
Newsletter Mai 2025

1. Handicap-Online-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 16. Juni 2025
2. Digitale Lernwelt: die BIH-Akademie
3. IG BCE: Einladung zum Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen
4. IW-Kurzbericht: Offenheit über Behinderung am Arbeitsplatz
5. Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen
6. Europäischer Rat: Fakten und Zahlen zum Thema Behinderung in der EU
7. LAG-Urteil: Arbeitsschutzrechte bei Ausübung des Weisungsrechts
8. LAG-Urteil: Homeoffice kein milderes Mittel gegenüber einer Änderungskündigung

1. Handicap-Online-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 16. Juni 2025

Die Beratungsstelle handicap bietet mit diesem Online-Format eine Möglichkeit für die betrieblichen Interessenvertretungen, sich zu den Themen Inklusion, berufliche Teilhabe und Betriebliches Eingliederungsmanagement zu informieren.

In dieser einstündigen offenen Gesprächsrunde haben die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, eigene aktuelle Fragen zu diskutieren, über Erfahrungen zu berichten und sich mit anderen Interessenvertretungen auszutauschen und zu vernetzen.

Neben den Kolleginnen der Beratungsstelle handicap wird **Herr Drost** vom Integrationsamt Hamburg als fachlicher Ansprechpartner teilnehmen.

Schicken Sie uns gerne Ihre Fragen vorab, die wir dann gemeinsam in der Veranstaltung besprechen können.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere [Website](#).

Wir freuen uns auf Sie!

2. Digitale Lernwelt: die BIH-Akademie

Mit den kostenfreien Selbstlernkursen der BIH lassen sich Fortbildungen bequem in den individuellen Arbeitsalltag integrieren. Teilnehmende lernen in den interaktiven und praxisnahen Einheiten, was sie wollen und wann sie es wollen. Sie bestimmen die Schnelligkeit und können einzelne Einheiten so oft wiederholen, wie sie möchten.

Nutzer:innen erfahren mehr über fachliche Hintergründe von praxisrelevanten Themen und lernen mithilfe von interaktiven Lernvideos, 3D-Animationen und vertiefendem Material.

Vorhandene Kurse:

- ✓ Inklusionsvereinbarung
- ✓ Jobcoaching am Arbeitsplatz
- ✓ SGB IX im Personalmanagement
- ✓ Versammlung der schwerbehinderten Menschen
- ✓ Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Neu in der BIH-Akademie ist der E-Learning-Kurs „**Barrierefreie Arbeitsgestaltung**“ in dem Fragen wie „Wie können Unternehmen barrierefreie Arbeitsplätze schaffen und damit Fachkräfte gewinnen? Welche baulichen, technischen und digitalen Maßnahmen sind nötig – und was kostet das eigentlich?“ beantwortet werden. Sie erfahren mehr über die barrierefreie Arbeitsgestaltung im bestehenden Betrieb, das barrierefreie Planen und Bauen und die Barrierefreiheit bei digitalen Informationssystemen.

Zur BIH-Akademie: <https://akademie.bih.de/>

Tipp: Auf der [Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft \(ARGE VP\)](#) am **20.06.2025** findet eine Vorstellung und Erläuterung der BIH online Plattform ZBonline, eLearning für SBVen durch Herrn Schultz von CW Harfeld im Auftrag der BIH sowie Herrn Drost von Integrationsamt Hamburg statt.

3. IG BCE: Einladung zum Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen

Die IG BCE Hamburg/Harburg lädt wieder zu ihrem Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen ein. Neuer Ansprechpartner ist als Nachfolger von Hans-Werner Svensson der Gewerkschaftssekretär Tobias von Pein.

