

# Newsletter

## Handicap Schleswig-Holstein

### April 2026

#### Inhalt

1. Urteil: GdB 50 bei Post-Covid-Syndrom?.....	1
2. Änderung des § 180 Abs. 6 SGB IX – Zuständigkeit der Stufenvertretungen.....	3
3. TIPPS: AmiChro und App vom BBuD.....	4
4. Wahl der Schwerbehindertenvertretungen 2026.....	5
5. Verein „Arbeit für Menschen mit Behinderung“.....	6
6. Urteil: AGG-Hopping – keine Benachteiligung aufgrund Behinderung.....	7

---

#### **1. Urteil: GdB 50 bei Post-Covid-Syndrom?**

Nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) kann das Post-Covid-Syndrom (PCS) Personen mit einer Vorgeschichte von wahrscheinlicher oder bestätigter SARS CoV-2-Infektion betreffen. Die Symptome treten in der Regel drei Monate nach Beginn der COVID-19-Infektion auf und dauern mindestens zwei Monate an. Sie können nicht durch eine alternative Diagnose erklärt werden (siehe [WHO](#)). Es existiert (noch) keine Statistik, wie viele Menschen in Deutschland mit welchen Symptomen vom PCS betroffen sind. Auch die Wissenschaft forscht weiterhin.

Informativ zu den möglichen vielfältigen Symptomen: [FAQ des RKI](#)

Der Diagnoseschlüssel für das PCS lautet U09.9! („Post-COVID-19-Zustand, nicht näher bezeichnet“) und darf als sog. Sekundärkode bei Angabe der Diagnose formal nicht allein verwendet werden. Eine Angabe des Kodes kann bei (primären) klassifizierten Störungen erfolgen und damit anzeigen, dass die Primärdiagnose in Zusammenhang mit einer vorausgegangenen COVID-19-Erkrankung steht.

Die Versorgungsmedizin-Verordnung enthält in der Anlage die Grundsätze, nach denen begutachtet wird, wenn jemand die Feststellung einer Behinderung beantragt. Das PCS wird dort nicht aufgeführt.

Deshalb ist in diesem Zusammenhang das rechtskräftige **Urteil des Sozialgerichts Speyer vom 03.06.2025-S 12 SB 318/23** interessant und kann ggf. bei der Antragstellung einer Schwerbehinderung bei PCS hilfreich herangezogen werden. Dies ist der Sachverhalt:

Mit einem milden Verlauf überstand der Kläger (geb. 1969) im März 2021 eine Coronavirus-Infektion. Im September 2022 beantragte er erstmals einen GdB wegen eines PCS und legte Berichte seines Hausarztes, von Fachärzt:innen (Kardiologie, Neurologie, Psychiatrie) und der stationären Reha-Einrichtung vor. Die beklagte Behörde stellte einen GdB von 30 fest. Hiergegen legte der Kläger erfolglos Widerspruch ein und erhob schließlich Klage mit dem Antrag, einen GdB von 50 festzustellen. Die Klage hatte Erfolg.

Das Gericht erläutert in seinen Entscheidungsgründen, dass die auf einer ersten Prüfungsstufe zu ermittelnden nicht nur vorübergehenden Gesundheitsstörungen und die sich daraus abzuleitenden Teilhabebeeinträchtigungen ausschließlich auf der Grundlage ärztlichen Fachwissens festzustellen sind. Bei den auf zweiter und dritter Stufe festzustellenden Teil- und Gesamt-GdB sind über die medizinisch zu beurteilenden Verhältnisse hinaus weitere Umstände auf gesamtgesellschaftlichem Gebiet zu berücksichtigen ([vgl. BSG, 09.12.2010-B 9 SB 35/10 B](#)). Anhand der vorgelegten Berichte/Befunde und Gutachten kommt das Gericht zu dem Schluss, dass bei dem Kläger eine organisch-psychische Störung als organisch bedingte Folgeerkrankung der Covid-19-Infektion vorliegt, die in ihrer Gesamtheit mit einem GdB von 50 zu bewerten sei. Diese Folgeerkrankung gehe beim Kläger insbesondere mit gesteigerter geistiger und körperlicher Erschöpfbarkeit, Wortfindungs- und Konzentrationsstörungen sowie Schwindel einher (sogenanntes Post-Covid-Syndrom). Da in den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen keine Anhaltswerte für das PCS aufgeführt seien, hält es das Gericht für vertretbar und zutreffend, das PCS an den Maßgaben von Teil B, Nr. 18.4 (Anm.: „Fibromyalgie: Die Fibromyalgie, das Chronische Fatigue Syndrom (CFS), die Multiple Chemical Sensitivity (MCS) und ähnliche Syndrome sind jeweils im Einzelfall entsprechend der funktionellen Auswirkungen analog zu beurteilen“) der VersMed Grundsätze zu messen und jeweils im Einzelfall entsprechend der funktionellen Auswirkungen analog zu beurteilen. Schwerbehindertenrechtlich stelle sich damit allein die Frage, inwieweit die „Behinderung“ und die daraus folgenden Funktionsbeeinträchtigungen den Kläger in seiner Teilhabe beeinträchtigen. Zur Beantwortung seien vorliegend die Anhaltswerte in Teil B, Nr. 3.7 (Anm.: „Neurosen, Persönlichkeitsstörungen, Folgen psychischer Traumen“) heranzuziehen. Denn für die von dem Kläger beklagten Beschwerden finde sich ausweislich der zahlreichen Berichte der ihn behandelnden und untersuchenden Ärzte jeweils kein hinreichendes organisches Korrelat. Die klinischen Untersuchungsbefunde seien

