

---

# Newsletter Februar 2026

---

- 1. Handicap-Veranstaltung „Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX“ am 17. März 2026**
- 2. Neue Broschüre zum Thema Teilhabe und psychische Gesundheit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation**
- 3. Inklusionspreis 2026 – Bewerbung noch bis zum 15. April möglich!**
- 4. Namensänderung der BIH**
- 5. Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs: Untersuchungsanordnung ohne Beteiligung der SBV ist formell rechtswidrig**
- 6. Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern: Diskriminierung, wenn ein zumutbarer Ersatztermin für ein Vorstellungsgespräch nicht gewährt wird**

---

## **1. Handicap-Veranstaltung „Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX“ am 17. März 2026**

Das Präventionsverfahren nach §167 Abs. 1 SGB IX, auch als Konfliktprävention bekannt, ist eine Maßnahme, die für Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung gilt. Sie wird vom Arbeitgeber eingeleitet, sobald personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis aufkommen, die dieses Verhältnis gefährden können. Dafür schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die Interessenvertretungen (BR, PR, MAV) sowie das Integrationsamt ein, um gemeinsam alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Hilfen zu erörtern, die die Schwierigkeiten beseitigen können, damit das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

In unserer Veranstaltung erhalten Sie praxisnahes Wissen zum Präventionsverfahren. Als **Referenten** konnten wir **Herrn Markus Drost**, Sachgebietsleiter für Aufklärungs- und Bildungsmaßnahmen vom Integrationsamt Hamburg gewinnen.

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

**Wir freuen uns auf Sie!**

## **2. Neue Broschüre zum Thema Teilhabe und psychische Gesundheit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation**

„Man sieht es mir nicht an – und doch bestimmt es mein ganzes Leben.“ Psychische Erkrankungen sind oft unsichtbar, ihre Folgen für Teilhabe und Inklusion aber enorm. Rund 18 Millionen Menschen in Deutschland sind laut Bundespsychotherapeutenkammer jedes Jahr betroffen. Jede dritte Frau und fast jeder vierte Mann erlebt im Laufe des Lebens eine behandlungsbedürftige psychische Erkrankung. Die Auswirkungen zeigen sich besonders im Arbeitsleben: Psychische Erkrankungen sind inzwischen die zweithäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit. Im Jahr 2022 entfielen 17 Prozent aller Fehltage auf seelische Leiden. Menschen mit psychischen Erkrankungen sind zudem deutlich häufiger arbeitslos und bleiben länger ohne Beschäftigung. Für Betroffene bedeutet das nicht nur finanzielle Unsicherheit, sondern auch gesellschaftliche Ausgrenzung – mit Folgen für Teilhabe und Selbstbestimmung. In dieser Ausgabe der Reha-Info werden unter anderem verschiedene Projekte des Bundesprogramms rehapro für Menschen mit psychischen Erkrankungen vorgestellt. Außerdem wird gezeigt, wie Menschen mit psychischen Erkrankungen Andere auf dem Weg in Arbeit unterstützen und über die Unterstützung von Familien mit psychisch erkrankten Eltern berichtet.

Weitere Informationen finden sich in der [Broschüre "Reha Info 5/2025"](#).

## **3. Inklusionspreis 2026 – Bewerbung noch bis zum 15. April möglich!**

Der Inklusionspreis für die Wirtschaft wird 2026 erneut verliehen. Anhand erfolgreicher Praxisbeispiele von gelebter Inklusion im Arbeitsleben soll der Preis weitere Unternehmen zur Inklusion ermutigen. Ausgezeichnet werden Unternehmen, die im Zeitraum von Oktober 2024 bis März 2026 beispielhafte Projekte und Aktionen zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen, zur Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeiter:innen oder zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durchgeführt haben.

Initiator:innen des Inklusionspreis 2026 sind die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und das Unternehmensforum. Die Schirmherrschaft hat Bärbel Bas, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, übernommen.

Einen Überblick über bisherige Preisträger:innen, die Jury und alle Informationen zur Bewerbung können Sie der [Website vom Inklusionspreis 2026](#) entnehmen.

#### **4. Namensänderung der BIH**

Die BIH hat sich einen neuen Namen gegeben. Aus der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.“ ist nun die „Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e.V.“ geworden. Die Kurzform „BIH e.V.“ besteht unverändert fort. Inhalte und Angebote haben sich nicht geändert.

#### **5. Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs: Untersuchungsanordnung ohne Beteiligung der SBV ist formell rechtswidrig**

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof beschäftigte sich im Oktober 2025 mit der Beschwerde einer schwerbehinderten Beamtin gegen die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung. Der Dienstherr hatte der Beamtin die Untersuchungsanordnung zukommen lassen und der Schwerbehindertenvertretung zeitgleich eine Kopie mit der Bitte um Kenntnisnahme übersandt.

Das Gericht führte zunächst aus, dass es prinzipiell unproblematisch sei, wenn die SBV nicht vor, sondern gleichzeitig mit dem Erlass der Untersuchungsanordnung beteiligt würde. § 178 Abs. 2 SGB IX sehe ausdrücklich die Nachholung einer unterbliebenen Beteiligung mit heilender Wirkung vor, soweit der Vollzug der Entscheidung während einer mindestens siebentägigen Anhörungsfrist ausgesetzt und erst anschließend endgültig entschieden würde.

