

---

## Newsletter März 2026

---

- 1. Handicap-Veranstaltung „SBV-Praxisrunde – Die SBV-Arbeit in der Umsetzung“ am 20. April 2026**
- 2. Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft am 03. Juli 2026**
- 3. Jahrestagung 2026 der AGSV Hamburg öffentlicher Dienst**
- 4. Neue Website zum „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“**
- 5. BAG-Urteil: Im Amt erworbene Kenntnisse als BR können fiktive Beförderung rechtfertigen**
- 6. SG-Urteil: Home-Office als Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes im Sinne der Erwerbminderungsrente**
- 7. Freie Seminarplätze bei den Fortbildungen des Integrationsamtes Hamburg**

---

### **1. Handicap-Veranstaltung „SBV-Praxisrunde – Die SBV-Arbeit in der Umsetzung“ am 20. April 2026**

Als neues Format bietet die Beratungsstelle handicap nun erstmalig eine SBV-Praxisrunde an. Hier gibt es die Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren, die persönlichen Handlungsweisen und Strategien zu hinterfragen und neue Impulse zu erhalten und Handlungswege zu erarbeiten, auch hinsichtlich des Rollenverständnisses der SBV.

Mit der strukturierenden Methode der kollegialen Beratung werden wir konkrete Fälle aus Ihrer betrieblichen Praxis bearbeiten und nach neuen Perspektiven suchen. Im Austausch unter Kolleg:innen erarbeiten wir gemeinsam Lösungsansätze für Probleme und Schwierigkeiten in der SBV-Arbeit, die auf den Erfahrungen und auf dem Wissen aller Teilnehmenden basieren.

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

**Wir freuen uns auf Sie!**

## **2. Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft am 03. Juli 2026**

Die Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft („ARGE VP“) ist der Zusammenschluss von rund 600 SBVen in Hamburg und veranstaltet in Kooperation mit dem Integrationsamt die Jahreshauptversammlung 2026.

Alle Vertrauenspersonen sowie deren Stellvertreter:in sind herzlich eingeladen, teilzunehmen und neben den Fortbildungsthemen das persönliche Netzwerk zu erweitern. Nähere Infos gibt es im [Fortbildungsverzeichnis](#) des Integrationsamtes.

Die Veranstaltung ist kostenfrei und unterliegt den Bestimmungen des § 179 Absatz 3 Satz 3 SGB IX.

Sie können sich über diesen [Link](#) direkt anmelden.

## **3. Jahrestagung 2026 der AGSV Hamburg öffentlicher Dienst**

Die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen im öffentlichen Dienst (AGSV) lädt zur diesjährigen Jahrestagung vom **22. bis 24. April** ein.

Die Tagung findet in einem neuen, kompakten Format über drei Tage statt.

Die Fortbildungsveranstaltung bietet weiterhin eine Plattform für den Austausch und die Vernetzung von Schwerbehindertenvertretungen sowie weiteren Akteurinnen und Akteuren des öffentlichen Dienstes. Neben aktuellen Themen der Schwerbehindertenvertretung erwarten die Teilnehmenden spannende Beiträge.

Auch in diesem Jahr wird Herr Staatsrat Jan Pörksen, Chef der Senatskanzlei und des Personalamtes, erneut ein Grußwort an die Teilnehmer richten.

Die detaillierte Agenda wird etwa vier Wochen vor Tagungsbeginn veröffentlicht.

## **4. Neue Website zum „Arbeiten mit chronischer Erkrankung“**

Die Website [www.arbeiten-jaodernein.de](http://www.arbeiten-jaodernein.de) ist aus einem Forschungsprojekt des Lehrstuhls „Arbeit und berufliche Rehabilitation“ der Universität zu Köln und der BAG Selbsthilfe e.V. entstanden. Das Projekt „AmiChro“ (Arbeiten mit Chronischer Erkrankung) hatte zum Ziel, Faktoren zu identifizieren, die ein gesundheitsgerechtes und -förderliches Arbeiten ermöglichen – sowohl auf individueller als auch betrieblicher Ebene.

Die Seite bietet Orientierung und Unterstützung für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung, Führungskräfte, Personaler:innen, Kolleg:innen und Interessenvertretungen. Präsent auf der Seite ist auch der Umgang mit Präsentismus (das Arbeiten trotz Krankheitsgefühl) von Menschen mit chronischen Erkrankungen. Neben Informationen gibt es auch Reflexionsangebote und Anlaufstellen.

## **5. BAG-Urteil: Im Amt erworbene Kenntnisse als BR können fiktive Beförderung rechtfertigen**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 13.08.2025 (7 AZR 174/24) klargestellt, dass es seitens des Arbeitgebers keine verbotene Begünstigung im Amt (§ 78 Satz 2 BetrVG) ist, wenn die Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen aus der Betriebsratsstätigkeit bei der Beurteilung der Eignung für eine höherwertige Stelle berücksichtigt werden.