beim Kläger weitestgehend ohne pathologische Befunde. Das Gericht geht daher von einer solchen Funktionsstörung aus, die mit einer schweren Zwangskrankheit mit mittelgradigen sozialen Anpassungsschwierigkeiten vergleichbar wäre. (Anm.: Seit 2024 bezieht der Kläger eine Erwerbsminderungsrente.)

[SG Speyer, 03.06.2025-S 12 SB 318/23](#)

## **2. 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.

### 3. TIPPS: AmiChro und App vom BBuD

Aus einem Projekt des Lehrstuhls Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln und der BAG SELBSTHILFE e.V., welches vom BKK Dachverband gefördert wurde, ist die Website [AmiChro](#) (Arbeiten mit chronischer Erkrankung) entstanden.

Das Projekt befasste sich mit folgenden Fragestellungen:

- Welche Auswirkungen hat eine chronische Erkrankung im Arbeitsleben?
- Welche Ressourcen stärken Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung im Arbeitsleben?
- Welche Umstände und Motive tragen dazu bei, dass Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung trotz gesundheitlicher Beschwerden arbeiten und welche führen dazu, dass sie sich krankmelden?
- Wie setzen Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung individuell die Schwelle zwischen Arbeitsfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit?
- Wie hängt die Entscheidung, trotz gesundheitlicher Probleme zu arbeiten, mit der wahrgenommenen Gesundheit und Leistungsfähigkeit zusammen?

Alle Interessierten können sich unter [Gut zu wissen!](#) über das Themenfeld Arbeiten mit chronischer Erkrankung und Präsentismus, dem Arbeiten trotz Krankheitsgefühl, informieren. [Perspektive Mitarbeitende](#) richtet sich an Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung zum eigenen Umgang mit Präsentismus. Unter [Perspektive Unternehmen](#) finden Sie Anregungen und Tipps für verschiedene Zielgruppen. Neben Führungskräften und Personaler:innen werden hier auch Kolleg:innen und betriebliche Interessenvertretungen angesprochen. [Netzwerke](#) fasst Anlaufstellen für Mitarbeitende mit chronischer Erkrankung und Unternehmen zusammen und bietet Informationen für Selbsthilfeverbände und Hintergründe zum Projekt.

Des Weiteren steht eine [Handlungshilfe](#) zum Download zur Verfügung.

**Der Bundesverband Burnout und Depression e.V. (BBuD)** ist eine bundesweite Selbsthilfeorganisation für Menschen mit stressinduzierten Symptomen wie Burnout oder Depression. Der Verband arbeitet gemeinnützig und mit ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen auf Bundes-,

Landes- und örtlicher Ebene. Selbsthilfegruppen in ganz Deutschland werden unterstützt. Auch online ist das vielfältige [Angebot](#) für Einzelpersonen nutzbar. Der Verband hat im vergangenen Jahr eine App entwickelt, über die viele Inhalte unkompliziert zugänglich sind:

