

---

# Newsletter Oktober 2025

---

- 1. Handicap-Veranstaltung „Hilfen des IFD Hamburg für Beschäftigte im BEM mit psychischer Erkrankung“ am 10. November 2025**
- 2. Handicap-Vortrag zum Thema: Kandidat:innen für die SBV-Wahl gewinnen!**
- 3. Neuer Ratgeber zum Sozialen Recht**
- 4. Eröffnung des Antidiskriminierungsbüros Hamburg**
- 5. Studie zur KI in der Arbeitswelt: Fortschritt verstärkt Ungleichheiten**
- 6. Neues Projekt bei Arbeit und Leben: Weiterbildungskultur im Betrieb stärken! „Bündnis für betriebliche Bildung – gemeinsam in die Zukunft“**
- 7. LAG-Urteil: Unterlassene Beteiligung der SBV stellt keinen Zustimmungsverweigerungsgrund des Betriebsrates dar.**
- 8. BAG-Urteil: Fehlender Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit - Diskriminierung eines schwerbehinderten Bewerbers - Beweislast**

---

## **1. Handicap-Veranstaltung „Hilfen des IFD Hamburg für Beschäftigte im BEM mit psychischer Erkrankung“ am 10. November 2025**

Das Thema psychische Erkrankungen hat auch in den Hamburger Unternehmen mittlerweile einen hohen Stellenwert. Lange Krankheitszeiten und Unsicherheiten im Umgang mit den Beschäftigten bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz sind häufig mit Erkrankungsformen wie Depressionen, Burnout, Angst- oder Zwangsstörungen, Suchterkrankungen oder schizophrenen Störungen verbunden.

Unser Fachreferent Nikolai Magdalinski vom Integrationsfachdienst Hamburg stellt die möglichen Hilfen des IFD bei der Wiedereingliederung psychisch erkrankter Beschäftigter insbesondere im Rahmen des BEM auf dieser Veranstaltung vor.

Welche Hilfen sind wann möglich und sinnvoll? Wie kann ein leidensgerechter Arbeitsplatz für psychisch erkrankte Beschäftigte aussehen? Worauf sollten die

Interessenvertretungen bei der Begleitung und Unterstützung besonders achten? Wobei unterstützt der IFD?

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

**Wir freuen uns auf Sie!**

## **2. Handicap-Vortrag zum Thema: Kandidat:innen für die SBV-Wahl gewinnen!**

Im Herbst 2026 stehen erneut die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen und ihrer Stellvertreter:innen an. Die Kolleg:innen dafür zu begeistern, sich für ein solches Ehrenamt zu engagieren, ist nicht immer leicht. Aus diesem Grund möchten wir Sie gern dabei unterstützen, Kolleg:innen zu motivieren, sich für das Ehrenamt der Schwerbehindertenvertretung oder deren Stellvertretung zur Verfügung zu stellen.

Dazu haben wir einen kurzen Vortrag über ca. 15 Minuten erstellt, mit dem wir gerne in Ihre Betriebs-, Personal-, Mitarbeiter- oder Jahresversammlung kommen und Werbung für das Ehrenamt machen. Dabei bieten wir erste Informationen zum Amt und informieren darüber, welche Gestaltungsmöglichkeiten die Arbeit als SBV bietet.

Bei Interesse fragen Sie uns gerne für Ihre Veranstaltung per Mail über [handicap@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de) an.

## **3. Neuer Ratgeber zum Sozialen Recht**

Die Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben NRW (KSL.NRW) haben einen umfangreichen Ratgeber zur Durchsetzung sozialer Rechte herausgegeben. Darin werden juristische Begriffe wie „Bescheid“, „Widerspruchsverfahren“ und „Klage“ ausführlich erklärt. Auch Informationen zu den Kosten bei anwaltlicher Beratung und Vertretung werden geboten.

Der Ratgeber ist für alle geeignet, die thematisch interessiert sind.

[Hier](#) kann der Ratgeber heruntergeladen werden.

