
Newsletter September 2026

1. Handicap-Veranstaltung „Aktuelle Rechtsprechung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement §167, Abs. 2 SGB IX“ am 22. Oktober 2026
 2. Experience Journey und Schichtwechsel 2026
 3. ArbG-Urteil: Weisungsbefugnis - Beendigung der Arbeit im Homeoffice
 4. LAG-Urteil: Kündigung ohne Umsetzung von vereinbarten BEM-Maßnahmen unwirksam
 5. EuGH stärkt pflegende Eltern: Arbeitgebende müssen nach passenden Lösungen suchen
 6. Fortbildungen des Integrationsamtes Hamburg im Oktober – jetzt noch anmelden!
-

1. Handicap-Veranstaltung „Aktuelle Rechtsprechung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement §167, Abs. 2 SGB IX“ am 22. Oktober 2026

Das BEM ist inzwischen in vielen Betrieben gut etabliert. Da der Gesetzestext zum BEM jedoch viele Gestaltungsspielräume lässt, wird durch gerichtliche Urteile der Rahmen immer wieder konkretisiert.

Aus diesem Grunde stellen wir in der Veranstaltung Entscheidungen aus der aktuellen Rechtsprechung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement vor, die u.A. folgende Punkte thematisieren:

- Anforderungen an das Einladungsschreiben
- Die Rolle des Betriebsarztes im BEM
- Ansprüche schwerbehinderter Beschäftigter im BEM
- Die stufenweise Wiedereingliederung als Rehabilitationsleistung
- Die Rolle und die Rechte der Interessenvertretungen im BEM

Aus dem Team von handicap referiert die Juristin Irene Husmann 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. Experience Journey und Schichtwechsel 2026

Die **Sozialbehörde** und die **Behörde für Wirtschaft, Arbeit und Innovation** setzen sich gemeinsam mit der **Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (LAG WfbM) Hamburg** für die Weiterentwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes ein. Ziel ist es, Unternehmen praktische Zugänge zu eröffnen und den Austausch zwischen Werkstätten und allgemeinem Arbeitsmarkt zu stärken. Dazu gibt es aktuell zwei Formate:

Experience Journey 2026

Im Rahmen der Experience Journey haben Sie die Möglichkeit, verschiedene Hamburger Unternehmen zu besuchen, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen, insbesondere im Rahmen des **Budgets für Arbeit**. Sie erhalten Einblicke in die betriebliche Praxis und können mit Unternehmensverantwortlichen sowie beschäftigten Menschen mit Behinderungen ins Gespräch kommen.

Dieses Jahr laden **Philips, das UKE, ZARA, EDEKA Müller, Barthels Motorgeräte** und **das Haus Rissen** zu sich in den Betrieb ein. Die Veranstaltungsreihe findet vom 28. September bis 15. Oktober 2026 statt.

Anmeldung und weitere Informationen zur Experience Journey: [Link zur Anmeldung](#).

Ansprechpartnerin für die Experience Journey ist Franziska Sachs (Projektleitung JobCrafting; Franziska.Sachs@elbe-werkstaetten.de, 0151 689 53 968).

Schichtwechsel 2026

Beim Aktionstag Schichtwechsel am 24. September 2026 tauschen Mitarbeitende aus Unternehmen und Werkstattbeschäftigte für einen Tag ihren Arbeitsplatz. Mitarbeitende aus Unternehmen oder Dienststellen lernen den Arbeitsalltag in einer Werkstatt kennen, Werkstattbeschäftigte erhalten Einblicke in Unternehmen. Der Schichtwechsel schafft praxisnahe Begegnungen und kann ein Ausgangspunkt für weiterführende Kontakte und Kooperationen sein.

Weitere Informationen und Anmeldung finden Sie unter <https://www.lag-wfbm-hamburg.de/schichtwechsel>.

3. ArbG-Urteil: Weisungsbefugnis - Beendigung der Arbeit im Homeoffice

In einer Firma sah eine betriebsinterne Regelung vor, dass die Beschäftigten mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Vorgesetzten maximal fünfzig Prozent ihrer Arbeitszeit im Monat an bis zu drei Tagen pro Woche extern arbeiten dürfen. Arbeiten im Homeoffice wurde in der Regelung als „Privileg“ bezeichnet.