Der Arbeitskreis findet statt am Montag, den **23. Juni 2025**, 09:30 bis 12:00 Uhr im Büro der IG BCE Hamburg/Harburg (Sitzungszimmer, Besenbinderhof 60, 3. OG, 20097 Hamburg)

Ablauf:

1. Get-together
2. Präventionsverfahren nach § 167 Absatz 1 SGB IX
3. Weitere Themen
4. Verschiedenes

Im Mittelpunkt steht dieses Mal neben dem Austausch das Präventionsverfahren nach § 167 Absatz 1 SGB IX – ein zentrales Instrument zur Sicherung von Teilhabe und zur Verhinderung des Verlusts von Arbeitsplätzen schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter. Referentinnen sind die Beraterinnen der Beratungsstelle handicap von Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.

Es besteht die Freistellungsmöglichkeit nach § 179 Absatz 4 SGB IX.
Die IG BCE bittet um Anmeldung bis spätestens zum 9. Juni bei anmeldung.bezirk.hamburg@igbce.de

4. IW-Kurzbericht: Offenheit über Behinderung am Arbeitsplatz

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) als privates Wirtschaftsforschungsinstitut hat einen Kurzbericht zu einer Studie aus dem Jahr 2024 veröffentlicht. Die Autor:innen beschäftigen sich mit der Frage, welche Auswirkungen die Kommunikation einer Behinderung am Arbeitsplatz hat.

Die Ergebnisse der IW-Beschäftigtenbefragung zeigen: Viele Beschäftigte mit Behinderungen können ihre Behinderungen am Arbeitsplatz offen kommunizieren. Mehr noch: Offen über eine Behinderung sprechen zu können, geht mit einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit einher. Dies gilt sowohl für Behinderungen, die auf innere Erkrankungen, z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Diabetes zurückzuführen sind, als auch für körperliche Behinderungen, etwa der Gliedmaßen, des Rumpfes oder der Wirbelsäule. Eine geringere Offenheit zeigt sich bei seelischen und geistigen Beeinträchtigungen wie Depressionen oder Angststörungen. Hier nimmt sie gegenüber den meisten der in der Umfrage berücksichtigten Personengruppen im Arbeitsumfeld ab. Einzig gegenüber Schwerbehindertenvertretungen bleibt der offene Umgang mit der eigenen Behinderung hoch. Für alle Gruppen erweisen sich Schwerbehindertenvertretungen als wichtige Vertrauenspersonen.

Dies ist ein wichtiges Signal an die wertvolle Arbeit und Vertrauenswürdigkeit der Schwerbehindertenvertretungen.

Hier geht es zum IW-Kurzbericht: [Mit Aufgeschlossenheit zum Erfolg: Warum Inklusion am Arbeitsplatz mehr als ein Gespräch wert ist | Institut der deutschen Wirtschaft](#)

5. Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

Im März 2025 waren bundesweit 183.800 schwerbehinderte Menschen arbeitslos, das waren 6 % mehr als im Vorjahresmonat (März 2024: 172.800). Davon waren 88.970 Personen 55 Jahre und älter. 85.690 hatten eine betriebliche/schulische Ausbildung. 2024 waren im Jahresdurchschnitt 175.236 schwerbehinderte Menschen arbeitslos. Eine steigende Tendenz lässt sich aus diesen Zahlen ableiten.

In Hamburg waren im März 2025 3.780 Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos gemeldet. Zum Vorjahr lag ein eine Steigerung von 1 % vor. Die höchsten Steigerungsraten gab es in Bayern (12 %), Saarland (11 %) und Bremen (10%).

Quelle: [Statistiken der Bundesagentur für Arbeit](#)

6. Europäischer Rat: Fakten und Zahlen zum Thema Behinderung in der EU

Der Rat der Europäischen Union hat verschiedene Statistiken zum Thema Behinderung veröffentlicht: <https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/disability-eu-facts-figures/>

Des Weiteren finden sich auf dieser Seite Hintergrundinformationen u.a. zum Europäischen Behindertenausweis und dem barrierefreien Zugang zu Produkten und Dienstleistungen.

