

---

# Newsletter April 2026

---

- 1. Handicap-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 18. Mai 2026**
- 2. Aufruf zur Bewerbung für den Hamburger Inklusionspreis 2026**
- 3. Änderung des § 180 Abs. 6 SGB IX – Zuständigkeit der Stufenvertretungen**
- 4. Bewerbung zum Deutschen Betriebsrätepreis 2026**
- 5. ArbG-Urteil: Keine diskriminierende Nichtberücksichtigung einer Bewerbung**
- 6. ArbG-Urteil: BEM - Anforderungen an Arbeitgeber vor krankheitsbedingter Kündigung**
- 7. Freie Seminarplätze bei den Fortbildungen des Integrationsamtes Hamburg**

---

## **1. Handicap-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 18. Mai 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. Aufruf zur Bewerbung für den Hamburger Inklusionspreis 2026

Ab sofort ist die Ausschreibung für den Hamburger Inklusionspreis 2026 eröffnet.

Mit diesem Preis werden Unternehmen, Institutionen, Organisationen und betriebliche Interessenvertretungen aus Hamburg ausgezeichnet, die sich in besonderer Weise für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen engagieren. Gewürdigt werden sowohl bewährte Maßnahmen als auch innovative Ansätze, die die berufliche Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stärken, bestehende Arbeitsverhältnisse sichern und neue inklusive Arbeitsbereiche schaffen.

Vielleicht gehört auch Ihr Unternehmen dazu? Oder kennen Sie einen Betrieb, der für sein besonderes Engagement ausgezeichnet werden sollte?

Dann nutzen Sie die Gelegenheit und bewerben Sie sich oder schlagen Sie geeignete Kandidatinnen und Kandidaten vor.

Der Bewerbungszeitraum läuft vom 08. April bis zum **28. August 2026**.

Die feierliche Preisverleihung findet am 9. Dezember 2026 im Hamburger Rathaus im Rahmen eines Senatsempfangs statt.

Alle Informationen zur Ausschreibung, zu den Teilnahmevoraussetzungen sowie den Bewerbungsbogen finden Sie auf der Homepage der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: [Hamburger Inklusionspreis 2026: Jetzt bewerben und Engagement sichtbar machen! - hamburg.de](https://www.hamburg.de/inklusionspreis-2026)

Bei Rückfragen wenden Sie sich gerne an die Geschäftsstelle des Hamburger Inklusionsbüros unter der Telefonnummer 42863-5725 oder per Mail an [inklusionsbuero@bwfg.hamburg.de](mailto:inklusionsbuero@bwfg.hamburg.de)

## 3. Änderung des § 180 Abs. 6 SGB IX – Zuständigkeit der Stufenvertretungen

Im Zuge des am 01.01.2026 in Kraft getretenen Gesetzes zur Anpassung des Sechsten Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG) vom 23.12.2025 erfolgte auch eine Änderung des § 180 Abs. 6 SGB IX:

Das in § 180 Abs. 6 Satz 3 Halbsatz 1 SGB IX geregelte Beteiligungsrecht der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung wurde mit Wirkung vom 24.12.2025 erweitert.

Bis zum 23.12.2025 lautete der Text:

„Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; [...]“.

Die Neufassung lautet:

„Die nach Satz 2 zuständige Schwerbehindertenvertretung ist auch in Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren und über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig; ...“.

Zur Begründung wurde ausgeführt:

Die Änderung diene der Abgrenzung der Zuständigkeiten der örtlichen Schwerbehindertenvertretung und der Gesamt-, Bezirks- bzw. Hauptschwerbehindertenvertretung.

So werde klargestellt, dass in allen Angelegenheiten, über die eine übergeordnete Dienststelle entscheidet, nicht die örtliche, sondern die jeweils zuständige Stufenvertretung zuständig sei. Die Erweiterung bedeute, dass dies nicht nur in Angelegenheiten gelte, die einen einzelnen berühren, sondern auch in Fällen, in welchen die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berührt sind.“

Dadurch werde das Vertretungsmandat der Gesamtschwerbehindertenvertretung auf die vertretungslosen „örtlichen“ Dienststellen und deren schwerbehinderte Beschäftigte ausgeweitet.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung solle zusätzlich („sowie“) die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt ist, vertreten. Wenn bei einer mehrstufigen Verwaltung Stufenvertretungen nicht gewählt seien, solle für die Zuständigkeit der Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen das Prinzip des erstreckten Mandats „entsprechend“ gelten.

#### **4. Bewerbung zum Deutschen Betriebsrätepreis 2026**

Noch bis zum **30. April 2026** läuft die Bewerbungsfrist für den diesjährigen Deutschen Betriebsräte-Preis. Teilnehmen können Betriebsratsmitglieder, Betriebsratsgremien, Mitarbeitervertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen.