Ein in Teilzeit Beschäftigter mit schulpflichtigem Kind arbeitete regelmäßig montags und freitags von zu Hause aus. Während er sich im Urlaub befand, erhielt er von seinem Vorgesetzten eine Mail, in der ihm das Homeoffice bis auf Weiteres untersagt wurde. Begründet wurde dies mit Missständen innerhalb des Betriebs, die der Beschäftigte mitzuverantworten habe. Zwischenzeitlich wurde dem Beschäftigten von seinem Vorgesetzten gestattet, zumindest freitags wieder im Homeoffice arbeiten zu dürfen.

Der Beschäftigte akzeptierte die Weisung seines Vorgesetzten nicht und legte Klage ein. Er wollte erreichen, dass er weiterhin 50 Prozent seiner Arbeitszeit – wie zuvor montags und freitags – von zu Hause ausüben darf. Er bestritt die Mitverantwortung für die behaupteten Missstände und berief sich auf eine Genehmigung eines früheren Vorgesetzten, die ihm das externe Arbeiten dauerhaft erlaube.

Seine Klage beim Arbeitsgericht Düsseldorf hatte nur teilweise Erfolg.

Der Beschäftigte habe keinen Anspruch darauf, 50 Prozent seiner Arbeitszeit im Homeoffice zu erbringen. Ein solcher Anspruch könne weder aus dem Arbeitsvertrag, einer Gesamtzusage, einer betrieblichen Übung noch aus dem Direktionsrecht des Vorgesetzten abgeleitet werden.

Aus der internen Mitteilung des Vorgesetzten ließe sich keine Gesamtzusage auf Homeoffice ableiten. Ihr fehle es an einem erkennbaren Rechtsbindungswillen. Gegen einen solchen Willen spreche sowohl die verwendete Bezeichnung von „Homeoffice als Privileg“ als auch der Genehmigungsvorbehalt des Vorgesetzten.

Aus der Tatsache, dass der Beschäftigte für einen längeren Zeitraum im Homeoffice arbeiten durfte, ließe sich weiterhin auch nicht auf eine betriebliche Übung schließen.

Allerdings sei die Weisung des Vorgesetzten ermessensfehlerhaft und daher unwirksam.

Der Vorgesetzte habe keine Ausführungen dazu gemacht, inwiefern die erzwungene Anwesenheit des Beschäftigten die innerbetrieblichen Missstände verbessern könnten. Es schiene vielmehr, als wolle der Vorgesetzte den Beschäftigten mit der Anwesenheitspflicht bestrafen.

Die Entscheidung zeigt einmal mehr, dass es keinen Anspruch auf Homeoffice gibt, auch wenn Beschäftigte bereits über Jahre hinweg von zu Hause arbeiten durften. Wenn ein Arbeitgeber bestehende Homeoffice-Möglichkeiten einzuschränken oder widerrufen möchte, muss er jedoch nachvollziehbare Gründe darlegen, weshalb die Anwesenheitspflicht für die betrieblichen Ziele tatsächlich erforderlich ist.

Betriebs- und Personalräte sind bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit mitbestimmungspflichtig. Insbesondere klare Regelungen in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen bezüglich Homeoffice können Beschäftigte schützen.

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 11.02.2026 - 3 Ca 6587/25In

4. LAG-Urteil: Kündigung ohne Umsetzung von vereinbarten BEM-Maßnahmen unwirksam

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat in einem Urteil vom 16.03.2026 (4 SLa 746/25) festgestellt, dass Arbeitgeber in der Regel ihren Arbeitnehmern vor einer Kündigung ermöglichen müssen, die im Rahmen eines BEMs als zielführend erkannten Behandlungsmaßnahmen auch zu ergreifen.

In dem vor dem LAG verhandelten Fall wies ein Busfahrer erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten auf. Die Arbeitgeberin führte ein BEM-Gespräch mit ihm, in welchem vereinbart wurde, dass der Beschäftigte zur Betriebsärztin gehen und an einem digitalen Gesundheitskurs gegen seine Schlaf-Rhythmus-Störungen teilnehmen solle. Zudem wurde vereinbart, dass ein Maßnahmenplan mit Fristen festgelegt werden sollte.