7. LAG-Urteil: Arbeitsschutzrechte bei Ausübung des Weisungsrechts

Eine Labormitarbeiterin, 53 Jahre alt und seit 1991 im Unternehmen, war seit langer Zeit in der Abteilung „Rohstoff/ Betriebslabor“ in Gleitzeit tätig. Sie hat einen Grad der Behinderung von 20 wegen Arthrose vierten Grades in beiden Kniegelenken.

Im April 2022 informierte die Arbeitgeberin die Mitarbeiterin, dass sie ab dem 1. Mai 2022 dauerhaft werktags und sonntags in durchlaufende mehrschichtige Dienste eingeteilt werden würde. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme. Daraufhin leitete die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht Hamburg ein Zustimmungsersetzungsverfahren ein und unterrichtete den Betriebsrat über eine vorläufige Umsetzung der Maßnahme gemäß § 100 Abs. 2 BetrVG.

Die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Versetzung der Klägerin wurde mit Beschluss des Arbeitsgerichts ersetzt.

Ende April teilte die Arbeitgeberin der Mitarbeiterin schriftlich mit, dass sie ab Mai in vollkontinuierlicher Schicht im Feststofflabor beschäftigt würde. Das Feststofflabor ist in zwei Bereiche unterteilt; der eine Bereich fährt ausschließlich vollkontinuierliche Wechselschicht, in einem anderen Bereich wird ausschließlich in Gleitzeit (Tagesschicht) gearbeitet.

Die Mitarbeiterin kam dieser Anordnung unter Vorbehalt zunächst nach und arbeitete seither im Feststofflabor in vollkontinuierlicher Wechselschicht. Im Rahmen der Wechselschicht sind monatlich durchschnittlich 5-6 Nachtdienste zu erbringen. Es schließen sich vier Tage Pause an. Dann folgen wieder zwei Tage Frühschicht, zwei Tage Spätschicht und zwei Tage Nachtschicht.

Die Mitarbeiterin erhob Klage vor dem Arbeitsgericht mit dem Ziel, die Unwirksamkeit der Versetzung festzustellen.

Sie argumentierte, dass ihre bisherige Tätigkeit im Rohstofflabor sich maßgeblich von derjenigen im Feststofflabor unterscheide. Die Arbeitgeberin habe bei ihrer Entscheidung die Grundsätze billigen Ermessens nicht gewahrt, insbesondere habe sie keine angemessene Rücksicht auf Alter und die körperlichen Einschränkungen der Mitarbeiterin genommen. Sie sei aufgrund ihrer Arthrose in vielerlei Hinsicht im Bewegungsapparat eingeschränkt und angehalten, regelmäßig sportliche Übungen zu machen. Aufgrund des Einsatzes in der vollkontinuierlichen Wechselschicht leide sie unter erheblichen Schlafstörungen, die eine starke Verschlechterung der Arthrose bewirkten und weitere gesundheitliche und psychische Probleme nach sich zögen. Aufgrund einer daraus resultierenden Erschöpfung, der extremen Belastung durch den Schlafentzug und des dadurch gestörten Biorhythmus habe sie keine Kraft mehr, regelmäßig ihre Übungen zu machen. Folge sei, dass ihr die Arthrose zunehmend Probleme bereite.

Die Arbeitgeberin argumentierte unter Anderem, dass ihr gesundheitliche Einschränkungen der Mitarbeiterin nicht bekannt gewesen seien.

Das **Arbeitsgericht** Hamburg stellte fest, dass die Versetzung der Mitarbeiterin hinsichtlich der Verpflichtung zu Nachtschichten im Rahmen der vollkontinuierlichen Schicht aufgrund des nicht erfolgten Angebots einer arbeitsmedizinischen Untersuchung gem. § 6 Abs. 3 ArbZG unwirksam sei und hat im Übrigen die Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat die Mitarbeiterin beim Landesarbeitsgericht erfolgreich Berufung eingelegt.