## **4. Eröffnung des Antidiskriminierungsbüros Hamburg**

In Hamburg gibt es jetzt ein Antidiskriminierungsbüro. Menschen, denen aufgrund ihrer Herkunft, Ihrer Religion, Ihres Aussehens, des Geschlechts, Ihrer Geschlechtsidentität, Ihrer sexuellen Orientierung, wegen Ihres Lebensalters, einer **Behinderung** oder **chronischen Erkrankung** Diskriminierung widerfahren ist, finden dort einen Ort für Beratung, Hilfe und Unterstützung. Träger des Beratungsbüros ist der Verein basis und woge e.V.

Das Berater:innen-Team arbeitet vertraulich, parteilich und kostenlos. Die Beratung findet in der Lübecker Straße 128 (Lübecker Welle, direkt bei der U1-Wartenau) in Hamburg statt, kann bei Bedarf aber auch telefonisch oder per Videokonferenz erfolgen.

Weitere Informationen zum Antidiskriminierungsbüro finden sie hier: [ADB Hamburg - Startseite](#)

## 5. Studie zur KI in der Arbeitswelt: Fortschritt verstärkt Ungleichheiten

Laut einer neuen Studie der Universität Konstanz ist der Anteil der Beschäftigten, die KI in ihrem Arbeitsalltag einsetzen, im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und liegt nun bei 35 Prozent. Am häufigsten genutzt werden Anwendungen zur automatisierten Textgenerierung wie ChatGPT. Besonders stark steigt der Einsatz von KI in wissensintensiven Tätigkeiten wie IT, Verwaltung oder Forschung: Hier nutzt inzwischen fast die Hälfte der Beschäftigten entsprechende Anwendungen, während produktionsnahe und handwerkliche Berufe kaum aufholen. Damit drohen bestimmte Beschäftigtengruppen abgehängt zu werden. Auch die Kluft zwischen Bildungsgruppen bleibt bestehen: Beschäftigte mit abgeschlossenem Studium nutzen KI mehr als dreimal so häufig wie jene mit niedrigem Abschluss. Zwar steigt die Bereitschaft zur Weiterbildung in allen Gruppen, strukturelle Hürden scheinen jedoch eine Angleichung zu verhindern.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass KI ihr Potenzial nicht gleichmäßig entfaltet, sondern bestehende strukturelle Ungleichheiten eher verstärkt. Nach wie vor besteht die reale Gefahr, dass sich bestimmte Beschäftigtengruppen zunehmend vom technologischen Fortschritt abkoppeln, weil ihnen der Zugang zu KI-Nutzung, Weiterbildungsangeboten und betrieblicher Unterstützung fehlt. Daraus ergibt sich laut Studie ein Handlungsauftrag Teilhabechancen gezielt zu fördern und einer wachsenden sozialen Spaltung frühzeitig entgegenzuwirken.

Betriebliche Interessenvertretungen können helfen, solche Ungleichheiten im Betrieb zu erkennen und zu schließen – durch mehr Transparenz und vor allem gezielte Weiterbildung. Betriebsräte und Personalräte können hinterfragen, welche Weiterbildungsangebote es aktuell zu KI im Betrieb bzw. in der Dienststelle gibt, ob die Angebote praxisnah und für Beschäftigte aller Qualifikationsstufen verständlich sind und ob es Beschäftigtengruppen gibt, die gezielt gefördert werden müssen, um nicht vom digitalen Wandel abgehängt zu werden. Die Schwerbehindertenvertretungen können im Blick behalten, dass mögliche behinderungsbedingte Einschränkungen von Beschäftigten berücksichtigt werden und bei innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Kolleg:innen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung entsprechend § 164 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX bevorzugt werden.

Quelle: [Konstanzer KI-Studie 2025](#)

## **6. Neues Projekt bei Arbeit und Leben: Weiterbildungskultur im Betrieb stärken! „Bündnis für betriebliche Bildung – gemeinsam in die Zukunft“**

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel: Digitalisierung, veränderte Arbeitsorganisationen, Fachkräftemangel und sprachliche Vielfalt stellen Betriebe vor große Herausforderungen. Das „Bündnis für betriebliche Bildung“ unterstützt Unternehmen durch Qualifizierungen und Prozessbegleitung dabei, eine nachhaltige Weiterbildungskultur aufzubauen.

