

---

# Newsletter September 2025

---

- 1. Handicap-Online-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 13. Oktober 2025**
- 2. Seminar „Digitale Basiskompetenzen für die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretungen: Grundlagen Word, PowerPoint und KI“**
- 3. Freie Seminarplätze - Information des Integrationsamtes**
- 4. Veröffentlichung neuer Kurse in der BIH-Akademie**
- 5. Online-Angebot: Welche Reha passt zu mir?**
- 6. ARTE-Dokumentation „Neurodivers – Anders denken, besser arbeiten?“**
- 7. Broschüre zum Thema Leichte Sprache**
- 8. BAG-Urteil: Wahlrecht in Betrieben mit Matrix-Struktur**
- 9. BAG-Urteil: Kündigung in der Wartezeit – kein Präventionsverfahren erforderlich**

---

## **1. Handicap-Online-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 13. Oktober 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. Seminar „Digitale Basiskompetenzen für die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretungen: Grundlagen Word, PowerPoint und KI“**

am Donnerstag, **27. November 2025** von **9:00 bis 16.00 Uhr** im Besenbinderhof 60, Ebene 4, Raum Marseille.

Das Seminar richtet sich **ausschließlich** an Schwerbehindertenvertretungen, die im Arbeitsalltag bisher **keine** oder **wenig** Praxis mit Textbearbeitung, Internet-Recherche und KI-Assistenten haben.

Sie lernen **Grundlagen** über Recherchen im Internet und Basis-Funktionen in den Programmen Microsoft Word und PowerPoint kennen. Beispielsweise üben Sie, Aushänge und schriftliche Einladungen zu erstellen. Sie erfahren, wie Sie für die Versammlungen schwerbehinderter Menschen Themen aufbereiten und die Versammlungen mit visueller und auditiver Unterstützung durchführen können.

### **Themen**

- Zuverlässige Informationen und sichere Quellen im Internet finden
- Unterstützende Nutzung von KI-Assistenten, z.B. Chat GPT
- Aushänge und Einladungen gut zugänglich und barrierearm gestalten
- Versammlungsthemen und -inhalte mit PowerPoint visualisieren und barrierearm präsentieren

**Freistellung:** Die Teilnahme findet statt gemäß § 179.4 SGB IX.

Die Veranstaltung ist kostenfrei. Sie erhalten eine Teilnahmebestätigung/Zertifikat.

**Verpflegung:** Getränke und Kekse werden gestellt. Für ein Mittagessen bringen Sie sich bitte etwas mit oder nutzen Sie die Angebote rundum den Hauptbahnhof.

**Veranstalter:** Arbeit und Leben Hamburg, Projekt **GUTE AUSSICHTEN PLUS**

**Anmeldung:** Bitte füllen Sie [hier](#) das Anmeldeformular aus.

**Rückfragen:** Per E-Mail an [rita.leinecke@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:rita.leinecke@hamburg.arbeitundleben.de) oder per Telefon 040 28 40 16 40.

Die Zahl der Plätze ist begrenzt. Sie werden nach der Reihenfolge der Anmeldung vergeben.

### 3. Freie Seminarplätze - Information des Integrationsamtes

Es gibt noch einige freie Plätze in den Seminaren des Integrationsamtes. Wenn Sie teilnehmen wollen, informieren Sie sich gerne [hier](#) über den Inhalt der Seminare. Für die Anmeldung können Sie auf den Anmelde-link bei dem jeweiligen Seminar klicken. Hier geht es zu den freien Seminarplätzen:

#### **Mo und Di, 22.-23. September 2025 - BEM-IV: Betriebliches**

#### **Eingliederungsmanagement in der Praxis für Interessenvertretungen**

für Schwerbehindertenvertretungen und ihre stellvertretenden Mitglieder, Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen. Anmeldung bis 08.09.2025 [hier](#)

#### **Mi, 08. Oktober 2025 - AGT 2: Inklusion im Betrieb – die Aufgaben des Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX**

für Inklusionsbeauftragte der Arbeitgebenden, Vorgesetzte, Personalverantwortliche und Führungskräfte. Anmeldung bis 22.09.2025 [hier](#)

#### **Do, 27. November 2025 - BEM-R3: Betriebliches Eingliederungsmanagement – Rechtliche Grundlagen**

für Arbeitgebende, Schwerbehindertenvertretungen und ihre stellvertretenden Mitglieder, Betriebs- und Personalräte und BEM-Beauftragte sowie Inklusionsbeauftragte. Anmeldung bis 02.11.2025 [hier](#)

#### **Neu: Mo und Di, 08.-09. Dezember 2025 – IV2: Inklusionsvereinbarungen – ein Weg zur Inklusion**

Für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Arbeitgeber und ihre Inklusionsbeauftragten. Anmeldungen bis 12.11.2025 [hier](#)