Den Termin mit der Betriebsärztin nahm der Beschäftigte wahr. Die Zugangsdaten für den digitalen Gesundheitskurs kamen beim Beschäftigten nicht an. Auf die Erinnerung per E-Mail reagierte der Beschäftigte nicht sofort. Zu seinen Gunsten berücksichtigte das Gericht, dass der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig erkrankt war und die Arbeitgeberin in der Erinnerungsmail auch keine Frist gesetzt hatte. Die Arbeitgeberin ging jedoch bereits drei Tage nach der Erinnerungsmail von einer fehlenden Mitwirkung des Beschäftigten aus, brach das BEM ab und kündigte das Arbeitsverhältnis krankheitsbedingt.

Diese Kündigung hielt das LAG für unverhältnismäßig, weil die Arbeitgeberin nicht dargelegt habe, dass keine zumutbare Möglichkeit bestünde, die Kündigung durch mildere Mittel zu vermeiden. Stattdessen habe die Arbeitgeberin gekündigt, ohne dass die im BEM-Verfahren vereinbarten Maßnahmen vollständig umgesetzt worden seien. Die Arbeitgeberin habe weder den vereinbarten Maßnahmenplan entworfen noch Fristen zur Umsetzung und Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen festgelegt. Die Arbeitgeberin konnte schließlich nicht darlegen, dass die krankheitsbedingte Kündigung wirklich das letzte Mittel gewesen sei.

Quelle: <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/5b65d6d7-0c7e-4b3e-811d-755c8b9e08bc>

5. EuGH stärkt pflegende Eltern: Arbeitgebende müssen nach passenden Lösungen suchen

Eltern von Kindern mit Mehrfachbehinderungen kennen den täglichen Spagat: Das Kind braucht verlässliche Unterstützung, gleichzeitig müssen die Anforderungen am

Arbeitsplatz erfüllt werden. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) stärkt die Rechte berufstätiger Eltern.

Der EuGH hat am 11. September 2025 in der Rechtssache C-38/24 – Bervidi entschieden: Der Schutz vor Benachteiligung wegen einer Behinderung gilt auch für Arbeitnehmer:innen, die **nicht selbst behindert sind**, aber ihrem behinderten Kind die im Wesentlichen notwendige Pflege und Unterstützung leisten. Arbeitgeber:innen müssen für diese Beschäftigten angemessene Vorkehrungen treffen – vorausgesetzt, dass sie dadurch nicht unverhältnismäßig belastet werden.

In dem Fall arbeitete eine Mutter als Aufsicht in einer italienischen U-Bahn-Station. Ihr schwerbehinderter minderjähriger Sohn musste nachmittags zu festen Zeiten an einem Behandlungsprogramm teilnehmen. Deshalb bat sie ihren Arbeitgeber wiederholt um einen dauerhaften Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten. Der Arbeitgeber gewährte ihr zwar vorübergehend einen festen Arbeitsort und günstigere Arbeitszeiten, lehnte eine dauerhafte Lösung jedoch ab.

Der EuGH stellte klar: Auch scheinbar neutrale Arbeitsregelungen können Eltern eines behinderten Kindes besonders benachteiligen. Das wird als **mittelbare „Mitdiskriminierung“** bezeichnet. Entscheidend ist nicht, ob die beschäftigte Person selbst behindert ist. Entscheidend ist, ob sie wegen der Behinderung ihres Kindes und der damit verbundenen Pflegeverantwortung benachteiligt wird, weil keine Rücksicht genommen wird.

Der EuGH stellte klar, dass der Arbeitgeber hätte prüfen müssen, welche Anpassungen im konkreten Fall geeignet und zumutbar gewesen wären, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen. Je nach Tätigkeit und Betrieb könnten zum Beispiel feste Arbeitszeiten, eine andere Lage der Arbeitszeit, der Ausstieg aus einem Schichtmodell, eine angepasste Homeoffice-Regelung, die Online-Teilnahme an Besprechungen oder die Veränderung von Arbeitsabläufen oder Einsatzplänen eine Lösung sein. Unter bestimmten Voraussetzungen könnte auch ein Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz in Betracht kommen, allerdings nur, wenn eine geeignete Stelle tatsächlich frei ist. Dabei dürfe von Arbeitgeber:innen aber keine Maßnahme verlangt werden, die sie übermäßig belasten würde. Unterlassen Arbeitgeber:innen solche zumutbaren Maßnahmen, liegt eine Diskriminierung vor. Das Urteil bedeutet nicht, dass Eltern immer genau die von ihnen gewünschte Regelung erhalten. Es muss aber ernsthaft und bezogen auf den Einzelfall geprüft werden, welche zumutbare Lösung möglich ist.

