
Newsletter Januar 2026

- 1. Handicap-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 16. Februar 2026**
- 2. Kostenloses Fachgebärdenlexikon „Sign4All.info“ online**
- 3. Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierung in Deutschland**
- 4. Inklusionsbarometer Arbeit 2025**
- 5. Statistik zur Erwerbsminderungsrente**
- 6. LAG-Beschluss: Doppelmandat als SBV und Personalrat – kein Vertretungsfall iSv § 177 Abs. 1 SGB IX**

1. Handicap-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 16. Februar 2026

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 von dem 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. Kostenloses Fachgebärdenlexikon „Sign4All.info“ online

Das kostenlose Fachgebärdenlexikon „Sign4All.info“ umfasst bereits über 15.000 Fachbegriffe aus mehr als 35 Berufs- und Wirtschaftsbereichen. Diese unterstützen die Übersetzung zwischen Deutscher Gebärdensprache (DGS) und deutscher Lautsprache im Berufsalltag. An den Inhalten des Fachlexikons haben mehr als 100 gehörlose Beschäftigte und ihre Schwerbehindertenvertretungen unterschiedlicher Betriebe mitgewirkt – darunter auch Hamburger Unternehmen.

Neben den beruflichen enthält das Lexikon auch ca. 800 Fachgebärden zu sozialrechtlichen Themen, der beruflichen Teilhabe und zu Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB). Es gibt kurze Videos zu allen Gebärden, die von gehörlosen Fachkräften des jeweiligen Berufsfeldes präsentiert werden. Gefördert wurde das Projekt von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Ein Fachbegriff kann sowohl über eine Gebärdens- als auch Wortsuche gefunden werden. Das Fachgebärdenlexikon ist entweder über die Website oder die Sign4All-App nutzbar. Entsprechende Informationen finden Sie auf der [Sign4All-Website](#).

Quellen: [REHADAT - News vom 24.11.2025](#) und [Sign4All](#)

3. Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierung in Deutschland

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes führt noch bis zum **28. Februar 2026** die bislang größte Umfrage zu Diskriminierung in Deutschland durch. Es geht dabei um Diskriminierungen aufgrund unterschiedlicher Merkmale – darunter auch Sprache, Alter und Behinderung oder chronische Krankheiten.

Die Befragung richtet sich an Menschen, die Diskriminierung erlebt haben und mindestens 14 Jahre alt sind. Sowohl die Erfahrungen als auch die Umgangsweise mit der Diskriminierung sollen erfasst werden. Mit den Antworten der Teilnehmer:innen soll Diskriminierung sichtbar gemacht.

Eine Teilnahme ist sowohl online aber auch im Papierformat möglich – der Papierfragebogen ist kostenfrei bestellbar. Das Ausfüllen vom Fragebogen dauert ca. 30 Minuten. Wichtig zu wissen: Es gibt die Befragung in mehreren Sprachen, u.a. Englisch, Polnisch und Russisch.

Für weitere Informationen und der Teilnahme verweisen wir auf die [Homepage der Diskriminierung Umfrage](#).

4. Inklusionsbarometer Arbeit 2025

Das Handelsblatt Research Institute erstellt in Kooperation mit der Aktion Mensch seit 2013 jährlich das Inklusionsbarometer Arbeit, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion in der Arbeitswelt zu messen und langfristig zu beobachten. Das jüngst veröffentlichte Inklusionsbarometer basiert auf Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter.

Christina Marx, Sprecherin der Aktion Mensch, bewertet die Situation der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt als alarmierend. Menschen mit Behinderung seien weiterhin stark benachteiligt.

Die Zahl der arbeitslosen Menschen mit einer Schwerbehinderung hat im Jahr 2024 weiter zugenommen. Im Jahresdurchschnitt liegt die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung bei 11,6 Prozent. Die allgemeine Arbeitslosenquote liegt dagegen bei 7,3 Prozent.

Die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter ist auf 4,41 Prozent gesunken. Der Abstand zur gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote wurde erneut größer. Auffallend bleibt der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgeber:innen: Während die öffentliche Hand die Mindestquote mit 6,1 Prozent übererfüllt – auch wenn der Anteilswert im Jahresvergleich sinkt –, tun sich private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegt mit 4,2 Prozent deutlich unter dem Soll.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (also derjenigen Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung sinkt zwar von 44,6 Prozent auf 44,4 Prozent, aber in absoluten Zahlen sind immer noch rund 74.000 Personen langzeitarbeitslos. Die Situation für Langzeitarbeitslose mit Behinderung bleibt wesentlich schwieriger als die ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Schließlich waren Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 345 Tage arbeitslos. Das sind 87 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (258 Tage). Das bedeutet: Menschen mit Behinderung, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung. Gleichzeitig erhöht sich die Kündigungsbereitschaft der Unternehmen. Die Anträge bei den Integrationsämtern auf Kündigung Schwerbehinderter liegen mit 22.288 erneut höher als im Vorjahr.

