

---

# Newsletter Juni 2026

---

- 1. Handicap-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 27. August 2026**
- 2. Der DUOday 2026 - ein voller Erfolg!**
- 3. Neuer Jahresbericht der BIH veröffentlicht**
- 4. Tipp: App vom BBuD**
- 5. Barrierearme Qualifizierung für betriebliche Weiterbildungsberater:innen**
- 6. Schichtwechsel am 24. September 2026**
- 7. LAG-Urteil: Vollständige Freistellung der G-SBV von ihrer beruflichen Tätigkeit**
- 8. LAG-Beschluss: Keine regelmäßige Prüfung der Gesamtschwerbehindertenvertretung durch die Revision im Hinblick auf die Zweckmäßigkeit ihrer Amtstätigkeit**
- 9. Freie Seminarplätze bei den Fortbildungen des Integrationsamtes Hamburg**

---

## **1. Handicap-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 27. August 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. Der DUOday 2026 - ein voller Erfolg!**

Der diesjährige DUOday in Hamburg war ein voller Erfolg: Am 28. Mai fand der diesjährige DUOday mit **455 Duos in 250 Unternehmen** statt. Ein Rekord!

In der Handelskammer kamen viele der Duos, Unternehmen, Organisator\*innen, Mitglieder der LAG WfbM Hamburg und Gäste aus Behörden und Wirtschaft noch einmal zur Abschlussfeier zusammen.

Zur Eröffnung hob Armin Grams von der Handelskammer Hamburg die besondere Bedeutung von Aktionen wie dem DUOday für Unternehmen hervor, denn sie könnten es sich nicht länger leisten, auf potentielle Mitarbeiter\*innen zu verzichten. „Inklusion muss einen Platz in der Arbeitswelt haben“ ist ein deutliches Statement.

Als Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Menschen mit Behinderungen betonte Rolf Tretow, dass Werkstätten allein Inklusion nicht schaffen könnten, Werkstatt und Wirtschaft müssten zusammenarbeiten. Wenn Hamburg Inklusionsmetropole werden wolle, brauche es ausreichende Arbeitsangebote. Dazu gibt es zahlreiche Möglichkeiten: Unternehmen können Praktika und ausgelagerte Arbeitsplätze anbieten, das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung nutzen. Für all diese Überlegungen kann der DUOday der Startpunkt sein.

Die Senatskoordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Ulrike Kloiber als Schirmherrin des DUOday in Hamburg findet den Anlass besonders wichtig, weil er sichtbar mache, wie viel entstehen kann, wenn Menschen zusammenarbeiten und aufeinander eingehen. Denn: „Inklusion ist kein abstraktes Ziel!“

In dem von Pamela Boldt vom Zeitverlag geführten Gespräch mit einem DUOday-Teilnehmer, einer Schwerbehindertenvertretung und einem Jobcoach wurde noch einmal deutlich, dass es Mut braucht, um sich auf eine neue unbekannte Situation mit unbekanntem Ausgang einzulassen. Aber wie die Erfahrungen aus allen DUOdays zeigen: Der Mut wird belohnt!

Quelle: [Linkedin](#)

### 3. Neuer Jahresbericht der BIH veröffentlicht

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung e.V. (BIH) hat den diesjährigen Jahresbericht veröffentlicht. Darin wird ein Überblick der Tätigkeiten geboten, die Daten stammen aus 2024.

In den letzten Jahren sind die Einnahmen der Ausgleichsabgabe kontinuierlich gestiegen. Insgesamt sind 2024 fast 893 Millionen Euro zusammengekommen – 18% werden an den Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales abgeführt, 82% verbleiben bei den Integrations- und Inklusionsämtern. Die Ausgaben der Inklusions- und Integrationsämter belaufen sich auf insgesamt 755 Mio. Euro. Für die kommenden Jahre wird von einem sinkenden Aufkommen an Ausgleichsabgaben ausgegangen, bei gleichzeitig wachsendem Bedarf an Unterstützungsleistungen. Aufgrund des demographischen Wandels rücken weniger junge Beschäftigte nach, als ältere in Rente gehen. Bei der älter werdenden Belegschaft wird ein höherer Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung erwartet.