Wann wäre eine Maßnahme unverhältnismäßig?

Bei dieser Prüfung können insbesondere folgende Punkte eine Rolle spielen:

- der finanzielle und sonstige Aufwand,
- die Größe und die finanziellen Möglichkeiten des Betriebs,
- die Verfügbarkeit öffentlicher Mittel oder anderer Unterstützungsmöglichkeiten.

Eine Ablehnung sollte auf nachvollziehbaren, objektiven Gründen beruhen und der betroffenen Person zeitnah mitgeteilt werden.

Aufgrund dieser EuGH Entscheidung sollte das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) so ausgelegt werden, dass auch diese Form der „Mitdiskriminierung“ erfasst wird.

Quelle:

<https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/document?source=document&text=&docid=304245&pagenum=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5873261>

Tipp im Einzelfall

Beschäftigte mit behinderten Kindern fallen wohl nicht in den Zuständigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung. Die pflegende Person sollte ihre Situation möglichst konkret beschreiben, welche Unterstützung ihr Kind benötigt, zu welchen Zeiten diese notwendig ist und warum die bisherigen Arbeitsbedingungen damit nicht vereinbar sind. Das Elternteil sollte eine oder mehrere praktikable Lösungsvorschläge erarbeiten und ihre:n Arbeitgeber:in um eine individuelle Prüfung bitten. Eine pauschale Ablehnung ohne erkennbare Prüfung wird der Bedeutung des EuGH-Urteils nicht gerecht.

6. Fortbildungen des Integrationsamtes Hamburg im Oktober – jetzt noch anmelden!

Im Oktober bietet das Integrationsamt Hamburg wieder praxisnahe Fortbildungen rund um Inklusion, Betriebliches Eingliederungsmanagement und den Umgang mit psychischen Erkrankungen im Arbeitsleben an. Für die folgenden Veranstaltungen sind noch Plätze verfügbar:

9. Oktober 2026 | Inklusion und Barrierefreiheit – Strategiekonzept mit Weitblick

Wie lassen sich Inklusion und Barrierefreiheit im Unternehmen strategisch und nachhaltig verankern? Die Fortbildung vermittelt Ansätze für die Entwicklung eines tragfähigen Strategiekonzepts und zeigt, wie Barrieren systematisch erkannt und inklusive Strukturen langfristig gestaltet werden können.

[Weitere Informationen im Fortbildungsprogramm](#)

13.–14. Oktober 2026 | Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis

Wie gelingt ein gutes BEM in der betrieblichen Praxis? Im Mittelpunkt der zweitägigen Fortbildung stehen die konkrete Umsetzung des BEM-Verfahrens, typische Herausforderungen sowie Handlungsmöglichkeiten für die beteiligten betrieblichen Akteurinnen und Akteure. Praxisbeispiele und Erfahrungsaustausch unterstützen dabei, Sicherheit für die eigene BEM-Arbeit zu gewinnen.

[Weitere Informationen im Fortbildungsprogramm](#)

19.–20. Oktober 2026 | Beschäftigte mit psychischer Erkrankung/seelischer Behinderung

Psychische Erkrankungen stellen Beschäftigte, Kolleginnen und Kollegen sowie betriebliche Interessenvertretungen häufig vor besondere Herausforderungen. Die zweitägige Fortbildung vermittelt Hintergrundwissen und gibt praxisnahe Orientierung für einen sensiblen und professionellen Umgang mit betroffenen Beschäftigten sowie für geeignete Unterstützungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag.

[Weitere Informationen im Fortbildungsprogramm](#)

Interesse? Für alle drei Veranstaltungen sind noch Plätze frei. Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung!

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

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



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.