- **Über den BBUd:** Die App bietet eine Übersicht über den BBUd mit Kontaktdaten zu themenspezifischen Ansprechpersonen.
- **FAQ:** Wo finde ich Informationen zu meinen Fragen? Wie kann ich an einer Selbsthilfegruppe teilnehmen und kostet mich die Teilnahme etwas? Antworten zu diesen und weiteren Fragen sind kurz und knapp in der App gebündelt.
- **Events & News:** Alle Nachrichten rund um den Verband und zum Themenfeld sind einfach per Klick erreichbar und per Push-Nachricht abonnierbar. Infos zu anstehenden Terminen können über die App eingeholt und sich auch für die jeweiligen Veranstaltungen angemeldet werden.
- **MUT-ATLAS:** Eine interaktive Karte bietet eine Übersicht über Unterstützungsangebote bei psychischen Belastungen, Krisen und Erkrankungen.
- **Chats zur Vernetzung:** Nutzer:innen der App können sich mit anderen Betroffenen über Chats vernetzen und austauschen.
- **Beratung und Wissenswertes:** Nutzer:innen finden in der App verschiedene Hilfsangebote und Materialien zum Thema psychische Gesundheit.
- **Notfallnummern:** Wichtige Nummern, z.B. zur Telefonseelsorge, sind auf der Startseite der App schnell zu finden. Außerdem können wichtige Kontaktpersonen in der App hinterlegt werden.

[Link zu den Downloadmöglichkeiten](#)

#### 4. Wahl der Schwerbehindertenvertretungen 2026

Zwischen dem 01. Oktober und 30. November 2026 finden wieder die regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen statt. In Betrieben und Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten wird in diesem Zeitraum eine Vertrauensperson sowie mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

Es ist sinnvoll, sich frühzeitig mit den Vorgaben der SBV-Wahl auseinanderzusetzen und sich bereits zum jetzigen Zeitpunkt auf die Wahl vorzubereiten – insbesondere, wenn eine mögliche Nachfolge im Amt ansteht.

Die BIH bietet hierzu auf ihrer Internetseite umfangreiche Informationen:

- Eine aktualisierte Broschüre zur SBV-Wahl
- Kurze FAQ-Videos
- Wahlplakate zum Aushängen
- Mustervorlagen für Vorbereitung und Durchführung der Wahl
- Einen kostenfreien Selbstlernkurs über die BIH-Akademie

Alle Angebote finden Sie unter folgendem Link:

[SBV-WAHL: Alles Wissenswerte zur Wahl | BIH](#)

Für Wahlleiter:innen und Mitglieder des Wahlvorstands empfiehlt sich zudem die Teilnahme an einer SBV-Wahlschulung. Das Integrationsamt bietet hierzu entsprechende Seminare an, die Sie hier einsehen und buchen können:

[Seminare Integrationsamt SH](#)

Bei Fragen rund um die SBV-Wahl steht Ihnen unsere Beratungsstelle jederzeit gern zur Verfügung!

## **5. Verein „Arbeit für Menschen mit Behinderung“**

Der Kieler Verein „Arbeit für Menschen mit Behinderung e.V.“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen mit Behinderungen bei der Teilhabe in der Arbeitswelt unbürokratisch und auf schnellem Wege zu unterstützen. Das vorrangige Ziel ist die volle und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Ausbildung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Wenn nach Prüfung und Beratung der individuellen Unterstützungsanträge durch den Vereinsvorstand keine Hilfe von offizieller Seite möglich ist, gewährt der Verein hierfür auch finanzielle Unterstützungsleistungen.

Seit seiner Gründung 1992 hat der Verein über 500.000 Euro unbürokratisch dort eingesetzt, wo staatliche Hilfe nicht ausreichte: für technische Hilfen, Mobilität, Ausbildung, schulische Ausstattung und konkrete Teilhabeprojekte. In Zusammenarbeit mit sonderpädagogischen Förderzentren und integrativen Schulen werden Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen über verschiedene Projekte an betriebliche Ausbildung und Arbeit herangeführt.

Darüber hinaus engagiert sich der Verein mit vielfältigen Kontakten und Veranstaltungen für die Verwirklichung sozialer Inklusion in Politik, Gesellschaft und Unternehmen.

Die Finanzierung der Vereinsaktivitäten erfolgt ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge und Spenden.