Nach dem IAB-Kurzbericht 22/2024 könnten zwar die meisten Menschen mit Schwerbehinderung trotz der gesundheitlichen Einschränkungen weiterarbeiten. Sie reduzieren allerdings häufig ihre Arbeitszeit oder wechseln in Stellen, die körperlich weniger belastend sind als die bisherige Tätigkeit. Für einen Verbleib im Berufsleben braucht es nach der IAB-Analyse Spielräume bei Arbeitszeit und Tätigkeitsprofil. Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben sollen rasch und unbürokratisch geprüft werden. Passende Weiterbildungen oder Umschulungen sowie eine gezielte Beratung könnten den Übergang in andere Aufgabenfelder zusätzlich erleichtern.

Quelle: [Inklusionsbarometer Arbeit 2025](#) (veröffentlicht 28.11.2025)

5. Statistik zur Erwerbsminderungsrente

Jährlich werden ca. 1 Mio. Versichertenrenten neu bewilligt. Die verschiedenen Statistiken und Grafiken der u.a. Quelle zeigen die Entwicklung von Erwerbsminderungsrenten im Zeitverlauf und berücksichtigen viele weitere Parameter, wie u.a. das Alter und die Höhe der Renten. Interessant beim Themenfeld "Erwerbsminderung" ist außerdem die Übersicht über Diagnosen bei Erwerbsminderungsrente. Die Erhebung der Deutschen Rentenversicherung bezieht sich auf die Jahre 2004-2024. Hier eine kurze Zusammenfassung der Statistiken:

Bei den Erwerbsminderungsrenten ist zwischen vollen und teilweisen Renten zu unterscheiden. Teilweise Erwerbsminderungsrenten machen im jeweiligen Jahr des Zugangs einen geringen Anteil an allen Erwerbsminderungsrenten aus (< 20%).

Für die Bewilligung von Erwerbsminderungsrenten ist das Alter der Betroffenen unerheblich. Maßgeblich sind die Erfüllung der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen und die Bewertung der noch vorhandenen Erwerbsfähigkeit. Auch Menschen im jüngeren und mittleren Alter können deshalb - als Folge einer Erkrankung oder Behinderung - eine Erwerbsminderungsrente erhalten. Das durchschnittliche Zugangsalter bei Erwerbsminderungsrenten steigt seit 2004 kontinuierlich an und lag 2024 bei den Männern bei 54,5 Jahren, bei den Frauen bei 53,5 Jahren.

Bei den Zugängen in Erwerbsminderungsrenten haben Psychosomatik und Psychotherapie die mit Abstand größte Bedeutung (40,4%). Mit großem Abstand folgt Hämatologie und Onkologie (14,1%) sowie Neurologie (13,3%).

In der Rückschau über die Jahre 2004 bis 2023 zeigt sich, dass die Bedeutung für den Zugang zu Erwerbsminderungsrenten psychische Störungen deutlich zugenommen haben – seit 2015 ist sie weitgehend konstant und liegt 2023 bei 41,8%. Die Bedeutung von Muskel- und Skeletterkrankungen dagegen ist zurückgegangen (2000: 25,4%, 2023: 10,4%). Die Umbrüche in den Lebensweisen und vor allem die gestiegenen psychischen Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeitswelt dürften hier eine entscheidende Ursache sein. Demgegenüber ist die Zahl der Arbeitsplätze mit körperlichen Schwerbelastungen infolge der Entwicklung hin zur Dienstleistungsökonomie sowie auch der Verbesserungen im Arbeitsschutz rückläufig.

Je nach Jahr des Zugangs unterscheidet sich die Höhe der aktuell ausgezahlten Erwerbsminderungsrente für Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland stark. Der Verteilung der neu zugegangenen Erwerbsminderungsrenten ist zu entnehmen, dass niedrige Renten dominieren. Unterschiede zwischen West und Ost zeigen sich vor allem bei den Männern.

Bei nahezu allen Versicherten, die erstmalig eine Erwerbsminderungsrente beziehen, wird diese Rente durch Abschläge gekürzt. Die Erwerbsminderungsrenten müssen recht häufig durch Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung aufgestockt werden. Bei Altersrenten ist das hingegen seltener der Fall.

Die durchschnittlichen Zahlbeträge der neu zugehenden Erwerbsminderungsrenten (Vollrenten) lagen über viele Jahre noch unterhalb der Bedarfssätze der Grundsicherung einschließlich Unterkunftskosten. Ab 2020 kam es hier zu einer Umkehr. Im Jahr 2024 übersteigen die durchschnittlichen Zahlbeträge bei voller EM-Renten (1.099 €) den durchschnittlichen Grundsicherungsbedarf (1.012 €).

