
Newsletter Mai 2026

1. Handicap-Veranstaltung „Der Datenschutz in der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen“ am 11. Juni 2026
2. Reminder: Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft am 03. Juli 2026
3. Fachmesse IRMA – inklusive Reha- und Mobilitätsmesse vom 18. bis 20. Juni 2026 im Messezentrum Hamburg
4. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2025
5. Ergebnisse der Erhebung der Hans-Böckler-Stiftung zu Chancengerechtigkeit in Deutschland
6. LAG-Urteil: Häufige Erkrankungen als Kündigungsgrund?
7. ArbG-Urteil: Rechtsstreit um Zugang einer gekündigten Betriebsrätin zum Betrieb

1. Handicap-Veranstaltung „Der Datenschutz in der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen“ am 11. Juni 2026

Der Datenschutz ist ein wichtiges Thema in der betrieblichen Schwerbehindertenpolitik und im BEM, das mit der voranschreitenden Digitalisierung immer mehr Gewicht erhält. In der betrieblichen Praxis stehen die Interessenvertretungen täglich vor der Herausforderung, einen verantwortungsbewussten und praktikablen Umgang mit sensiblen Daten zu finden.

Unser **Referent**, Rechtsanwalt **Daniel Schuch** vom DGB Rechtsschutz, vermittelt uns einen Überblick über die wichtigsten Fragestellungen sowie die datenschutzrechtlichen Regelungen für die Tätigkeit der Interessenvertretungen.

Wie kann ein sicherer Umgang mit den Daten der schwerbehinderten Kolleg:innen gewährleistet werden? Ob im Betrieblichen Eingliederungsmanagement, im Einstellungs- oder Kündigungsschutzverfahren, bei der Verwahrung eigener Akten oder

der Datenweitergabe, die Schwerbehindertenvertretungen haben in ihrer Tätigkeit viele Berührungspunkte im Bereich Datenschutz. Was ist zu beachten?

Nach der Anmeldung erhalten Sie über eine E-Mail kurz vor Seminarbeginn einen Zugangs-Link, mit dem Sie der Veranstaltung beitreten können.

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

Wir freuen uns auf Sie!

2. Reminder: Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft am 03. Juli 2026

Ein Highlight im Sommerprogramm des Integrationsamtes ist die Jahreshauptversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen – Hamburger Wirtschaft (ARGE VP).

Die Veranstaltung bietet Raum für aktuelle Themen, kollegialen Austausch und neue Impulse für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen. Nutzen Sie die Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen, Erfahrungen zu teilen und gemeinsam aktuelle Entwicklungen zu diskutieren.

Alle Vertrauenspersonen sowie deren Stellvertreter:in sind herzlich eingeladen, teilzunehmen und neben den Fortbildungsthemen das persönliche Netzwerk zu erweitern.

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

Zur Anmeldung:

<https://hamburg.arbeitundleben.de/grundbildung/anmelde-formular-jahreshauptversammlung-2026/>

3. Fachmesse IRMA – inklusive Reha- und Mobilitätsmesse vom 18. bis 20. Juni 2026 im Messezentrum Hamburg

Norddeutschlands große Reha-Messe für alle Menschen mit Behinderung öffnet im Jahr 2026 wieder in Hamburg ihre Tore. Über 130 Aussteller:innen stellen ihre neuesten Produkte und Innovationen vor. Den/die Besucher:in erwarten verschiedenste Anbieter:innen technischer Hilfsmittel, die nicht nur bei Einschränkungen im Alltag das Leben leichter machen, sondern auch am Arbeitsplatz einsetzbar sind - dabei immer mit dem Ziel vor Augen, die Selbständigkeit im Arbeitsleben des schwerbehinderten Menschen zu erhalten. Das Integrationsamt ist zusammen mit der Senatskoordinatorin für Menschen mit Behinderung wieder mit einem Stand vor Ort vertreten und kann über mögliche Finanzierungen und Unterstützungen am Arbeitsplatz informieren.