Vorliegend sei es jedoch weder zu einer ausreichenden Beteiligung inklusive der Gelegenheit zur Stellungnahme gekommen, noch sei die Umsetzung der Maßnahme ausgesetzt worden. Letzteres sei nicht der Schwerbehindertenvertretung zu Lasten zu legen, da diese aus der übersandten Kopie nicht habe schließen können, dass eine Stellungnahme gewünscht und mit dieser eine Beeinflussung der Entscheidungsfindung noch möglich gewesen wäre. Da von der Schwerbehindertenvertretung keine Stellungnahme abgegeben wurde, sei der formelle Mangel nicht geheilt worden.

Nach Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs war die Untersuchungsanordnung aufgrund der nicht ordnungsgemäßen Beteiligung der

Schwerbehindertenvertretung formell rechtswidrig und die Beamtin daher nicht verpflichtet, der Untersuchungsaufforderung Folge zu leisten.

**Quelle:** Beschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 16.10.2025 – 3 CE 25.1753

**Hinweis:** Im öffentlichen Dienst wie auch in der Privatwirtschaft müssen Dienstherrn bzw. Arbeitgeber gesetzliche Vorgaben beachten, um im Zweifel eine ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachweisen zu können. Interessenvertretungen sollten darauf achten, ob ihre Beteiligung entsprechend der gesetzlichen Ansprüche erfolgt.

In einem Urteil vom 05.07.2023 (3 B 22.968) entschied der Bayerische Verwaltungsgerichtshof zugunsten einer Beamtin, die sich gegen eine Versetzung in den Ruhestand wehrte und mit der mangelhaften Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit der Untersuchungsanordnung im Vorfeld der Zurruesetzung argumentierte.

## **6. Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern: Diskriminierung, wenn ein zumutbarer Ersatztermin für ein Vorstellungsgespräch nicht gewährt wird**

Im vorliegenden Fall hatte sich ein Fachanwalt für Arbeitsrecht mit einem Grad der Behinderung i. H. v. 50 am 08.12.2022 bei einer Stadt auf eine Stelle als Leiter des Migrationsamts beworben. Die Stellenausschreibung enthielt den Hinweis, dass die Stadt sich vorbehielt, Vorstellungsgespräche mittels Videokonferenz durchzuführen.

Die Stadt lud den schwerbehinderten Bewerber mit Schreiben vom 20.01.2023 zum persönlichen Vorstellungsgespräch am 06.02.2023 ein. Noch am selben Tag teilte der Mann der Stadt mit, dass er an dem Termin wegen eines gebuchten Indien-Urlaubs (01.02.2023 bis zum 16.02.2023) nicht teilnehmen könne. Er bat um einen Ersatztermin, was die Stadt verweigerte. Aufgrund der Nichtteilnahme am Vorstellungsgespräch wurde er bei der Stellenvergabe nicht berücksichtigt. Der Mann klagte nach AGG auf Schadenersatz wegen Diskriminierung.

Nach § 22 AGG genügen Indizien, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Der Verstoß eines Arbeitgebers gegen Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen begründen regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung. Das Gericht sah hier einen Verstoß der Stadt als öffentlicher Arbeitgeberin gegen ihre Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber:innen zum Vorstellungsgespräch aus § 165 Satz 3 SGB IX.

Das BAG hat in einem Urteil vom 23.11.2023 (8 AZR 164/22) bereits ausgeführt, dass die Pflicht nicht mit dem Anbieten eines einzigen Vorstellungstermins erfüllt ist, wenn der schwerbehinderte Mensch seine Verhinderung unter Angabe eines hinreichend

gewichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber das Anbieten eines Ersatztermins in zeitlicher und organisatorischer Hinsicht zumutbar ist. Die Beratungsstelle handicap hat auf diese BAG-Entscheidung im Newsletter vom März 2024 hingewiesen. Damals hatte die Bewerberin keinen gewichtigen Verhinderungsgrund vorgetragen und das Interesse der Stadt, dass die Stelle dringend besetzt werden sollte und die organisatorischen Schwierigkeiten bei der Ermöglichung eines Ersatztermins überwogen.

Im hier besprochenen Fall vor dem LAG hat die Stadt weder online eine Teilnahme am Vorstellungsgespräch ermöglicht, obwohl es in der Stellenausschreibung angesprochen war, noch einen Ausweichtermin angeboten. Die bereits gebuchte Reise war für das LAG ein nachvollziehbarer Grund für eine Neuterminierung in einem Zeitfenster von zwei bis vier Wochen. Einen Grund für eine zwingend notwendige kurzfristige Besetzung der Stelle hatte die Stadt nicht geltend gemacht. Überdies verletzte die Stadt nach Ansicht des LAG weitere Förderpflichten nach § 164 SGB IX, da sie die Schwerbehindertenvertretung nicht unmittelbar nach Eingang der Bewerbung, sondern erst am 17.01.2023, also mehr als einen Monat später, informierte und keinen nachweisbaren betreuten Vermittlungsauftrag bei der Bundesagentur für Arbeit einreichte. Diese Verstöße begründeten nach § 22 AGG die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Behinderung. Dem Bewerber wurden wegen Diskriminierung nach §§ 15, 22 AGG zwei Bruttomonatsgehälter Schadensersatz zugesprochen.

*Quelle: [LAG Mecklenburg-Vorpommern 29.07.2025 Az. 5 SLa 44/24](#)*

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).