Eingereicht werden können Initiativen und Projekte aus den Jahren 2024 bis 2026, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zum Erhalt oder zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie zur Bewältigung von Krisen im Betrieb führen oder geführt haben.

Wo haben Sie zum Beispiel Projekte angeschoben, Veränderungen initiiert, Betriebsvereinbarungen abgeschlossen oder konkrete Verbesserungen erzielt?

Die eingereichten Materialien sollen ein vollständiges Bild des Projektes vermitteln und dessen besondere Qualitäten und Eigenschaften aufzeigen. Das Einreichen mehrerer Projekte ist möglich.

Weitere Informationen sowie Anmeldeunterlagen finden Sie [hier](#)

## 5. ArbG-Urteil: Keine diskriminierende Nichtberücksichtigung einer Bewerbung

Ein Bewerber (50 Jahre, Schwerbehinderung, promovierter Jurist mit 18 Jahren Berufserfahrung, wohnhaft in A) reichte Klage beim Arbeitsgericht Hamm ein, da er eine diskriminierende Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung bei der Stellenbesetzung annahm.

Die Beklagte, ein privatwirtschaftliches Unternehmen veröffentlichte im März 2025 eine Stellenausschreibung. Der Fokus der Position lag auf dem Bereich „Productmanagement“. Das für diese Position erwartete Bewerberprofil wurde ausführlich in der Stellenausschreibung dargelegt und umfasst u.a. „Erfahrung in der Leitung von Product (& Engineering-Teams)“ sowie „starke technische Expertise“.

Der Kläger bewarb sich am 7.3.2025 auf diese Stelle und lud seine Unterlagen in das Portal der Beklagten hoch. Seine Unterlagen umfassten auch solche der Bundesagentur für Arbeit. Unter „Lebenslauf“ steht geschrieben: „Bewerber/in im Detail Wünscht keine Mini-Jobs | Wünscht nur Stellen für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen“

Am 11. März 2025 teilte die Beklagte dem Kläger per E-Mail mit, seine Bewerbung nicht weiter zu verfolgen.

Mit Schreiben vom 4.4.2025 machte der Kläger gegenüber der Beklagten Entschädigungsansprüche wegen seiner Benachteiligung geltend. Darin rügte er sowohl Verletzungen der Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen als auch Verletzungen der Arbeitgeberpflichten aus §164 Abs. 1 SGB IX.

Der Kläger beantragte, die Beklagte dazu verurteilen, ihm eine Entschädigung von mindestens 45.000 Euro nebst Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen.

Das Gericht entschied, dass die zulässige Klage unbegründet sei. Dem Kläger stünden gegenüber der Beklagten keine Entschädigungsansprüche zu.

Die Kammer bezeichnete die Bewerbung des Klägers als rechtsmissbräuchlich. Dies wurde wie folgt begründet: Es ginge dem Kläger mit seiner Bewerbung nicht um die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten, sondern allenfalls um die Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen wegen vermeintlich diskriminierendem Verhalten der Beklagten. Dass die Beklagte ihren Pflichten als Arbeitgeberin aus §164 Abs. 1 SGB IX nicht oder nicht ausreichend nachgekommen sei, habe der Kläger nicht substantiiert darlegen können. Zudem sei die Beklagte keine öffentliche Arbeitgeberin und somit nicht verpflichtet, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Es sei davon auszugehen, dass die Beklagte die Bewerbung des Klägers aus nachvollziehbaren Gründen - bspw. wegen fehlender Eignung bzw. fehlender Wohnortnähe - abgelehnt habe.

Der Kammer zufolge könne der Kläger umgangssprachlich als „AGG-Hopper“ bezeichnet werden. Die Klägerin habe die Stelle eindeutig für den Standort D ausgeschrieben. Die einfache Entfernung zum Wohnort des Klägers (Standort A) betrage mehr als 500 km. Selbst bei einem Einsatz im Standort H der Beklagten liege die Distanz bei über 130 km. Für die Kammer sei nicht ersichtlich, wie der umzugsunwillige Kläger die tägliche Pendelzeit im Falle einer Einstellung bewerkstelligen wolle. Der Kläger befinde sich -unstreitig- in einer Vollbeschäftigung, das Arbeitsverhältnis sei ungekündigt. Der Kläger scheine an seinem Standort A verwurzelt zu sein. Trotz des Vortrags der Beklagten habe der Kläger nicht einmal konkret behauptet, sein derzeitiges Arbeitsverhältnis zugunsten der ausgeschrieben Stelle aufgeben zu wollen. Aufgrund der Vielzahl von ihm geführter Entschädigungsprozesse bei mehreren Arbeitsgerichten gegen unterschiedliche potenzielle Arbeitgeber könne der Kläger daher zweifelslos als „AGG Hopper“ bezeichnet werden.