Das Integrationsamt bietet Ihnen die Möglichkeit, am ersten (Irma 1) oder zweiten Messetag (Irma 2) die Messe als Informationsveranstaltung zu besuchen.

Nach dem Messerungang erhalten Sie durch die Mitarbeiter:innen des Integrationsamtes Hamburg fachkundige weitere Informationen.

Eine Eintrittskarte erhalten Sie **kostenfrei** nach Ihrer **Anmeldung** zusammen mit Ihrer Einladung.

Zur Anmeldung IRMA 1 am 18. Juni 2026:

<https://hamburg.arbeitundleben.de/grundbildung/anmelde-formular-irma-1-messe-2026/>

Zur Anmeldung IRMA 2 am 19. Juni 2026:

<https://hamburg.arbeitundleben.de/grundbildung/anmelde-formular-irma-2-messe-2026/>

Für Rückfragen zum 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

4. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2025

Im April 2026 hat die Bundesagentur für Arbeit einen Bericht über die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland für das Jahr 2025 veröffentlicht. Hier das Wichtigste in Kürze:

- Im Jahr 2023 – aktuellere Daten liegen noch nicht vor - lag die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Deutschland bei rund 7,9 Millionen, was einer Schwerbehindertenquote von 9,3 Prozent entspricht.
- Die Erwerbstätigenquote von schwerbehinderten Menschen betrug 2024 50,9 Prozent und lag damit deutlich unter der Quote der Gesamtbevölkerung.
- Die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen bei Arbeitgebern mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen belief sich 2024 auf rund 1,14 Millionen und war damit um 1,5 Prozent höher als im Vorjahr.
- Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ist in verschiedenen Wirtschaftszweigen unterschiedlich verteilt, wobei das Verarbeitende Gewerbe und die Öffentliche Verwaltung die größten Anteile aufweisen.
- Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht von Arbeitgebern variiert stark zwischen den Branchen, wobei die Öffentliche Verwaltung mit 64 Prozent den höchsten Anteil an vollständig erfüllten Pflichtarbeitsplätzen aufweist.
- Die Anzahl der Betriebe ohne besetzte Pflichtarbeitsplätze ist im Vergleich zum Vorjahr rückläufig.
- Die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen ist im Vergleich zur Gesamtbevölkerung höher und betrug im Jahr 2025 12,0 Prozent.
- Schwerbehinderte Arbeitslose haben im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Arbeitslosen eine höhere Qualifikation, jedoch sind sie auch älter und haben eine längere Arbeitslosigkeitsdauer.

Die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Menschen niedriger als bei nicht schwerbehinderten Menschen, was bedeutet, dass sie weniger Chancen haben, eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Hier finden Sie den Link zum vollständigen [Bericht](#).

5. Ergebnisse der Erhebung der Hans-Böckler-Stiftung zu Chancengerechtigkeit in Deutschland

Die Hans-Böckler-Stiftung hat eine repräsentative Studie zur Chancengerechtigkeit in Deutschland in Auftrag gegeben. Befragt wurden dafür in Deutschland lebende Arbeitnehmer:innen, die in Unternehmen mit mindestens fünf Mitarbeiter:innen beschäftigt sind. Insgesamt wurden etwas mehr als 2500 Interviews ausgewertet. Fragen wurden u.a. zu ihrer Erwerbssituation sowie die Diversität und Inklusion in ihrem Arbeitsumfeld gestellt. Die Daten wurden anhand der vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benannten Diversitätsmerkmale betrachtet, wozu auch „Behinderung bzw. chronische Erkrankung“ zählt.

Die Ergebnisse zeigen, dass Vielfalt in der deutschen Arbeitswelt Normalität ist: Über 80% der befragten Beschäftigten weisen mindestens ein, fast die Hälfte mehrere Diversitätsmerkmale auf. Der hohe Anteil mehrfacher Diversitätsmerkmale macht deutlich, dass die Lebensrealitäten von Beschäftigten komplex sind.

