
Newsletter Oktober 2026

- 1. Handicap-Veranstaltung „Nicht-sichtbare Beeinträchtigungen im (Arbeits-)Leben“ am 19. November 2026**
- 2. Fortbildungsprogramm des Integrationsamtes: Neue Grund- und Aufbauseminare 2026/2027**
- 3. Aktualisierte BIH-Broschüren**
- 4. Online-Befragung von Arbeitgebenden oder ihren Vertreter*innen zur betrieblichen Inklusion**
- 5. BAG-Urteil: Anforderungen an die Stellungnahme der SBV zu einer Kündigung**
- 6. Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts: Erstattung der Kosten einer außergerichtlichen anwaltlichen Beratung des Personalrats**

-
- 1. Handicap-Veranstaltung „Nicht-sichtbare Beeinträchtigungen im (Arbeits-)Leben“ am 19. November 2026**

In der Arbeit als Interessenvertretung ergeben sich zunehmend Berührungspunkte mit dem Thema nicht-sichtbare Beeinträchtigungen. Das „Besondere“ dabei: Die Beeinträchtigung ist für Außenstehende auf Anhieb nicht sichtbar, man geht von einem nicht-beeinträchtigten Gegenüber aus. Sobald dann beeinträchtigungsbedingte Verhaltensweisen auftreten, kann es zu Störungen in der Interaktion kommen. In diesen Situationen entstehen häufig Unsicherheiten: Was kann ich dazu sagen? Was bedeutet es, eine nicht-sichtbare Beeinträchtigung zu haben? Wie gehe ich jetzt mit meinem Kollegen/meiner Kollegin um? Auf solche Fragen wollen wir in unserer Veranstaltung eingehen.

Die Veranstaltung thematisiert Begrifflichkeiten, Barrieren und die Bedeutung von Sprache im Kontext nicht-sichtbarer Beeinträchtigungen. Auch ein kurzer Exkurs zum gesellschaftlichen Umgang mit dem Thema wird geboten.

Aus dem Team der Beratungsstelle handicap referiert **Julia Lohr** zum Thema und beantwortet die Fragen der Teilnehmenden.

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

Wir freuen uns auf Sie!

2. Fortbildungsprogramm des Integrationsamtes: Neue Grund- und Aufbauseminare 2026/2027

Das Hamburger Integrationsamt hat in seinem Fortbildungsprogramm bereits jetzt die Grund- und Aufbauseminare für Schwerbehindertenvertretungen und ihre stellvertretenden Mitglieder, Betriebs- und Personalräte sowie für interessierte Inklusionsbeauftragte veröffentlicht.

Das erste Grundseminar startet schon im November 2026.

Die Seminarangebote finden Sie im Fortbildungsverzeichnis des Integrationsamtes [hier](#)

3. Aktualisierte BIH-Broschüren

Die BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung e.V.) dürfte den meisten Leser:innen seit der SBV-Wahl bekannt sein.

Wussten Sie schon, dass die BIH auch [Publikationen](#) zu anderen Themen als Wahl zur Verfügung stellt? Auf der Seite der BIH finden Sie einige aktualisierte Broschüren, so z.B. [Das Betriebliche Eingliederungsmanagement](#), [Inklusionsvereinbarung](#) und [Die Kirche als Dienstgeber](#). Übrigens finden Sie dort auch das [SGB IX](#) als Online-Fassung.

Viel Spaß beim Stöbern!

4. Online-Befragung von Arbeitgebenden oder ihren Vertreter*innen zur betrieblichen Inklusion

Die Integrationsämter bitten um Beteiligung an einem wissenschaftlichen Forschungsvorhaben:

Im Projekt „Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts (I-AM)“ untersucht ein Team der „FOGS – Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich“ und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, wie die **Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)** zur Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beitragen können.

Mit der **Befragung von Arbeitgebenden oder ihren Vertreter*innen** soll herausgefunden werden, was Arbeitgebende bei der Beschäftigung von Menschen mit

Behinderungen brauchen, wie bekannt die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) sind und welche Erfahrungen Arbeitgebende ggf. mit ihnen gemacht haben.

Die Angaben werden ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken und anonymisiert ausgewertet und so verarbeitet, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Betriebe/Dienststellen möglich sind. Die Befragung dauert ca. 5 bis 15 Minuten.