Der Jahresbericht bietet viele spannende Einblicke, u.a. zu den Unterstützungen für Arbeitgeber:innen und den Leistungen der Begleitenden Hilfen für Menschen mit Schwerbehinderung. Ein Thema möchten wir besonders hervorheben: Prävention.

Die Daten zeigen, dass die Anzahl der vom Integrationsamt begleiteten Präventionsverfahren nach §167 Abs. 1 SGB IX jährlich steigen. Während es 2022 noch 3259 Fälle waren, sind es 2024 bereits 4124 Fälle. Egal aus welchem Grund ein Präventionsverfahren eingeleitet wurde, in jeweils über 50% der Fälle war das Präventionsverfahren nach einer umfangreichen Beratung beendet worden. Es zeigt sich – die Maßnahme wird in der Praxis eingesetzt und wirkt. Auch die BEM-Fälle, die von den Integrations- und Inklusionsämtern begleitet wurden, nahmen zu (2022: 925, 2023: 1032, 2024: 1156) und weit mehr als die Hälfte der Fälle wurde ebenfalls nach umfangreicher Beratung beendet.

Quellen: [Länderüberblick Einnahmen Ausgleichsabgabe \(2022-2024\)](#), [Förderung und Sicherung der Beschäftigung 2021: BIH Jahresberichte, Ausgewählte Ergebnisse des Berichts von REHADAT](#)

### 4. Tipp: App vom BBuD

**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](#)

## 5. Barrierearme Qualifizierung für betriebliche Weiterbildungsberater:innen

Am 28. und 29. September findet die nächste Grundqualifizierung zu betrieblichen Weiterbildungsberater:innen statt und ist ausdrücklich auch für gehörlose Beschäftigte geeignet.

Betriebliche Weiterbildungsberater:innen unterstützen Kolleg:innen auf Augenhöhe, informieren über passende Angebote und Fördermöglichkeiten und helfen dabei, Weiterbildungshürden abzubauen.

Das Projekt [„Bündnis für betriebliche Bildung – gemeinsam in die Zukunft“](#) unterstützt Unternehmen in Hamburg und der Metropolregion dabei, Weiterbildung nachhaltig im Betrieb zu verankern und Teilhabe zu stärken. Ein besonderer Fokus liegt auf Beschäftigten, die bislang erschwerten Zugang zu Weiterbildung haben.

Für eine barrierearme Teilnahme stehen während der gesamten Qualifizierung zwei Gebärdensprachdolmetscher:innen zur Verfügung.

[➔ Weitere Informationen und Anmeldung](#)

## 6. Schichtwechsel am 24. September 2026

Arbeit verbindet Menschen, schafft Perspektiven und zeigt, was möglich ist, wenn Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam arbeiten.

Der Aktionstag **Schichtwechsel** findet in diesem Jahr am **24. September** statt. Dabei tauschen Mitarbeitende aus Unternehmen und Werkstattbeschäftigte für einen Tag ihren Arbeitsplatz. So entstehen direkte Begegnungen, neue Einblicke und oft auch erste Kontakte für weitere Zusammenarbeit.

#### **Ihr Nutzen:**

Sie gewinnen Einblicke in inklusive Beschäftigung, lernen Ansprechpartner kennen und entdecken Potenziale für Ihr Unternehmen. Zugleich leisten Sie einen Beitrag zu mehr Teilhabe am Arbeitsleben in Hamburg.

Mehr Informationen und direkte Ansprechpartner finden Sie unter: [Schichtwechsel Hamburg](#)

## **7. LAG-Urteil: Vollständige Freistellung der G-SBV von ihrer beruflichen Tätigkeit**

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat am 05.03.2026 (5 TaBV 1288/25) entschieden, dass in einem Verfahren die antragstellende Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung (= G-SBV) von der Arbeitgeberin verlangen könne, von ihrer beruflichen Tätigkeit vollständig freigestellt zu werden. Die Arbeitgeberin unterhielt bundesweit 46 Betriebe. In 6 dieser Betriebe war eine örtliche Schwerbehindertenvertretung gewählt worden. In den verbleibenden 40 Betrieben beschäftigte die Arbeitgeberin insgesamt mehr als 100 Menschen mit Schwerbehinderung. Nach § 180 Absatz 6 Satz 1 SGB IX vertrat die G-SBV in diesen 40 Betrieben, für die eine örtliche Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt war, auch die Interessen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Rahmen des sogenannten erstreckten Mandats.