Besonders interessant für unsere Leser:innen: Rund ein Drittel der Befragten gab an, eine körperliche, geistige oder psychische Einschränkung oder chronische Erkrankung zu haben – damit ist diese Gruppe nach Geschlecht und Alter eine der größten Diversitätsgruppen im deutschen Arbeitsmarkt. Zudem gehören sie zu den am zweithäufigsten von Mobbing betroffenen Gruppen, hinter Menschen mit bestimmter Religions- und Weltanschauungszugehörigkeit. Betroffene mit einer nicht sichtbaren Einschränkung waren diejenige Gruppe, die ihre Beeinträchtigung am häufigsten am Arbeitsplatz verheimlichten.

Die Studie bietet spannende Ergebnisse und formuliert auf Basis dessen einige Handlungsempfehlungen, darunter: eine strukturelle Verankerung von Diversität, Sensibilisierungstrainings sowie die Förderung einer offenen und inklusiven Unternehmenskultur.

Weitere Informationen finden Sie in der Studie, die Sie auf der [Seite der Hans Böckler Stiftung](#) herunterladen können.

6. LAG-Urteil: Häufige Erkrankungen als Kündigungsgrund?

Ein Arbeitnehmer war seit dem 29.01.2004 bei einem Automobilhersteller als Elektroniker beschäftigt. Er wies in den zurückliegenden drei Zwölf-Monats-Zeiträumen bis zum 14.06.2024 erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten auf, jeweils an 95, 93, 61 Arbeitstagen.

Die Arbeitgeberin lud den Mitarbeiter während dieses Zeitraums wiederholt zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement ein; zuletzt mit Schreiben vom 12.04.2024. Der Kläger reagierte auf die Einladungen nicht.

Im Juni 2024 hörte die Arbeitgeberin die Interessenvertretung zur beabsichtigten Kündigung des Mitarbeiters an, diese stimmte der Kündigung zu und die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31.08.2024.

Der Mitarbeiter legte fristgerecht Kündigungsschutzklage ein.

Seinen Ausführungen nach resultierten die Fehlzeiten im Jahr 2021 überwiegend aus einer erfolgreich therapierten Schulterverkalkung. Diese Erkrankung rechtfertige keine negative Prognose. Gleiches gelte hinsichtlich seines Sportunfalls im Jahr 2022 und der im Jahr 2023 erfolgten operativen Entfernung eines Weichteiltumors. Die in Reaktion auf den Tod seiner Mutter im Jahr 2024 aufgetretene akute psychische Dekompensation sei auch eine Erkrankung ohne Wiederholungsgefahr. Hinsichtlich seiner wiederholten COVID-19-Erkrankungen, welche Ursache der restlichen Fehlzeiten gewesen seien, müsse berücksichtigt werden, dass das Infektionsgeschehen im Jahr 2022 besonders hoch gewesen sei. Die Corona-Pandemie sei bei der etwaigen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen der Arbeitgeberin zu berücksichtigen. Während der Hochphase der Corona-Pandemie hätten sich viele Mitarbeiter in Kurzarbeit befunden und der Ausfall seiner Arbeit habe nicht vertreten werden müssen. Im Rahmen der Interessenabwägung sei seine Kündigung unverhältnismäßig.

Das Arbeitsgericht hat der Klage vollumfänglich stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, es fehle hinsichtlich der krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers an einer negativen Prognose und es sei eine abnehmende Tendenz hinsichtlich der Fehlzeiten erkennbar.

Die Arbeitnehmerin legte Berufung beim Landesarbeitsgericht (LAG) ein.

Das Landesarbeitsgericht entschied, dass die Berufung zulässig, aber unbegründet sei.