Das Projekt wird aus Mitteln des Ausgleichsfonds durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

Hier geht's zur Befragung: <https://fogs-umfragen.de/index.php/294982?lang=de>

5. BAG-Urteil: Anforderungen an die Stellungnahme der SBV zu einer Kündigung

Ein schwerbehinderter Mitarbeiter war ab Oktober 2023 im Innen- und Außendienst bei einer Stadt beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah eine Probezeit von sechs Monaten vor.

Bereits im Oktober erschien der Mitarbeiter mehrfach zu spät zur Arbeit und es gab ein Kritikgespräch.

Am 4. Dezember 2023 informierte die Dienstgeberin den Mitarbeiter in einem „Bewährungsgespräch in der Probezeit“, dass sie ihn zu kündigen beabsichtige. **In Folge hörte sie den zuständigen Personalrat (PR) an und unterrichtete am 7.12.2023 die Schwerbehindertenvertretung (SBV) über die beabsichtigte Kündigung.**

Die SBV versah das Schreiben am 11.12.23 mit einem Stempel, der die Optionen „Einverstanden“, „Kenntnis“, „keine Einwände“, „keine Bedenken“ und „siehe Stellungnahme“ enthielt und kreuze „**Kenntnis**“ an.

Mit Schreiben vom 13.12.2023, welches der Beschäftigte am 14.12.2023 erhielt, kündigte die Dienstgeberin dem Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis ordentlich in der Probezeit zum 31.12.2023.

Der Mitarbeiter legte Kündigungsschutzklage ein und rügte unter anderem die nicht ordnungsgemäße Beteiligung der SBV.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Dienstgeberin hin das Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Der Mitarbeiter legte Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) ein.

Das BAG hob das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf, wies die Berufung der Dienstherrin zurück und entschied, dass **mangels ordnungsgemäßer Beteiligung der SBV** nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX die **Kündigung unwirksam** sei.

Mit Verweis auf ein BAG-Urteil von 2018 (2 AZR 378/18) sei ein Anhörungsverfahren der SBV erst dann beendet, wenn deren Frist zur Stellungnahme abgelaufen sei oder eine das Verfahren abschließende Stellungnahme vorliege. Das Landesarbeitsgericht

habe vorliegend fehlerhaft allein auf die Kenntnisnahme der SBV abgestellt und nicht beachtet, dass die **Kündigung vor Ablauf der einwöchigen Frist zur Stellungnahme** ausgesprochen worden sei. Es läge der Dienstherrin keine abschließende Stellungnahme vor. Insbesondere der Stempelaufdruck stelle keine solche dar.

Da § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX keine Stellungnahmefrist für die SBV enthalte, sei eine Analogie zu § 102 BetrVG zu bilden. Dies gelte für private wie öffentliche Arbeitgeber gleichermaßen ungeachtet der Tatsache, dass im Personalvertretungsgesetz auf Landes- und Bundesebene teilweise andere Fristen verankert seien und der Personalrat im vorliegenden Fall gem. § 74 Abs. 2 LPVG Nordrhein-Westfalen nur anzuhören sei. Sowohl die Gesetzesmaterialien wie auch die Gesetzesbegründung (BT-Drucksache 18/10523 S. 67) zu § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX rechtfertigten die Analogie zum Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG auch im öffentlichen Dienst.

Hinweis für die Praxis: Da in der Probezeit das Zustimmungsverfahren nach §§ 170 ff. SGB IX nicht anzuwenden ist, kommt der ordnungsgemäßen Beteiligung der SBV gem. § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX eine entscheidende Rolle zu. Der Arbeitgeber muss den Ablauf der einwöchigen Frist zur Stellungnahme der SBV abwarten, bevor er eine Kündigung ausspricht.

6. Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts: Erstattung der Kosten einer außergerichtlichen anwaltlichen Beratung des Personalrats

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) beschäftigte sich im März 2026 mit Erstattungsansprüchen für Kosten eines anwaltlichen Gutachtens, das ein Rechtsanwalt außergerichtlich im Auftrag eines Hauptpersonalrats erstellt hat.

Was war passiert?

Anlässlich mehrerer Stellenbesetzungsverfahren kam es zu unterschiedlichen Auffassungen zwischen dem Hauptpersonalrat und der Dienststellenleitung über den Umfang der vorzulegenden Unterlagen und hinsichtlich der in diesem Zusammenhang zu beachtenden Fristen bei der Beteiligung der Personalvertretung.