Der § 180 Absatz 7 SGB IX nimmt uneingeschränkt Bezug auf den § 179 SGB IX. Das Gericht stellte klar, dass sich daraus ableiten lasse, dass alle Regelungen des § 179 SGB IX, einschließlich der Freistellungsregelung in Absatzes 4 Satz 2, auch für die G-SBV gelten sollen. Die Vorschrift habe den Sinn und Zweck, sicherzustellen, dass die berufliche Tätigkeit der Vertrauensperson eine effektive Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen nicht beeinträchtige. Im vorliegenden Fall bestehe der Freistellungsanspruch der G-SBV jedenfalls bereits dadurch, dass in den 40 Betrieben des Unternehmens, in denen es keine örtliche Schwerbehindertenvertretungen gebe, mindestens 100 schwerbehinderte Beschäftigte tätig seien. Die G-SBV nehme dort nicht nur die übergeordnete, sondern auch die örtliche Interessenvertretung wahr. Das Gericht führte weiter aus, dass auch bei einer späteren Wahl einer örtlichen Schwerbehindertenvertretung keine Gefahr der „Doppelfreistellung“ bestünde, weil bei keinem der 40 Einzelbetriebe der Arbeitgeberin der Schwellenwert (100 schwerbehinderte Menschen) für eine pauschale Freistellung einer örtlichen Schwerbehindertenvertretung erreicht werden könne.

Das Gericht stellte weiter klar, dass eine entsprechende Anwendung des § 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX nicht verlange, dass für die Freistellung der G-SBV in mindestens einem Betrieb des Unternehmens 100 oder mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt sein müssten. Es genüge, dass in mehreren Betrieben der Arbeitgeberin

zusammengerechnet mehr als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt seien. Die Aufgaben der G-SBV bezögen sich auf mehrere Betriebe und daher könne bei entsprechender Anwendung des § 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX der Schwellenwert auch nur auf diese Betriebe in ihrer Gesamtheit als Bezugsgröße angewendet werden.

Das Gericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen, weil die Voraussetzungen für die Freistellung der G-SBV bei entsprechender Anwendung des § 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX höchstrichterlich nicht geklärt sind.

## **8. LAG-Beschluss: Keine regelmäßige Prüfung der Gesamtschwerbehindertenvertretung durch die Revision im Hinblick auf die Zweckmäßigkeit ihrer Amtstätigkeit**

Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat eine wichtige Entscheidung hinsichtlich der weisungsfreien Arbeit der SBV vorgelegt:

Die Revisionsabteilung eines Unternehmens prüfte im Rahmen der regelmäßigen Revision auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung (G-SBV) hinsichtlich Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Tätigkeit. Der Entwurf des Prüfungsberichts wurde der G-SBV zugeleitet mit der Bitte, die Richtigkeit der Sachverhalte zu prüfen. Die G-SBV teilte der Revision daraufhin mit, dass sie in dem Bericht eine Behinderung ihrer freien Amtsausübung sehe und verlangte erfolglos, dass der Bericht gelöscht werde. Den finalen Revisionsbericht erhielten neben der Arbeitsgeberin weitere Verantwortliche im Unternehmen.

Die G-SBV beantragte daraufhin beim Arbeitsgericht die Löschung des Revisionsberichts sowie das künftige Unterlassen von anlassfreier Überprüfung ihrer Tätigkeit durch die Revisionsabteilung.

Sie erklärte, der Revisionsbericht behindere sie in ihrer Amtsausübung. Indem die Arbeitgeberin sie der Prüfung durch die Revision unterwerfe, maße diese sich an, Wirtschaftlichkeit, Ordnungsmäßigkeit, Zweckmäßigkeit ihrer Kontrolle zu unterwerfen. Gerade dies solle der Grundsatz der Weisungsfreiheit verhindern.