In dem verhandelten Fall stritt ein langjährig freigestelltes Betriebsratsmitglied mit seinem Arbeitgeber über die Höhe seiner Vergütung. Seinen Anspruch könne der Arbeitnehmer, so das BAG, auf das Benachteiligungsverbot von Betriebsratsmitgliedern aus § 78 S. 2 BetrVG stützen. Eine zu geringe Vergütung sei dann eine Benachteiligung wegen der Betriebsratsstätigkeit, wenn das jeweilige Mitglied ohne die Betriebsratsstätigkeit inzwischen in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen wäre („fiktive Beförderung“). Der Arbeitnehmer hat dargelegt, dass er sich auf eine höherwertige Stelle beworben und eine Zusage erhalten hatte. Diese hätte er allein deswegen ausgeschlagen, um sein Betriebsratsmandat weiter auszuüben. Das Landesarbeitsgericht (LAG) als Vorinstanz ging zu Unrecht davon aus, dass der Arbeitgeber Kenntnisse, die während oder aufgrund der Ausübung des Betriebsratsamtes erworben wurden, bei der Beurteilung seiner Eignung für die behauptete Stelle grundsätzlich nicht berücksichtigen dürfe, weil darin ein Verstoß gegen das Begünstigungsverbot liege. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun klargestellt, dass es seitens des Arbeitgebers keine verbotene Begünstigung im Amt ist, wenn es sich um beförderungsrelevante Kompetenzen handelt. Es muss sich jedoch um konkrete Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen handeln. Nicht ausreichend sind die Fähigkeiten, die lediglich Ausdruck der Amtsführung des Betriebsratsmitgliedes sind, wie z.B. „Verhandeln mit Managern auf Augenhöhe“. Allerdings können konkrete individuelle berufliche Weiterbildungen z.B. durch Schulungen honoriert werden. Das BAG hat den Fall an das LAG zurückverwiesen, um zu klären, ob der Arbeitnehmer durch seine erworbenen Kompetenzen für die höherwertige Position geeignet war und dann endgültig über den Fall zu entscheiden.

Quelle: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-174-24/>

## **6. SG-Urteil: Home-Office als Tätigkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes im Sinne der Erwerbminderungsrente**

Das Sozialgericht Darmstadt befasste sich im Oktober 2025 mit der Frage, ob Tätigkeiten im Home-Office bei der Beantragung einer Erwerbminderungsrente als Tätigkeiten des allgemeinen Arbeitsmarktes gewertet werden müssen.

Eine Erzieherin mit erheblichen orthopädischen Einschränkungen und Depressionen beantragte im September 2021 Rente wegen Erwerbsminderung. Sie hatte zuvor eine 4-wöchige Reha absolviert, an deren Ende ihr ein „aufgehobenes Leistungsvermögen“

im Beruf der Erzieherin attestiert worden war. Sie wurde als arbeitsunfähig entlassen, allerdings bestünde grundsätzlich ein arbeitstägliches Leistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von sechs Stunden und mehr.

Eine sozialmedizinische Stellungnahme der beratenden Ärztin der Rentenversicherung bestätigte den Entlassungsbericht der Rehabilitationsklinik. Die Rentenversicherung lehnte daraufhin den Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung ab, da die medizinischen Voraussetzungen nicht vorlägen.

Die Erzieherin legte Widerspruch ein.

Ein von der Rentenversicherung eingeholtes neurologisch-psychiatrisches Gutachten ergab eine mittelgradige und chronifizierte depressive Störung und ein medikamentös kompensiertes ADHS-Syndrom des Erwachsenenalters. Die Tätigkeit als Erzieherin sei nicht leidensgerecht.

Außerdem holte die Rentenversicherung ein Gutachten eines Facharztes für Orthopädie und Chirotherapie ein. Dieser attestierte schmerzhafte Bewegungseinschränkungen, anhaltende Reizzustände, posttraumatische Gonarthrose und chronisches Lumbalsyndrom. Die Erzieherin habe ein quantitatives Leistungsvermögen von lediglich unter drei Stunden täglich, was sich insbesondere darin begründe, dass die Wegefähigkeit nicht gegeben sei.

Nach Ansicht der Rentenversicherung lag eine Erwerbsminderung dennoch nicht vor.

Die Erzieherin erhob Klage beim Sozialgericht Darmstadt.

Das Gericht holte ein weiteres orthopädisches Gutachten ein.

Daraufhin stellte die Rentenversicherung Überlegungen an, ob eine Tätigkeit im Home-Office zumutbar wäre.

