



Newsletter Dezember 2025

1. Handicap-Veranstaltung „Inklusion in Unternehmen: der Hamburger DUOday und das Budget für Arbeit“ am 21. Januar 2026
 2. Das Fortbildungsprogramm 2026 des Hamburger Integrationsamtes ist online
 3. Prävention oder Reha? Der Ü45-Check der Rentenversicherung hilft weiter
 4. Geänderte Versorgungsmedizin-Verordnung in Kraft getreten
 5. LAG Beschluss: Reichweite von Unterrichts- und Anhörungsanspruch der SBV
 6. LAG-Urteil: Der Wahl des Wahlvorstandes zur SBV-Wahl sollen keine unnötigen Schwierigkeiten in den Weg gelegt werden
-

1. Handicap-Veranstaltung „Inklusion in Unternehmen: der Hamburger DUOday und das Budget für Arbeit“ am 21. Januar 2026

Wir laden Sie herzlich zu unserer Veranstaltung ein, die dieses Mal beim **Zeitverlag** stattfindet, der seit vielen Jahren an der Umsetzung des DUOday beteiligt ist.

Wir stellen Ihnen das Konzept des DUOday vor, an dem die Unternehmen für einen Tag ihre Türen für Menschen mit Behinderungen öffnen. Das Prinzip: Ein:e Mitarbeiter:in lässt an diesem Tag die Person mit Behinderung aktiv am Arbeitstag teilhaben. Durch das gegenseitige Kennenlernen werden Vorurteile und Schranken in den Köpfen abgebaut. Die Unternehmen bieten den Menschen mit Behinderungen einen interessanten Arbeitserlebnistag und leisten auf diese Weise einen wichtigen Beitrag dazu, dass Menschen mit Behinderungen für sich geeignete berufliche Perspektiven entwickeln können. Der Hamburger DUOday wird am **28. Mai 2026** bereits zum achten Mal durchgeführt. Die Schirmherrin für das Projekt ist die Senatskoordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Frau Kloiber. Wer sich vorab informieren möchte, kann sich auf youtube die beiden kurzen Filme vom [DUODay 2024](#) und vom [DUODay 2025](#) ansehen.

Zusätzlich wird auch das Budget für Arbeit vorgestellt. Hier erhalten Beschäftigte aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und anderer Leistungsanbieter einen dauerhaft bezuschussten Arbeitsplatz in einem Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im Vorfeld können auch Praktika durchgeführt sowie Außenarbeitsgruppen der Werkstätten genutzt werden.

Als Gastgeberin freuen wir uns auf **Irina Mamula**, SBV des **Zeitverlags**. Als weitere Referentinnen begrüßen wir **Hilke Schmiedel** von **ARINET** sowie **Marta Redondo** von **Alsterarbeit**.

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

Wir freuen uns auf Sie!

2. Das Fortbildungsprogramm 2026 des Hamburger Integrationsamtes ist online

Das neue Fortbildungsprogramm des Integrationsamtes für das nächste Jahr steht jetzt im Internet zur Verfügung unter folgenden Links:

www.hamburg.de/integrationsamt/fortbildung (Fortbildungsseite des Integrationsamtes)

oder direkt zur PDF: [Fortbildungsprogramm des Integrationsamtes](#).

Eine Print-Version gibt es nicht. Über die Online-Ausgabe des Fortbildungsprogrammes können Sie sich direkt anmelden.

3. Prävention oder Reha? Der Ü45-Check der Rentenversicherung hilft weiter

Mit dem Ü45-Check der Deutschen Rentenversicherung können Menschen ab 45 Jahren ihre Gesundheit und mögliche Belastungen in Alltag und Beruf überprüfen.

Erste gesundheitliche Beschwerden können so frühzeitig erkannt und behandelt werden, um zu vermeiden, dass Betroffene wegen einer Erkrankung vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden.

Der Test stellt Fragen rund um die eigene Fitness und Gesundheit und endet mit einer persönlichen Empfehlung, zum Beispiel für eine Prävention oder eine Reha, wenn gesundheitliche Einschränkungen vorliegen. Die entsprechende Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung kann im Anschluss direkt online beantragt werden.

Link zum Ü45-Check: [Meldungen | Prävention oder Reha? Der Ü45-Check der Rentenversicherung hilft weiter | Deutsche Rentenversicherung](#)

4. Geänderte Versorgungsmedizin-Verordnung in Kraft getreten

Zum 3. Oktober 2025 ist die Sechste Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) in Kraft getreten.

Zur Feststellung eines Grades der Behinderung (GdB) oder Grades der Schädigungsfolgen (GdS) werden versorgungsmedizinische Grundsätze herangezogen, die sich in der Versorgungsmedizin-Verordnung befinden. Anhand dieser Verordnung ist somit nachvollziehbar, welche Gesundheitsstörung zu welchem GdB/GdS führt.

Die vorgenommenen Änderungen der Versorgungsmedizin-Verordnung umfassen u.a. die Grundsätze zur Heilungsbewährung sowie die Bildung eines Gesamt-GdB, wenn mehrere Gesundheitseinschränkungen vorliegen. Zudem verdeutlicht die Neufassung der Grundsätze, dass der GdB ein Maßstab für die Beeinträchtigung der Teilhabe ist – unabhängig von der Ursache der Gesundheitsstörung.