Das Landesarbeitsgericht begründete seine Entscheidung wie folgt: Die unbefristet vorgesehene Zuweisung eines Arbeitsplatzes im Feststofflabor stelle eine Versetzung dar, weil sie neben dem Übergang von Gleitzeit in ein Vollsichtsystem außerdem einen Wechsel der Abteilung umfasse.

Nach § 106 Satz 1 GewO habe der Arbeitgeber sein Weisungsrecht nach billigem Ermessen auszuüben. § 106 Satz 3 GewO verpflichte den Arbeitgeber, bei der Ausübung des Weisungsrechts „auch“ auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Die Behinderung müsse nicht den Grad der Schwerbehinderung erreichen, vielmehr gelte jedenfalls der weite Begriff des § 2 Abs. 1 SGB IX.

Da die Arbeitgeberin im vorliegenden Falle die gesundheitliche Situation der Mitarbeiterin und deren Behinderung gar nicht in ihre Entscheidung über die Leistungsbestimmung einbezogen habe, entspreche die Maßnahme nicht billigem

Ermessen, so dass nicht von einer Abwägung aller wesentlichen Umstände des Falls und angemessener Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen ausgegangen werden könne.

Eine Versetzung sei, auch wenn sie die Änderung mehrerer Arbeitsbedingungen beinhalte, eine einheitliche Maßnahme. Im Falle der Unbilligkeit einer Versetzung sei die Versetzung insgesamt unwirksam. Daher sei – anders als vom Arbeitsgericht erfolgt – nicht festzustellen, dass nur einzelne Arbeitsbedingungen unwirksam wären, sondern dem Feststellungsantrag war insgesamt zu entsprechen.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

Hinweis: Behinderungen ohne den Status Gleichstellung oder Schwerbehinderung sind in der Regel nicht bekannt. § 6 Abs. 3 ArbZG berechtigt Beschäftigte zu einer arbeitsmedizinischen Untersuchung vor Antritt der Beschäftigung in Nachtschicht. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres steht Nachtarbeitnehmern dieses Recht jährlich zu. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Mitarbeitern eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung anzubieten, im Rahmen derer mögliche gesundheitliche Konsequenzen ermittelt werden und deren Erkenntnisse in seine Entscheidung einfließen müssen. Die Mitarbeiterin hatte Anspruch auf diese Vorsorge und hätte vor der Versetzung darüber informiert werden müssen.

Quellen:

Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 21.02.2024 - 7 Sa 53/23
Kohte, jurisPR-ArbR 16/2025 Anm. 3

8. LAG-Urteil: Homeoffice kein milderer Mittel gegenüber einer Änderungskündigung

Im vorliegenden Fall stritten die Parteien über die Rechtswirksamkeit einer betriebsbedingten Änderungskündigung. Dabei ging es u.a. um die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber verpflichtet ist, im Rahmen einer betriebsbedingten Änderungskündigung nach §1 Abs. 2 KSchG eine vollständige Tätigkeit im Homeoffice als milderer Mittel anzubieten.

Der Arbeitnehmer war seit dem 01.05.2008 bei der Beklagten am Standort R. beschäftigt. Insgesamt beschäftigte die Arbeitgeberin 88 Arbeitnehmer im Unternehmen. Im Dezember 2023 entschied sie, den Standort R. aus wirtschaftlichen Gründen zu schließen und die dort anfallenden Tätigkeiten künftig am Standort D. fortzuführen. Infolgedessen erhielten sechs der sieben Beschäftigten am Standort R. eine Änderungskündigung von der Arbeitgeberin, mit dem Angebot, ihr Arbeitsverhältnis zu identischen Bedingungen – ausgenommen des Arbeitsortes – am neuen Standort D. fortzusetzen. Dem Arbeitnehmer ging die Änderungskündigung am 17.04.2024 für den 31.10.2024 zu. Er nahm das Angebot unter Vorbehalt an, verband dies jedoch mit der Forderung, seiner Tätigkeit vollständig aus dem Homeoffice nachkommen zu dürfen. Diese Forderung lehnte die Arbeitgeberin ab, mit der Begründung, den Anteil der

Homeoffice-Tätigkeiten unternehmensweit reduzieren zu wollen. Zudem sei die Tätigkeit des Arbeitnehmers ihrer Ansicht nach nicht für eine vollständige Homeoffice-Lösung geeignet, da er sich mit anderen Abteilungen abstimmen sowie Mitarbeitende leiten müsse. Außerdem befänden sich die für seine Arbeit notwendigen Unterlagen künftig ausschließlich in analoger Form am Standort D.

