenn dies für sie sinnvoll und notwendig ist. Gleichzeitig muss ein Recht auf mobile Arbeit für diejenigen verankert



werden, die aufgrund ihrer Behinderung Schwierigkeiten beim täglichen Pendeln haben.

2. Desksharing mit Rücksicht auf behinderte Beschäftigte

Beim Desksharing und der Gestaltung neuer Arbeitsumgebungen ist sicherzustellen, dass die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen einbezogen werden (z. B. fester Arbeitsplatz bei Bedarf).

3. Flexible Arbeitszeitgestaltung

Menschen mit Behinderungen benötigen oftmals besondere Rücksichtnahme bei Arbeitszeiten und Pausen. Es muss klar geregelt sein, dass flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht werden, um Gesundheit und Wohlbefinden zu unterstützen.

4. Barrierefreie Technologien

Alle für die mobile Arbeit verwendeten Tools und Plattformen müssen barrierefrei gestaltet sein. Dies umfasst Software, Hardware und Webinhalte gemäß internationaler Standards wie den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG).

5. Klare Kostenregelungen

Wir fordern eine gesetzliche Klarstellung, welche Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind (z. B. technische Ausstattung, Internetkosten, spezielle Hilfsmittel) und wie Mehrkosten geregelt werden, die in Zusammenhang mit der mobilen Arbeit entstehen.

V. Einbindung bei Beratungen zur Versorgungsmedizinverordnung (VersMedV)

1. Erhalt von Teilhabemöglichkeiten

Änderungen der VersMedV dürfen die Rechte und Chancen von Menschen mit Behinderungen in keiner Weise einschränken. Anpassungen müssen vielmehr die Inklusion und Gleichstellung fördern sowie wichtige Unterstützungsmechanismen erhalten.

2. Bedeutung für das Arbeitsleben

Die Anerkennung einer Behinderung soll gezielt eine umfassende Teilhabe ermöglichen – insbesondere im Arbeitsleben. Nur so wird Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben oberhalb des Existenzminimums ermöglicht.

3. Frühzeitige Einbindung der SBVen

Schwerbehindertenvertretungen verfügen über großes Praxiswissen in Bezug auf chronische Erkrankungen und Behinderungen. Sie sind deshalb frühzeitig in alle Beratungen zur Änderung der VersMedV einzubeziehen, um realitätsnahe und inklusive Lösungen zu gewährleisten.



VI. Erhaltung und Stärkung des Amtes des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

1. Erhalt und Stärkung des Amtes

Das Amt des Behindertenbeauftragten der Bundesregierung ist von essenzieller Bedeutung für Teilhabe und Gleichberechtigung. Wir fordern, dieses Amt nicht nur beizubehalten, sondern weiter auszubauen, damit Belange von Menschen mit Behinderungen konsequent in politischen Prozessen berücksichtigt werden.

2. Kontinuität statt Abschaffung

Eine Abschaffung des Amtes würde das Risiko bergen, hart erkämpfte Fortschritte in der Inklusion zu gefährden. Insbesondere in Zeiten, in denen die Teilhabe gestärkt werden muss, braucht es eine klare politische Stimme für Menschen mit Behinderungen.

VII. Klarstellung der Regelungen für Assistenzhunde

1. Finanzierung sicherstellen

- Anerkennung von Assistenzhunden als medizinisches Hilfsmittel mit klarer Kostenübernahme durch Krankenkassen oder andere Träger.
- Übernahme der Ausbildungskosten für Mensch-Assistenzhund-Gemeinschaften.
- Bundesweit einheitliche Finanzierung für Ausbildung, Prüfung und Nachprüfung.
- Erweiterung des Assistenzhundebegriffs über Blinden- und Signalhunde (z. B. Gehörlosigkeit) hinaus.

2. Zertifizierungsstellen und Ausbildungsstätten

- Einrichtung einer bundeseinheitlichen, dauerhaft funktionsfähigen Zertifizierungsstelle, da die bisherige Stelle bereits im April 2024 geschlossen wurde.
- Sicherstellung der Zulassung von Ausbildungsstätten, um das Fortbestehen von Assistenzhundeschulen zu gewährleisten.

3. Erweiterung der AHundV

- Gesetzliche Zugangsrechte für Mensch-Assistenzhund-Gemeinschaften in allen öffentlichen und privaten Bereichen, auch für Hunde in Ausbildung.
- Klare Regelungen zum Zutritt während der Ausbildung (z. B. Fremdausbildung in Begleitung des Ausbildenden).
- Aufnahme von Nachprüfung und Kostenübernahme in die AHundV.



4. Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit

- Fortführung und Verstärkung von Sensibilisierungskampagnen im Gesundheitswesen, Handel und öffentlichen Leben, um die Rechte von Menschen mit Assistenzhunden bekannter zu machen.

5. Förderung von Assistenzhundesschulen

- Ausreichende finanzielle Unterstützung, um Wartezeiten zu verkürzen und ein breites Angebot zu sichern.

6. Klärung rechtlicher Unsicherheiten

- Einführung verbindlicher Vorgaben für Kennzeichnung und ein zentrales Register anerkannter Assistenzhunde („Prä-Qualifizierung“).
- Vereinheitlichung des Begriffs Assistenzhunde (einschließlich Blindenführ-, Mobilitäts-, Warn-, Signal- und PSB-Assistenzhunde) mit einer klaren Differenzierung in Guide-Dogs und Service-Dogs nach internationalem Vorbild.

Mit diesen Forderungen wollen wir erreichen, dass die rechtlichen, finanziellen und strukturellen Hürden für Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt, im Alltag sowie für Mensch-Assistenzhund-Teams spürbar reduziert und die Integration erleichtert und gefördert wird.

Es ist uns wichtig darzulegen, welche konkreten Schritte notwendig sind, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben wirksam zu stärken. Die aufgeführten Forderungen bieten vielfältige Ansatzpunkte, um bestehende Defizite zu beheben, Bürokratie abzubauen und die Teilhabe für alle Beschäftigten zu verbessern. Gleichzeitig profitieren Unternehmen durch verringerte Fehlzeiten, weniger Fluktuation und einer besseren Fachkräftebasis.

Gerne bieten wir Ihnen ein persönliches Gespräch an, um diese Themen weiter zu vertiefen. Es ist uns wichtig, gemeinsam die Voraussetzungen für eine nachhaltig inklusive Arbeitswelt zu schaffen und dafür zu sorgen, dass Menschen mit Behinderungen selbstverständlich und gleichberechtigt am Berufsleben teilhaben können.

Mit freundlichen Grüßen

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

Heidi Stuffer
Vorsitzende

Heinz Weixelbaum
stellvertretender Vorsitzender