Im Januar 2025 wurde seitens des Gerichts ein erneutes neurologisch-psychiatrisches Gutachten eingeholt. Der Sachverständige bestätigte ein arbeitstägliches Leistungsvermögen von unter drei Stunden bzw. ein aufgehobenes Leistungsvermögen. Der psychische Beschwerdekomples habe sich im Laufe der letzten Jahre derart verfestigt und enge die Möglichkeiten der eigenverantwortlichen Determinierung der Lebensgestaltung derart nachhaltig ein, dass ein **aufgehobenes Leistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** bestehe. Das Erleben der Gegenwart, der zukünftigen Möglichkeiten und ihrer persönlichen Fähigkeiten sei bei der Klägerin deutlich negativ getönt. Die psychischen Symptome führten gerade in Kombination mit den orthopädischen Leiden zu einer Minderung der Grundbefindlichkeit und zu einer Reduktion des energetischen Potenzials. Es resultiere eine rasche Erschöpfbarkeit. Es liege eine Beeinträchtigung der Grundarbeitsfähigkeit mit einer mangelnden Ausdauer, einer mangelnden Flexibilität und einer Minderung des Arbeitstempos, der Konzentration und der Merkfähigkeit vor. Es bestehe eine deutlich erhöhte psychische Vulnerabilität, was z.B. den Umgang mit Vorgesetzten und die Zusammenarbeit in der Gruppe deutlich erschwere. Eine berufliche Tätigkeit sei gegenwärtig und vorläufig nicht möglich.

Das Sozialgericht befand die Klage als zulässig und begründet. Die Erwerbsminderung sei nachgewiesen und es wurde eine befristete volle Erwerbsminderungsrente zuerkannt.

Bemerkenswert ist die Argumentation des Gerichts hinsichtlich der Einsatzmöglichkeit im Home-Office:

*„Unter der Annahme, dass eine Tätigkeit im Home-Office den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes entspreche, verlöre das Merkmal der Wegefähigkeit jegliche Bedeutung. Zwar würden insbesondere seit der Covid-19-Pandemie viele Beschäftigte zumindest zeitweise im Home-Office arbeiten. Diese Möglichkeit bestehe aber im Wesentlichen bei Bürotätigkeiten, während die Tätigkeit in anderen Berufen nicht im Home-Office möglich sei. Auch bei Bürotätigkeiten sei häufig eine Tätigkeit zeitweise im Büro und zeitweise im Home-Office üblich, Tätigkeiten ausschließlich im Home-Office seien die Ausnahme und nicht die Regel. Der im vorliegenden Fall ausgeübte Beruf der Erzieherin könne beispielsweise nicht im Home-Office ausgeübt werden, ebenso wenig wie handwerkliche Berufe oder Tätigkeiten in der Gastronomie, Lagerlogistik oder ähnlichen Branchen. Insgesamt sei es keineswegs in der überwiegenden Zahl der Berufe möglich, im Home-Office tätig zu sein. Deshalb könne eine Tätigkeit im Home-Office nicht als Tätigkeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes eingestuft werden. Die Auffassung der Rentenversicherung, dass die Erzieherin nicht erwerbsgemindert sei, weil sie im Home-Office arbeiten könne, trage der Tatsache, dass bei einer Vielzahl von Berufen eine Tätigkeit im Home-Office ausgeschlossen ist, nicht hinreichend Rechnung. Da bei der Beurteilung der Wegefähigkeit eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugrunde gelegt werde und nicht die individuellen Fähigkeiten der Antragsstellenden, waren Nachforschungen dahingehend, ob die Erzieherin nach ihren individuellen Fähigkeiten [andere] Tätigkeiten im Home-Office verrichten könnte, nicht angezeigt.“*

SG Darmstadt, Urteil vom 22.10.2025 – S 25 R 367/22

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

Beim vom Integrationsamt angebotenen Seminarprogramm gibt es im Mai noch einige freie Plätze für das neue und spannende Seminar [„Maßgeschneiderte Lösungen durch Erweiterung der Beratungskompetenz“](#). Hier können Sie praxisnah lernen, wie Sie komplexe Beratungssituationen souverän meistern, eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre schaffen und Kollegen lösungsorientiert begleiten – mit Fallbeispielen, systemischen Methoden und effektivem Kommunikationstraining.

Wir empfehlen Ihnen außerdem unsere Seminare rund um das Thema Inklusion: Im April [„Inklusionsvereinbarungen – ein Weg zur Inklusion“](#) erfahren Sie, wie klare Vereinbarungen Inklusionsprozesse im Betrieb unterstützen.

Im Juni bietet [„Inklusion im Betrieb – die Aufgaben des Inklusionsbeauftragten“](#) praxisnahe Einblicke, wie Inklusionsbeauftragte erfolgreich tätig werden und Inklusion im Alltag fördern können.

Auch in weiteren Fortbildungen können Sie sich noch anmelden. Das gesamte Fortbildungsprogramm finden Sie [hier](#)

Für Rückfragen zum **Fortbildungsverzeichnis** wenden Sie sich bitte an das Fortbildungsteam: **Joanna Karasińska-Vogenbeck**, Tel. 040 284 016-43 oder **Khadija Johnson**, Tel. 040 284 016-32 oder per E-Mail: [fortbildungen@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:fortbildungen@hamburg.arbeitundleben.de)

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).