### 4. Veröffentlichung neuer Kurse in der BIH-Akademie

Die digitale [BIH-Akademie](#) hat die ersten acht Microlearning-Einheiten zu den folgenden Themen veröffentlicht:

- **Präventionsverfahren**  
<https://akademie.bih.de/course/view.php?id=12>
- **Jobcoaching am Arbeitsplatz**  
<https://akademie.bih.de/course/view.php?id=10>
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (2 von 4)**  
<https://akademie.bih.de/course/view.php?id=11>
- **Kündigungsschutz**  
<https://akademie.bih.de/course/view.php?id=14>
- **Kündigungsarten**  
<https://akademie.bih.de/course/view.php?id=15>
- **Zusatzurlaub**  
<https://akademie.bih.de/course/view.php?id=17>
- **Ansprüche auf behinderungsgerechte Beschäftigung**  
<https://akademie.bih.de/course/view.php?id=18>

## 5. Online-Angebot: Welche Reha passt zu mir?

Auf der Seite [www.reha-passt.de](http://www.reha-passt.de) finden Interessierte hilfreiche Informationen zum Thema medizinische Rehabilitation. Unter anderem werden Fragen zum Ablauf und der Finanzierung einer Reha beantwortet sowie die verschiedenen Reha-Formen vorgestellt.

Zudem kann ein digitaler Test durchgeführt werden, der bei der Wahl der geeigneten Reha unterstützt.

Das Informationsangebot wird von der AG Rehabilitationswissenschaften des Universitätsklinikums Würzburg bereitgestellt und von der Deutschen Rentenversicherung Bund im Rahmen eines Forschungsprojekts gefördert.

## 6. ARTE-Dokumentation „Neurodivers – Anders denken, besser arbeiten?“

Neurodiverse Menschen, also Personen mit neuropsychiatrischen Störungen wie Autismus, ADHS oder Tourette, wurden wegen ihrer Besonderheiten lange Zeit auf dem Arbeitsmarkt übersehen. Dass ihre Gehirne Informationen anders verarbeiten, kann jedoch auch von Vorteil sein – und das wird zunehmend von Arbeitgebern erkannt.

In der [ARTE-Dokumentation "Neurodivers - Anders denken, besser arbeiten?"](#) werden unterschiedliche Personen im Arbeitsleben dargestellt, die alle eine Neurodivergenz aufweisen. Dabei werden die Herausforderungen von Neurodivergenz im Arbeitsleben hervorgehoben, wie beispielsweise die „Unsichtbarkeit“ der Beeinträchtigung. Des Weiteren werden Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt. Auch die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse in dem Feld werden thematisiert.

## 7. Broschüre zum Thema Leichte Sprache

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine aktuelle, umfassende Broschüre zum Thema Leichte Sprache publiziert. Die Broschüre ist für eine bessere Übersichtlichkeit in zwei Hefte aufgeteilt. Im ersten Teil werden die Regeln für das Schreiben und Sprechen in leichter Sprache sowie Regeln für die Anwendung bei Veranstaltungen vorgestellt. Im zweiten Heft werden praktische Tipps für die Anwendung gegeben. Interessant sind hierbei beispielsweise die Empfehlungen zum Umgang mit Leichter Sprache und Künstlicher Intelligenz.

Die Broschüre steht als kostenloser Download zur Verfügung und kann bei Interesse auch in Papierform bestellt werden:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a752l-1-ratgeber-zu-denregeln-von-leichter-sprache.html>

## 8. BAG-Urteil: Wahlrecht in Betrieben mit Matrix-Struktur

In einem Unternehmen der IT-Branche mit mehreren Standorten waren - abweichend vom Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) - aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) fünf Organisationseinheiten gebildet worden, in welchen 2022 jeweils ein Betriebsrat (BR) gewählt wurde. Die Arbeitsaufgaben im Unternehmen der Arbeitgeberin gliedern sich in verschiedene Bereiche, in denen Arbeitnehmer aus verschiedenen Organisationseinheiten in Teams zusammenarbeiten. Diese Teams werden durch sogenannte Matrix-Führungskräfte geleitet, welche jedoch keine leitenden Angestellten im Sinne des BetrVG sind.