**Das Arbeitsgericht Hamburg hat die Anträge der G-SBV als unzulässig und unbegründet abgewiesen.**

Die Weisungsfreiheit schütze die G-SBV nicht vor jeglicher Form von Beobachtung und Analyse ihrer Arbeit.

**Gegen diesen Beschluss hat die G-SBV beim Landesarbeitsgericht Hamburg erfolgreich Beschwerde eingelegt.**

Nach Ansicht des LAG könne die G-SBV von der Arbeitgeberin verlangen, physische Ausdrucke des Revisionsberichts zu vernichten und etwaige digital gespeicherte Kopien des Revisionsberichts zu löschen. Dies folge aus § 179 Abs. 2 SGB IX.

Dem Unterlassungsanspruch der G-SBV könne man auch nicht die Weisungsfreiheit der Revision entgegenhalten, da die Kontrollmaßnahmen der Revisionsabteilung der

Arbeitgeberin zuzurechnen seien.

Dem Argument des Arbeitgebers, der ebenfalls weisungsunabhängige Datenschutzbeauftragte habe schließlich auch Zugriffs- und Kontrollrechte bezogen auf den Betriebsrat und die SBV folgte das Landesarbeitsgericht nicht. Die Revisionsabteilung sei insoweit nicht mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten vergleichbar. Denn anders als die Revision sei der betriebliche Datenschutzbeauftragte kraft Gesetzes als weisungsunabhängiges Organ tätig und zur Geheimhaltung und Vertraulichkeit verpflichtet. Im Übrigen sei auch der Datenschutzbeauftragte nicht berechtigt, die Amtstätigkeit des Betriebsrats oder der SBV auf Zweckmäßigkeit hin zu kontrollieren.

Die Arbeitgeberin habe im vorliegenden Fall die analogen und digitalen Daten der Revision bezüglich der G-SBV zu löschen und künftige regelmäßige Revisionsprüfungen zu unterlassen.

Die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen.

*Landesarbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 27.01.2026 - 4 TaBV 3/25*

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

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

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement in Theorie und Praxis – BEM Kompakt**

Mit dem neuen Seminar „**BEM Kompakt**“ werden vom **19. bis 26. August** erstmals die Inhalte der bisherigen BEM-Fortbildungen zu rechtlichen Grundlagen, praktischer Umsetzung und professioneller Gesprächsführung in einem durchgängigen Qualifizierungsangebot gebündelt.

Das sechstägige Intensivseminar vermittelt umfassendes Wissen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) – von den rechtlichen Rahmenbedingungen über die praktische Gestaltung von BEM-Verfahren bis hin zur professionellen Führung von BEM-Gesprächen. Ziel ist es, den Teilnehmenden ein ganzheitliches Verständnis des BEM zu vermitteln und sie für die sichere Anwendung in der betrieblichen Praxis zu qualifizieren.

Das Seminar richtet sich an Arbeitgebende, Schwerbehindertenvertretungen und deren Stellvertretungen, Betriebs- und Personalräte, BEM- sowie Inklusionsbeauftragte.

**Anmeldung und weitere Informationen finden Sie [hier](#)**

### **Datenschutz und DSGVO für Interessenvertretungen**

Der Umgang mit personenbezogenen Daten gehört zum Arbeitsalltag von Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräten. Umso wichtiger ist es, die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sicher zu kennen und anzuwenden.

Das Seminar findet am **07. September** statt. Es vermittelt die wesentlichen Grundlagen des Datenschutzes und gibt praxisnahe Hilfestellungen für den rechtssicheren Umgang mit personenbezogenen Daten im betrieblichen Alltag. Die Teilnehmenden erhalten konkrete Hinweise für ihre tägliche Arbeit und gewinnen mehr Sicherheit im Umgang mit datenschutzrechtlichen Fragestellungen.

**Anmeldung und weitere Informationen finden Sie [hier](#)**

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](mailto:fortbildungen@hamburg.arbeitundleben.de)

**Das Team der Beratungsstelle handicap wünscht allen Leser:innen eine schöne Sommer- und Urlaubszeit, erholen Sie sich gut!**

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 Lohr	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).