Wenn Sie den Verein unterstützen möchten oder Interesse an einer Mitgliedschaft haben, können Sie sich auf der Internetseite des Vereins informieren. Gerne kann auch direkt Kontakt aufgenommen werden: [Verein Arbeit für Menschen mit Behinderung](#)

## **6. Urteil: AGG-Hopping – keine Benachteiligung aufgrund Behinderung**

Werden Bewerber:innen in einem Stellungsbesetzungsverfahren aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert, haben sie Anspruch auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Wann tatsächlich von einer entschädigungspflichtigen Benachteiligung auszugehen ist, beschäftigt immer wieder die Arbeitsgerichte. So auch in einem aktuellen Fall, in dem ein schwerbehinderter Jurist drei Monatsgehälter in Höhe von insgesamt 45.000 € von einem Arbeitgeber forderte, der ihn nicht bei der Stellenbesetzung berücksichtigt hat. Zusätzliche Brisanz war hier dadurch gegeben, dass der Bewerber bereits diverse solcher Klagen betrieben hat.

Dem Sachverhalt zugrunde lag die Bewerbung des schwerbehinderten Klägers bei dem beklagten Bildungsunternehmen im Bereich „Productmanagement“. Der in der Stellenausschreibung genannte Arbeitsort war rund 570 km vom Wohnort des Klägers entfernt. Auch die Entfernung zum nächstgelegenen Standort des Unternehmens betrug über 130 km. Die Beklagte lud den Kläger nicht zum Vorstellungsgespräch ein und erteilte ihm eine Absage. Daraufhin reichte dieser Klage beim Arbeitsgericht Hamm ein und begründete seine Entschädigungsforderung mit der ausgebliebenen Einladung zum Vorstellungsgespräch sowie einer fehlenden Beteiligung des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung. Das beklagte Unternehmen erachtete die Bewerbung als rechtsmissbräuchlich und den Kläger in diesem Zusammenhang als „AGG-Hopper“.

Das Arbeitsgericht Hamm folgte der Auffassung der Beklagten und verneinte einen Entschädigungsanspruch. Nach Ansicht der Kammer ist der Kläger nicht aufgrund seiner Behinderung benachteiligt worden. Vielmehr sei davon auszugehen, dass die Absage aus nachvollziehbaren Gründen wegen fehlender Eignung bzw. fehlender Wohnortsnähe erfolgt sei. In Hinblick auf die Verletzung der Arbeitgeberpflichten nach § 164 Abs. 1 SGB IX fehlte es dem Gericht an der substantiierten Darlegung des Klägers. Die Beklagte sei als Wirtschaftsunternehmen auch nicht verpflichtet, den Bewerber gemäß den Vorgaben für öffentliche Arbeitgeber in § 165 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Zudem sei das Verhalten des Klägers rechtsmissbräuchlich, da die streitgegenständliche Bewerbung nicht dazu diene, die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern allenfalls die Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen vorzubereiten. Dies folgerte das Arbeitsgericht u.a. aus der großen Entfernung zwischen Wohn- und ausgeschriebenem Arbeitsort mit den dazugehörigen Pendelzeiten sowie dem fehlenden Vortrag des Klägers, seinen Arbeitsplatz zugunsten

der ausgeschriebenen Stelle aufgeben zu wollen. Aufgrund der Vielzahl von Entschädigungsprozessen könne der Kläger zweifellos als „AGG Hopper“ bezeichnet werden.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamm entspricht somit den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätzen zu dieser Frage. Das BAG hat zuletzt mit Urteil vom 19.09.2024 – 8 AZR 21/24 klargestellt, dass ein Entschädigungsverlangen eines erfolglosen Bewerbers nach § 15 Abs. 2 AGG dem durchgreifenden Rechtsmissbrauchseinwand (§ 242 BGB) ausgesetzt sein kann. Das ist anzunehmen, sofern das Ziel der Bewerbung nicht der Erhalt des Arbeitsplatzes, sondern die Erlangung des Bewerberstatus ist, um eine Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend zu machen.

[Arbeitsgericht Hamm vom 23.01.2026 – 2 Ca 628/25](#)

**Wir wünschen Ihnen eine schöne Frühlingszeit!**



Die Beratungsstelle Handicap Schleswig-Holstein wird über das Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein – Integrationsamt – aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V.

**Beratungsstelle handicap SH**

Legienstr. 22

24103 Kiel

Tel. 0431/ 5195 – 162 / 163 / 175 / 176  
[handicap-sh@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:handicap-sh@hamburg.arbeitundleben.de)

Sie können diesen Newsletter jederzeit über den folgenden Link abbestellen:  
[Newsletter abmelden](#)