Daraufhin erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Villingen-Schwenningen und beantragte festzustellen, „dass die Änderungskündigung unwirksam sei, da die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen wäre, ihm eine vollständige Homeoffice-Tätigkeit als milderer Mittel zur Vermeidung der Änderungskündigung anzubieten.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Die dagegen gerichtete Berufung des Arbeitnehmers blieb vor dem LArbG Stuttgart erfolglos.

Das LArbG Stuttgart entschied, dass die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt sei. Mit der Entscheidung, den Standort R. zu schließen, sei der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers unstrittig entfallen. Die Arbeitgeberin sei nicht dazu verpflichtet gewesen dem Arbeitnehmer eine vollständige Tätigkeit im Homeoffice als milderer Mittel anzubieten. Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG seien Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder bestehende Strukturen im Sinne des Arbeitnehmers umzugestalten. Es habe keinen vertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Tätigkeit im Homeoffice gegeben und die Arbeitgeberin habe bislang keine vergleichbare Tätigkeit dauerhaft im Homeoffice angeboten.

Das LArbG nahm Bezug auf die unternehmerische Freiheit der Arbeitgeberin, selbst zu entscheiden, welcher Anteil der Tätigkeiten im Homeoffice verrichtet werden könne. Im vorliegenden Fall sei nicht das Direktionsrecht nach §106 GewO maßgebend, da der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers einen festen Dienstsitz und keine Versetzungsklausel umfasse. Die beabsichtigte Änderung des Arbeitsortes habe somit nur durch eine Änderungskündigung durchgesetzt werden können.

Hinweis: Da die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, wurde die Revision zum BAG zugelassen. Diese wurde unter dem Aktenzeichen 2 AZR 302/24 eingelegt und ist gegenwärtig noch nicht entschieden.

Übertrag in die Praxis: Das Landesarbeitsgericht Stuttgart zeigt mit seiner Begründung, dass eine grundsätzlich betrieblich vorhandene Struktur sowie eine (pandemiebedingte) frühere Tätigkeit im Homeoffice keinen Anspruch auf eine dauerhafte Homeoffice-Tätigkeit begründen. In seltenen Ausnahmefällen, z.B. zur behinderungsgerechten Beschäftigung, kommt dauerhafte Homeoffice-Tätigkeit in Betracht, dann handelt es sich allerdings um Telearbeit. Daher ist es ratsam, generelle Regelungen für die Tätigkeit im Homeoffice im Rahmen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu vereinbaren.

Quellen:

*LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 04.11.2024, 9 Sa 42/24
Gottier, jurisPR-ArbR 14/2025 Anm. 5*

Bis zum nächsten Mal

Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/284016-51
Ilona Hofmann	Tel.: 040/284016-29
Irene Husmann	Tel.: 040/284016-52
Julia Loose	Tel.: 040/284016-50
Miriam Scheele	Tel.: 040/284016-57



Hamburg | Sozialbehörde

Die Beratungsstelle handicap wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Sozialbehörde aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

Impressum:

Herausgeber: Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040/ 284016-50
[E-Mail handicap](#)

[Website Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.](#)

[Website Beratungsstelle handicap](#)

Sie können diesen Newsletter jederzeit abbestellen. Wenn Sie keine weiteren Newsletter erhalten möchten, schicken Sie bitte einfach eine kurze E-Mail an: handicap@hamburg.arbeitundleben.de.