In der Wählerliste, die der Wahlvorstand der durchzuführenden Betriebsratswahl im Betrieb Region S. zugrunde legte, waren 498 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs Region S. aufgeführt sowie 128 Matrix-Führungskräfte, die auch Arbeitnehmer des Betriebs S. führten, aber ansonsten verschiedenen anderen Betrieben der Arbeitgeberin angehörten. Diese Matrix-Führungskräfte nahmen in den Betrieben unterschiedliche Aufgaben wahr und leiteten Arbeitnehmer in den Bereichen Business Application & Consulting Services, Corporate Development, Enterprise Plattform Services, Sales, Service & Service Delivery und HR. Sie verfügten jedoch nicht über eigenständige Kompetenzen zur Einstellung oder Entlassung der von ihnen geführten Arbeitnehmer:innen, zur Erteilung von Abmahnungen, zur Gewährung von Gehaltserhöhungen oder zur Anordnung neuer Aufgabenzuweisungen. In den Arbeitsverträgen dieser Matrix-Führungskräfte war regelmäßig ein Standort vereinbart, dem die jeweilige Führungskraft zugeordnet war; unabhängig konnten an sämtlichen Standorten Büroräumlichkeiten genutzt werden. Den hier im Streit stehenden 128 Matrix-Führungskräften sind wiederum leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes übergeordnet, welche nicht zwangsläufig demselben Betrieb wie die geführte Führungskraft zugeordnet sind.

Die Arbeitgeberin hat die Wahl angefochten und dies darauf gestützt, dass die Führungskräfte nicht wahlberechtigt seien, weil sie dem Betrieb Region Süd nicht durch Arbeitsvertrag angehörten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Wahl für unwirksam erklärt. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Matrix-Führungskräfte seien bereits einem der vier anderen auf der Grundlage der GBV gebildeten Betriebe zugeordnet und damit ausschließlich dort wahlberechtigt; eine Mehrfach-Wahlberechtigung scheidet daher aus.

Der BR legte erfolgreich Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht (BAG) ein.

Das BAG hob die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg (LAG Baden-Württemberg, 13. Juni 2024 - 3 TaBV 1/24) auf und verwies den Fall zur erneuten Entscheidung dorthin zurück.

In der Pressemitteilung des BAG wird zur Begründung ausgeführt: Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer bereits in einem Betrieb eingegliedert und damit in diesem wahlberechtigt sei, stehe seiner Wahlberechtigung in einem weiteren Betrieb nicht entgegen. Es sei möglich, in mehreren Betrieben wahlberechtigt zu sein.

Zur Begründung verwies der Senat auf § 7 Satz 1 BetrVG. Danach seien alle Arbeitnehmer des Betriebs wahlberechtigt, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Die **Wahlberechtigung knüpfe** an die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Betrieb an, welche durch die **Eingliederung in die Betriebsorganisation** begründet werde.

Das Landesarbeitsgericht müsse im neuen Verfahren die Wirksamkeit und die Maßgaben der mit der GBV festgelegten Betriebsratsstruktur prüfen und darauf aufbauend, ob die Matrix-Führungskräfte in den Betrieb Region Süd eingegliedert seien.

**Hinweis:** Hinsichtlich zukünftiger SBV-Wahlen ist diese Entscheidung bzw. die erneute Beurteilung des LAG wichtig, denn dadurch ergeben sich in Betrieben mit Matrix-Strukturen ggf. Veränderungen auch in der Wählerliste für die SBV-Wahl. Nicht zuletzt, da die **aktive** Wahlberechtigung auch für leitende Angestellte im SGB IX unstrittig ist, vgl. § 177 Abs. 2 SGB IX.

**Quelle:** BAG (22.05.2025), Aktenzeichen 7 ABR 28/24, BAG, Pressemitteilung Nr. 22/25 vom 22.5.2025

## 9. BAG-Urteil: Kündigung in der Wartezeit – kein Präventionsverfahren erforderlich

In unserem handicap-Newsletter vom September 2024 haben wir die Pressemitteilung zum Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 12.09.2024 – 6 SLa 76/24 veröffentlicht. Ein Leitsatz des Gerichts war, dass Arbeitgeber auch während der Wartezeit des § 1 Absatz 1 KSchG, die in der Regel die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses umfasst, dazu verpflichtet seien, bei aufkommenden Schwierigkeiten mit einem schwerbehinderten Menschen ein Präventionsverfahren durchzuführen. Diese Annahme widersprach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Es kam in diesem Verfahren zu keiner Entscheidung vom BAG, weil die Revision am 28.05.2025 zurückgenommen wurde.

In einem anderen Verfahren urteilte das BAG jedoch am 03.04.2025 – 2 AZR 178/24, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, vor einer ordentlichen Kündigung während der Wartezeit ein Präventionsverfahren im Sinne des § 167 Absatz 1 SGB IX durchzuführen. In dem Fall wurde ein Beschäftigter mit GdB 80 als Leiter für Haustechnik in einem Seniorenzentrum zum 01.01.2023 eingestellt. Die bekannte Schwerbehinderung sei bei der Stellenbesetzung im Hinblick auf das Anforderungsprofil und das individuelle Leistungsvermögen berücksichtigt worden. Die Arbeitgeberin kündigte ordentlich zum 15.04.2023, da er sich als fachlich ungeeignet erwiesen habe. Der Beschäftigte verlangte Weiterbeschäftigung z.B. als Mitarbeiter in der Haustechnik. Ein Präventionsverfahren wurde nicht durchgeführt.