Quelle: [Themenfeld "Alter": Infografiken und Tabellen - Sozialpolitik aktuell: Das Informationsportal zur Sozialpolitik](#)

[Themenfeld "Arbeitsbedingungen": Infografiken und Tabellen - Sozialpolitik aktuell: Das Informationsportal zur Sozialpolitik](#)

6. LAG-Beschluss: Doppelmandat als SBV und Personalrat – kein Vertretungsfall iSv § 177 Abs. 1 SGB IX

Das Landesarbeitsgericht Hamburg beschäftigte sich im Januar 2024 unter anderem mit den Auswirkungen des Doppelmandats als Schwerbehindertenvertretung und Personalrat im Hinblick auf die Bestellung von Ersatzmitgliedern für die Personalratssitzung bzw. der Heranziehung der stellvertretenden SBV für dieselben Sitzungen.

Die Schwerbehindertenvertretung einer Dienststelle war gleichzeitig auch Mitglied des Personalrats. Sie war für ihr Ehrenamt nicht freigestellt. Die Schwerbehindertenvertretung beantragte bei der Arbeitgeberin die Feststellung, dass sie ihre erste Stellvertretung als SBV zu Personalratssitzungen entsenden könne, wenn sie selbst an diesen Sitzungen als Personalratsmitglied teilnimmt. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab. Daraufhin verfolgte die SBV ihr Begehren im Antragsverfahren beim Arbeitsgericht weiter mit der Begründung, dass die Funktion als Personalratsmitglied die gleichzeitige Teilnahme in der Funktion als SBV ausschliesse. Laut dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz bestünde eine Teilnahmepflicht der Personalratsmitglieder an jeder Sitzung, während die Wahrnehmung der SBV-Tätigkeit eine fakultative Aufgabe sei, welche im Konfliktfall hinter der Pflichtaufgabe zurückstehen müsse.

Die Arbeitgeberin hingegen sah im Doppelmandat keinen Verhinderungsfall und insbesondere keinen Interessenskonflikt. Im Gegenteil, die Position der SBV würde durch die gleichzeitige Funktion als Personalrat mit Rede- und vor allem Stimmrecht gestärkt. Der behauptete Interessenkonflikt in der Person der Doppelmandatsträgerin ließe sich nur durch Aufgabe einer der beiden Funktionen lösen.

Das Arbeitsgericht sah den Antrag als zulässig, aber unbegründet an.

Ein Vertretungsfall iSd § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX liege bei der Wahrnehmung eines Doppelmandats nicht vor. Die Neuregelung der Vertretung, welche im Zuge der ersten Reformstufe des BTHG Ende 2016 ins SGB IX aufgenommen wurde, betreffe Situationen, in welchen die Vertrauensperson individuell und unmittelbar betroffen sei und damit „befangen“ sein könnte. Sie soll die Möglichkeit eröffnen, dass die SBV sich im Falle von Interessenkollisionen vertreten lassen kann. Eine Verhinderung in diesem

Sinne sei aber nur dann anzunehmen, wenn es um eine persönliche Betroffenheit der Vertrauensperson gehe, aus der der Interessenkonflikt folge.

Eine solche persönliche Betroffenheit liege aber nicht bereits in der gleichzeitigen Wahrnehmung der beiden Ehrenämter, insbesondere, weil das passive Wahlrecht zur SBV nur für diejenigen Beschäftigten gesetzlich ausgeschlossen sei, welche kraft Gesetzes nicht der allgemeinen betrieblichen Interessenvertretung angehören könnten.

Hätte der Gesetzgeber eine Interessenkollision bei der Wahrnehmung eines Doppelmandats gesehen, so hätte er eine entsprechend weiterführende Regelung aufnehmen können.

Das Landesarbeitsgericht Hamburg bestätigte diese Rechtsauffassung und begründete dies mit der Gesetzessystematik: Die SBV habe die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, diese zu beraten und ihnen helfend zur Seite zu stehen. Im Gegensatz zur allgemeinen Interessenvertretung habe sie keine Entscheidungskompetenz im Sinne von Mitbestimmungsrechten oder Zustimmungserfordernissen, sondern lediglich Anhörungs-, Einsichts- und Unterrichtsrechte.

Das Doppelmandat begründe daher weder für die Funktion als SBV noch als Personalrat einen Verhinderungsfall.

Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 17.01.2024 – 7 TaBV 7/23

Hinweis: Im Falle von **freigestellten Schwerbehindertenvertretungen** mit der **Berechtigung zur Heranziehung** gem. § 178 Abs 1 Satz 4 SGB IX wäre es möglich, dass die SBV die Sitzungen „nur“ als Personalratsmitglied besucht und im Rahmen der dauerhaften Heranziehung ihre erste Stellvertretung an den Sitzungen als SBV teilnimmt. Generell ließen sich individuelle weitergehende Regelungen in einer Inklusionsvereinbarung regeln, ein Rechtsanspruch besteht jedoch nicht.

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.