Der Hauptpersonalrat beschloss, einen Rechtsanwalt mit der Erstellung eines Gutachtens zu diesen Fragen sowie zur Informationspflicht der Dienststelle gegenüber dem Hauptpersonalrat "in einem Auswahlverfahren zur Leistungs- und Befähigungsbeurteilung - Binnendifferenzierung" zu beauftragen. Der Rechtsanwalt erstellte das Gutachten und stellte dem Hauptpersonalrat dafür 1.190 € in Rechnung. Die Dienststelle lehnte eine Kostenübernahme ab. Der Hauptpersonalrat trat sodann seinen Kostenübernahmeanspruch an den Rechtsanwalt ab, welcher daraufhin mithilfe eines Beschlussverfahrens vor dem Verwaltungsgericht versuchte, die Dienststelle zur Zahlung zu verpflichten.

Das Verwaltungsgericht hat den Antrag des Rechtsanwalts abgelehnt.

Das Oberverwaltungsgericht hat die hiergegen eingelegte Beschwerde zurückgewiesen. Zur Begründung wurde ausgeführt, die geforderte Notwendigkeit des Gutachtens sei nicht gegeben gewesen. Zwar spreche viel dafür, dass andere Mittel als die Heranziehung eines Juristen zur Klärung der zwischen dem Hauptpersonalrat und der Beteiligten aufgeworfenen Fragen nicht ausreichend gewesen wären. Der Personalrat müsse aber prüfen, ob er dienststelleninternen Sachverstand heranziehen könne, bevor er einen Rechtsanwalt beauftrage. Dem erfolgten Angebot der Dienststelle, einen Juristen zur Klärung strittiger Fragen zur Verfügung zu stellen, hätte sich der Hauptpersonalrat nicht ohne sachliche Gründe verschließen dürfen.

Darüber hinaus bestünde der vom Rechtsanwalt geltend gemachte Anspruch schon deshalb nicht, weil die Dienststelle gegenüber dem Hauptpersonalrat nicht zur Tragung der in Rede stehenden Kosten verpflichtet gewesen sei, sodass der Hauptpersonalrat auch keinen Freistellungsanspruch habe abtreten können.

Der Rechtsanwalt legte Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht ein.

Das Bundesverwaltungsgericht wies die zulässige Beschwerde als unbegründet zurück und bestätigte die Ausführungen der vorherigen Instanz.

Eine Beratung des Personalrats zu personalvertretungsrechtlichen Rechtsfragen könne jedenfalls dann notwendig sein, wenn ein rechtliches Interesse des Personalrats an ihrer Klärung bestünde. In der Regel sei der Personalrat jedoch darauf zu verweisen, sich das erforderliche fachliche Wissen selbst zu verschaffen, sei es etwa durch Schulungen oder durch Rückgriff auf Recherchemöglichkeiten, die die Dienststelle zur Verfügung stelle. Hierbei scheide selbstverständlich eine Verweisung des Personalrats auf Juristen aus, die in der betreffenden Sache bereits für die Dienststelle oder eine übergeordnete Behörde tätig geworden sind.

Der Grundsatz der Chancengleichheit bzw. Waffengleichheit habe hingegen keine maßgebliche Bedeutung für die Beurteilung der Notwendigkeit einer außergerichtlichen Beratung. Eine strukturelle Unterlegenheit der Personalvertretung gegenüber dem Dienststellenleiter, der jedenfalls regelmäßig auf den juristischen Sachverstand zurückgreifen könne, werde in erster Linie durch den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ausgeglichen, der den Dienststellenleiter verpflichte, alles in seiner Macht stehende zu tun, um sicherzustellen, dass die Personalvertretung ihre Beteiligungsrechte wahrnehmen könne, und alles zu unterlassen, was der Ausübung dieser Rechte entgegenstünde.

Hinweis: Diese Entscheidung mag unerfreulich erscheinen, dennoch kann sie als nützliche Argumentationshilfe für das Recht auf Schulungsbesuch dienen.

BVerwG, Beschluss vom 11. März 2026 – 5 P 5.24 Der

.

Bis zum nächsten Mal

Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/284016-51
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.