Das BAG führte aus: Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, stelle zwar für sich genommen keine Benachteiligung wegen der Behinderung iSv. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG dar. Dieser begründe jedoch regelmäßig die Vermutung einer - unmittelbaren - Benachteiligung wegen der (Schwer-)Behinderung, da solche Pflichtverletzungen grundsätzlich geeignet seien, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung

schwerbehinderter Menschen nicht interessiert zu sein (st. Rspr., vgl. BAG 14. Juni 2023 - 8 AZR 136/22 - Rn. 22). In der Entscheidung vom 03.04.25 bezweifelt der 2. Senat des BAG allerdings, dass diese Vermutung unbesehen eingreifen könne, wenn der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmer in Kenntnis seiner (Schwer-)Behinderung eingestellt habe und sodann im Lauf des Arbeitsverhältnisses gegen behinderungsspezifische Regelungen verstieße. Das Argument eines „offensichtlichen Desinteresses“ an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen käme laut BAG in diesen Fällen zumindest nicht ohne Weiteres zum Tragen.

Diese Frage könne jedoch laut BAG dahinstehen, da die Arbeitgeberin nicht gegen die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen aus § 167 Absatz 1 SGB IX verstoßen habe. Das Präventionsverfahren komme nach Ansicht des BAGs- während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nicht zur Anwendung. Vielmehr ergäbe die Auslegung der Bestimmung, dass sie ausschließlich für Kündigungen im zeitlichen und sachlichen Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gelte (vgl. auch BAG 22. Oktober 2015 - 2 AZR 720/14 - Rn. 76; aA Kohte: unzulässige teleologische Reduktion). Damit habe die Arbeitgeberin keine einschlägige Verfahrens- oder Fördervorschrift zugunsten von Arbeitnehmern mit (Schwer-)Behinderung verletzt.

Das BAG begründete diese Ansicht mit dem Wortlaut des § 167 Absatz 1 SGB IX. Das Präventionsverfahren solle bei „Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis“ durchgeführt werden. Damit werde erkennbar an die Terminologie des Kündigungsschutzgesetzes, nämlich an die in § 1 Abs. 2 KSchG verwendeten Begriffe „Gründe ... in der Person“, „Gründe ... in dem Verhalten“ und „dringende betriebliche Erfordernisse“ angeknüpft. Dies zeige, dass das Präventionsverfahren wegen der aufgetretenen Schwierigkeiten nur zu durchlaufen sei, wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar sei und ein nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG geeigneter Grund erforderlich sei (vgl. BAG 21. April 2016 - 8 AZR 402/14 - Rn. 28; 24. Januar 2008 - 6 AZR 96/07 - Rn. 34). Das BAG ging sogar weiter und schloss die Anwendung von § 167 Absatz 1 SGB IX in Kleinbetrieben iSv. § 23 Abs. 1 KSchG gänzlich aus. Weiter führte das BAG gesetzessystematische Erwägungen an. § 167 Absatz 1 SGB IX enthielte - anders als beispielsweise § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX bei unterlassener Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung - nicht die Anordnung einer Unwirksamkeitsfolge. Die Durchführung des Präventionsverfahrens sei keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung. Historisch begründet das BAG seine Auslegung damit, dass der Gesetzgeber mit dem Bundesteilhabegesetz und dem Teilhabestärkungsgesetz die Möglichkeit gehabt habe, die Formulierung des § 167 Absatz 1 SGB IX zu ändern und dies nicht vorgenommen habe. Eine unionsrechtskonforme Auslegung sei nach dem BAG auch nicht geboten. Denn dem Arbeitnehmer werde in der Wartezeit oder im Kleinbetrieb mit dem Präventionsverfahren keine angemessene Vorkehrung iSv. Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG sowie von Art. 27 Abs. 1 Satz 2 iVm. Art. 2 Unterabs. 3 und 4 UN-BRK vorenthalten. Das Verfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX sei selbst keine angemessene

Vorkehrung iSd Bestimmungen, sondern stelle „lediglich“ einen Suchprozess dar, mit dem angemessene Vorkehrungen ermittelt werden können (vgl. BAG 21. April 2016 - 8 AZR 402/14 - Rn. 21 ff.).

Damit bestätigte das BAG seine bisherige Rechtsprechung und sieht in dem Präventionsverfahren weiterhin keine kündigungsrelevante Vorschrift in der Wartezeit. Ein bloßes Unterlassen des Präventionsverfahrens in der Wartezeit kann demnach nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

Quelle: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-178-24/>

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).