### **Vorteile für Betriebe:**

- **Mentoring auf Augenhöhe** – durch Weiterbildungsberater:innen im Betrieb
- **Strukturen für Weiterbildung schaffen** – durch Weiterbildungsmanager:innen, die Bedarfe erkennen und Angebote gezielt entwickeln
- **Teilhabe ermöglichen** – durch den Abbau von Hürden und die gezielte Förderung von Chancengleichheit
- **Weiterbildung nachhaltig verankern** – durch Verankerung von Wissen über die Nutzung von Fördermitteln

Am Mittwoch, den **15.10.2025, um 10:00 Uhr** lädt das Projekt Sie herzlich zu einer **Online-Informationsveranstaltung** ein. Dort erfahren Sie alles über Inhalte, Vorteile und Teilnahmebedingungen des Projekts. Die Veranstaltung dauert 30 Minuten und ist kostenlos. [Melden Sie sich hier an.](#)

Die erste **Qualifizierung zu betrieblichen Weiterbildungsberater:innen** für Beschäftigte findet am **3.11.** und **4.11.2025** statt und ist ebenfalls kostenfrei. Die zweitägige Qualifizierung befähigt Sie dazu, Kolleg:innen gezielt in Fragen der beruflichen Weiterentwicklung anzusprechen, zu beraten und zu begleiten. [Weitere Informationen und Anmeldung hier.](#)

## **7. LAG-Urteil: Unterlassene Beteiligung der SBV stellt keinen Zustimmungsverweigerungsgrund des Betriebsrates dar.**

Das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf beschäftigte sich am 14.05.2024 mit einem Fall, in dem der Betriebsrat (BR) seine Zustimmung zu einer internen Versetzung verweigerte. Als Grund nannte der Betriebsrat die unterlassene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei der Stellenbesetzung. Das LAG Düsseldorf ersetzte die verweigerte Zustimmung des BR auf Antrag der Arbeitgeberin mit der Begründung, dass der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung zu einer Versetzung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht darauf stützen könne, im Stellenbesetzungsverfahren seien gesetzliche Beteiligungsrechte der SBV nach §§ 164 Abs. 1 Satz 4 und 178 Abs. 2 SGB IX verletzt worden. Im Leitsatz der Entscheidung heißt es weiter: „Vielmehr ist die Schwerbehindertenvertretung selbst mit den ihr gesetzlich gegebenen Mitteln in der Lage, ihre ordnungsgemäße Beteiligung sicherzustellen. Nutzt die Schwerbehindertenvertretung diese Rechte und Möglichkeiten nicht, ist es nicht Sache des Betriebsrats, mit der Begründung ihrer unzureichenden Beteiligung die Zustimmung zu einer personellen

Maßnahme zu verweigern, gegen die die Schwerbehindertenvertretung selbst überhaupt nicht vorgegangen ist. Eine solche Einmischung in die Organrechte der Schwerbehindertenvertretung widerspräche der gesetzlichen Aufgabenverteilung.“ Weiter wird argumentiert: „Es ist allein Sache der Schwerbehindertenvertretung, ihre Beteiligungsrechte einzufordern und deren Beachtung mittels Ausübung der ihr hierzu durch den Gesetzgeber speziell eingeräumten Befugnisse zu sichern, wenn sie dies für erforderlich hält. Hält sie es nicht für erforderlich, steht es nicht dem Betriebsrat zu, ersatzweise die Verletzung ihrer Rechte über die Ausübung eines Zustimmungsverweigerungsrechts aus § 99 Abs 2 Nr 1 BetrVG zu sanktionieren.“

Der Betriebsrat legte daraufhin Rechtsbeschwerde ein, die der 1. Senat des BAG mit Beschluss vom 11.06.2025 ablehnte, da die Rechtsbeschwerde nicht den gesetzlichen Begründungsanforderungen genügte. Die Frage unter welchen Bedingungen die unterlassene Beteiligung der SBV eine Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates begründen kann, bleibt weiterhin auf Ebene der obersten Bundesgerichte ungeklärt.

Für die Praxis der SBV-Arbeit bedeutet das, dass sie bei unterlassender Beteiligung in Stellenbesetzungsverfahren nicht davon ausgehen darf, dass der Betriebsrat die Zustimmung zu Besetzungen aus diesem Grund verweigern kann. Vielmehr muss die SBV eigenständig ihre Beteiligungsrechte einfordern und deren Beachtung mittels Ausübung der ihr dazu durch den Gesetzgeber speziell eingeräumten Befugnisse zu sichern, wenn sie dies für erforderlich hält.