Vorliegend sei die Schulterverkalkung nach einer Operation ohne weitere Folgen behoben worden, wodurch sich die prognosefähigen Fehlzeiten für das erste Jahr auf 65 Arbeitstage reduziert hätten. Im zweiten Jahr sei ein Unfall als Erkrankung ohne Wiederholungsgefahr sowie eine erfolgreiche Entfernung eines Tumors herauszurechnen, wodurch sich 47 Arbeitstage als prognosefähigen Fehlzeiten ergäben. Im dritten Jahr hätten 15 Arbeitstage Arbeitsunfähigkeit aus den psychischen Beschwerden des Mitarbeiters wegen des Todes seiner Mutter resultiert, welche ebenfalls abgezogen werden müssten, sodass sich die prognosefähigen Fehlzeiten für das dritte Jahr des Referenzzeitraums auf 46 Arbeitstage reduzierten.

Besonderes Gewicht legte das Gericht im Rahmen der Interessenabwägung darauf, dass die Fehlzeiten des Mitarbeiters innerhalb des dreijährigen Referenzzeitraums maßgeblich auf COVID-19-Erkrankungen und die Folgen von COVID-19-Erkrankungen zurückzuführen waren.

Angesichts der langen Bestandsdauer des Arbeitsverhältnisses und einem vor dem Jahr 2020 insoweit unbelasteten Arbeitsverhältnis wäre es der Arbeitgeberin nach Ansicht des Gerichts zumutbar gewesen, die Lasten der Corona-Pandemie zu tragen.

Die Kündigung sei unverhältnismäßig und die Arbeitgeberin habe den Mitarbeiter zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Elektriker bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens weiter zu beschäftigen.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 24.10.2025 – 17 SLa 330/25

7. ArbG-Urteil: Rechtsstreit um Zugang einer gekündigten Betriebsrätin zum Betrieb

Siemens Energy hatte einer Betriebsrätin fristlos gekündigt. Hiergegen hatte sie zum einen Kündigungsschutzklage erhoben und zum anderen den hier besprochenen Eilantrag gestellt, um auch schon vor einer Entscheidung über die Kündigung den Betrieb bis zur Betriebsratswahl zum Zwecke der Wahlwerbung wieder betreten zu dürfen. Sie beabsichtigte nämlich, bei der anstehenden Betriebsratswahl erneut zu kandidieren und sich wieder in den Betriebsrat wählen zu lassen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat am 15.01.2026 (9 BVGa 3/26) dem Eilantrag der Betriebsrätin teilweise stattgegeben, bis zur Betriebsratswahl wieder Zugang zum Betrieb zu erhalten, um Wahlwerbung für die anstehende Betriebsratswahl betreiben zu können. Das Gericht führte aus, dass ein gekündigter Arbeitnehmer nach § 8, Abs. 1 BetrVG für einen Betriebsrat wählbar bleibt, wenn er Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG erhoben hat und diese nicht vor Durchführung der Wahl rechtskräftig abgewiesen wurde. Aus der Wählbarkeit folgte, dass die Wahlbewerberin zur effektiven Wahrnehmung des passiven Wahlrechts nicht auf rein betriebsexterne Kontaktmöglichkeiten verwiesen werden darf, sondern grundsätzlich einen zeitlich begrenzten, „analogen“ Zugang zum Betrieb beanspruchen kann, um Wahlwerbung zu betreiben und sich den Wahlberechtigten vorzustellen.

Quelle: <https://files.vogel.de/infodienste/smfiledata/2/7/6/8/3/9/252697.pdf>

Hinweis:

Ab Oktober 2026 finden die regulären SBV-Wahlen statt. Die Wählbarkeit im Rahmen einer SBV-Wahl richtet sich nach § 177 Absatz 3 SGB IX. Entlassene Arbeitnehmer:innen, die Kündigungsschutzklage erhoben haben, würden auch für die SBV-Wahl ihr passives Wahlrecht behalten. Damit soll ausgeschlossen werden, dass unliebsame Kandidat:innen durch unwirksame Kündigungen von der Wählbarkeit ausgeschlossen werden. Somit könnten gekündigte Wahlbewerber:innen sich durch eine einstweilige Verfügung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren einen geregelten, „analogen“ Zugang zum Betrieb verschaffen, um Wahlwerbung betreiben zu können, bis rechtskräftig über die Wirksamkeit der Kündigung entschieden ist.

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.