*Quelle: ArbG Hamm, Urteil vom 23. Januar 2026 - 2 Ca 628/25 -, juris*

## **6. ArbG-Urteil: BEM - Anforderungen an Arbeitgeber vor krankheitsbedingter Kündigung**

Das Arbeitsgericht Gießen befasste sich in einem Kündigungsschutzprozess mit den Arbeitgeberpflichten entsprechend der obergerichtlichen Rechtsprechung vor einer krankheitsbedingten Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers.

Ein viele Jahre bei einem Automobilzulieferer beschäftigter Produktionshelfer mit einer Schwerbehinderung wies über mehrere Jahre erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten auf. Ein durchgeführtes BEM-Verfahren wurde im Januar 2024 beendet. Im Februar beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt. Zunächst lehnte das Integrationsamt die Zustimmung ab. Erst nach einem Widerspruchsverfahren wurde die Zustimmung erteilt. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin im November 2024 das Arbeitsverhältnis. Parallel kam es bis November 2024 zu weiteren Arbeitsunfähigkeitszeiten des Produktionshelfers unter anderem wurde im Februar 2024 eine stufenweise Wiedereingliederung durchgeführt.

Der Arbeitnehmer wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage und rügte, dass kein neues BEM angeboten wurde, obwohl er nach dem Abschluss des BEMs im Januar 2024 erneut länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt war.

Die Arbeitgeberin hielt dagegen, dass sie bereits im Februar 2024 den Entschluss zur Kündigung gefasst habe und der Ausspruch der Kündigung sich lediglich aufgrund des Zustimmungsverfahrens beim Integrationsamtes verzögert hätte. Ferner seien keine weiteren 6 Wochen Arbeitsunfähigkeitszeiten entstanden, weil die Zeiten der stufenweisen Wiedereingliederung nicht mitzurechnen sein.

Das Arbeitsgericht urteilte in diesem Fall, dass die Kündigung aufgrund der krankheitsbedingten Fehlzeiten unwirksam sei, weil die Arbeitgeberin kein neues BEM-Verfahren durchgeführt habe. Sie konnte nicht beweisen, dass ein weiteres BEM-

Verfahren nicht dazu geführt hätte, dass neuerliche Fehlzeiten vermieden oder verringert worden wären. Die Arbeitsunfähigkeitszeiten, die zwischen dem Kündigungsentschluss im Februar und der Kündigungserklärung im November entstanden sind, weil sich das Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt längere Zeit hingezogen hat, seien für den 6-Wochen-Zeitraum eines BEMs zu berücksichtigen. Der maßgebliche Zeitpunkt für die Beurteilung sei der Zugang der Kündigung. Das Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt ersetze das BEM nicht. Auch die Zeiten der stufenweisen Wiedereingliederung stellen zu berücksichtigende Arbeitsunfähigkeitszeiten im Rahmen der Prüfung der Erforderlichkeit eines BEMs dar. Während einer Wiedereingliederungsmaßnahme nach § 74 SGB V sei der teilnehmende Arbeitnehmer arbeitsunfähig und es bestehe keine Arbeitspflicht.

Die Berufung wurde beim Hessischen Landesarbeitsgericht eingelegt.

Quelle: <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/LARE250001584>

## 7. Freie Seminarplätze bei den Fortbildungen des Integrationsamtes Hamburg

In den Fortbildungen des Integrationsamtes Hamburg stehen aktuell noch einige freie Plätze zur Verfügung.

Für das Kommunikationsseminar vom **26.–28. Mai 2026**

**„Maßgeschneiderte Lösungen durch Erweiterung der Beratungskompetenz“** sind noch Anmeldungen möglich.

Das Seminar vermittelt praxisnah, wie auch anspruchsvolle Beratungssituationen souverän gestaltet werden können. Sie lernen, eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu schaffen und Kolleg:innen lösungsorientiert zu begleiten. Im Mittelpunkt stehen dabei die Arbeit mit konkreten Fallbeispielen, systemische Ansätze sowie gezieltes Kommunikationstraining.

**Zur Anmeldung:** <https://hamburg.arbeitundleben.de/grundbildung/anmelde-formular-kom-b-2026/>

Darüber hinaus möchten wir Sie auf ein weiteres Angebot im Bereich **Inklusion** aufmerksam machen:

Am **3. Juni 2026** findet das Seminar

**„Inklusion im Betrieb – Aufgaben des Inklusionsbeauftragten“** statt.

Sie erhalten fundierte und praxisnahe Einblicke in die Rolle des Inklusionsbeauftragten und erfahren, wie Inklusion im betrieblichen Alltag erfolgreich gestaltet und nachhaltig verankert werden kann.

**Zur Anmeldung:** <https://hamburg.arbeitundleben.de/grundbildung/anmelde-formular-igt1-aufgaben-der-inklusionsbeauftragten-2026/>

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).