Das BVerwG entschied bereits 2022, dass der Personalrat seine Zustimmung nicht wegen einer nicht ordnungsgemäßen Beteiligung anderer Vertretungen verweigern könne.

*Quellen: BAG 1. Senat, Beschluss vom 11.06.2025 – 1 ARB 29/24, Von Roetteken, jurisPR-ArbR 27/2025, LArbG Düsseldorf, Beschluss vom 14.05.2024 – 3 TaBV 37/23, BVerwG 2. Senat, Urteil vom 20.10.2022 - 2 C 10/21*

## **8. BAG-Urteil: Fehlender Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit - Diskriminierung eines schwerbehinderten Bewerbers - Beweislast**

Im Zusammenhang mit einer Diskriminierungsklage eines nicht berücksichtigten Bewerbers mit Schwerbehinderung bei einem Unternehmen der Privatwirtschaft hat das BAG ein wichtiges Urteil gefällt:

Ein schwerbehinderter Mensch bewarb sich auf eine Stelle als „Scrum Master / Agile Coach“ und wies dabei auf seine Schwerbehinderung hin.

Der Arbeitgeber, bei dem weder ein Betriebsrat noch eine Schwerbehindertenvertretung gebildet waren, entschied sich für einen anderen Bewerber.

Der schwerbehinderte Bewerber machte wegen einer von ihm angenommenen Diskriminierung aufgrund seiner Schwerbehinderung eine Entschädigung geltend. Er sei wegen seiner Schwerbehinderung im Auswahlverfahren diskriminiert worden. Der

Arbeitgeber habe entgegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX nicht frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufgenommen. Die Stelle sei nur in unterschiedliche Stellenportale einschließlich der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit eingespeist worden. Ein Vermittlungsauftrag sei der Agentur für Arbeit aber nicht erteilt worden. Die daraus folgende Indizwirkung sei durch den Arbeitgeber nicht widerlegt worden, insbesondere sei die Stelle bei Eingang seiner Bewerbung noch nicht mit dem Mitbewerber besetzt gewesen.

Der Bewerber unterlag in erster und zweiter Instanz mit seiner Schadensersatzforderung. Das LAG bestätigte jedoch den Verstoß des Arbeitgebers gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX. Das BAG wies die zulässige Revision hinsichtlich der Entschädigung § 15 Abs. 2 AGG zurück, da der Arbeitgeber den Bewerber nicht wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt habe.

Allerdings führte das BAG bei dieser Gelegenheit Folgendes aus:

Der Bewerber habe ein hinreichendes Indiz iSv. § 22 AGG vorgetragen, welches eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vermuten ließe. Der Arbeitgeber habe mit der Agentur für Arbeit nicht ordnungsgemäß iSv. § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX Verbindung aufgenommen. **Es fehle an der Erteilung eines Vermittlungsauftrags.**

Das Landesarbeitsgericht sei zu Recht davon ausgegangen, dass die frühzeitige Verbindungsaufnahme gemäß § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX die **ausdrückliche Erteilung eines Vermittlungsauftrags** gegenüber der bei der Bundesagentur für Arbeit nach § 187 Abs. 4 SGB IX vorgesehenen Stelle auf einem von der Bundesagentur dafür vorgesehenen Kommunikationsweg **umfassen müsse**. Dies beinhalte die Angabe der für eine Vermittlung erforderlichen Daten. Erst dadurch würde die in § 164 Abs. 1 Satz 3 SGB IX vorgesehene Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen durch die Bundesagentur für Arbeit ermöglicht und dem Gesetzeszweck entsprochen. Das bloße Einstellen einer Suchanzeige auf dem Vermittlungsportal der Bundesagentur für Arbeit (Jobbörse) sei daher nicht ausreichend.

Der Arbeitgeber habe die daraus folgende Vermutung einer Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung jedoch widerlegt.

*Quelle: BAG 8. Senat 27.03.2025, 8 AZR 123/24In unserem*

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](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de).