Alle aktuellen Änderungen können im [Bundesgesetzblatt](#) nachgelesen werden.

Quellen: <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2025/228/VO.html>

<https://www.bih.de/bih/aktuelle-meldungen/detail/aenderungen-der-versorgungsmedizin-verordnung-sind-mit-wirkung-zum-3-oktober-2025-in-kraft/>

<https://www.reha-recht.de/infothek/beitrag/artikel/versorgungsmedizin-verordnung-geaendert-teilhabeorientierung-gestaerkt>

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sechste-verordnung-zur-aenderung-der-versorgungsmedizin-verordnung.html>

5. LAG-Beschluss: Reichweite von Unterrichts- und Anhörungsanspruch der SBV

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen beschäftigte sich mit dem Unterrichts- und Anhörungsanspruch der SBV im Zusammenhang mit der Versetzung und Umsetzung von schwerbehinderten Beschäftigten. Der Fall spielte in einer Bundesbehörde, in welcher wegen der Auflösung eines Sachgebiets an einem bestimmten Standort mehrere Mitarbeiter umgesetzt wurden, darunter eine schwerbehinderte Sachgebietsleiterin und ein weiterer Beamter, dessen Antrag sich im Klageverfahren befand.

Die SBV bemängelte in beiden Fällen, von der Dienststelle nicht vollständig und ordnungsgemäß unterrichtet worden zu sein. Sie beantragte in erster, wie auch in zweiter Instanz, zahlreiche Unterlagen (Schriftsätze, Stellungnahmen, E-Mails, Entscheidungsvorlagen, Personalratsvorlagen, etc.) über die Vorgänge zur Verfügung gestellt zu bekommen, insbesondere auch zu einem zurückliegenden teilweise erfolgreichen AGG-Klageverfahren der Beschäftigten wegen behinderungsbedingter Diskriminierung.

Die Anträge der SBV und der Dienststelle wurden vom Arbeitsgericht wegen unzureichender Bestimmtheit zurückgewiesen. Die SBV legte dagegen Beschwerde beim Landesarbeitsgericht ein, die als zulässig aber unbegründet erfolglos blieb und inhaltlich hier nicht näher betrachtet werden soll.

Betrachtenswert sind in diesem Zusammenhang die Aussagen des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen zum Umfang des Unterrichtungs- und Anhörungsanspruchs der SBV und eventuellen Formerfordernissen diesbezüglich:

Inhaltlich müsse zwischen einer Unterrichtungspflicht und einer Anhörungspflicht unterscheiden werden: In Fällen, in welchen der Arbeitgeber keine Entscheidung treffe, habe er die SBV auch nicht anzuhören, müsse aber dem **umfassenden Unterrichtsanspruch** genügen.

Die **Anhörungspflicht** bestehe nur vor Entscheidungen, die der Arbeitgeber treffe und umfasse die Möglichkeit der Stellungnahme der SBV und deren Berücksichtigung vor der abschließenden Entscheidung.

Ein **Unterrichtungs- und Anhörungsanspruch** nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bestehe, sobald der Arbeitgeber - wie im vorgelegten Fall - einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten innerhalb derselben Dienststelle im Wege einer Umsetzung andere Aufgaben überträgt.

Darüber hinaus sei für die Behörde in einer **Rahmeninklusionsvereinbarung** geregelt worden, dass die Rechte schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter bereits ab Antragstellung gelten, sodass der Unterrichts- und Anhörungsanspruch der SBV schon ab dem Zeitpunkt der Antragsstellung (Schwerbehinderung oder Gleichstellung) gerichtlich zuerkannt wurde.

Grundsätzlich bestehe aber **kein Anspruch auf Vorlage einzelner Unterlagen** (Randnote 81), hier wird auch Bezug genommen auf die Entscheidung des LAG Hamburg vom 22.04.2022 – 7 TaBV 8/21.

Lediglich im Bewerbungsverfahren nach § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX habe der Gesetzgeber einen Anspruch auf Einsicht in entscheidungsrelevante Unterlagen normiert, hier wird auf ausführlichere Ausführungen des BAG vom 16.09.2020 – 7 ABR 2/20 verwiesen.

Hinweis für die Praxis: Im vorliegenden Fall entfaltet die Rahmeninklusionsvereinbarung Wirkung über den geschützten Personenkreis des § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hinaus, sodass bereits Antragssteller berücksichtigt werden. Bezüglich der streitigen Formerfordernisse einer Unterrichtung (schriftlich, mündlich, welche Unterlagen) könnten in einer (Rahmen-)Inklusionsvereinbarung ebenfalls Regelungen vereinbart werden. Eine Inklusionsvereinbarung ist insgesamt ein geeigneter Ort, um Strukturen und Prozesse der Zusammenarbeit verbindlich zu regeln.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 29.07.2025 – 9 TaBV 86/24

6. LAG-Urteil: Der Wahl des Wahlvorstandes zur SBV-Wahl sollen keine unnötigen Schwierigkeiten in den Weg gelegt werden

In einem Luftverkehrsunternehmen gab es für das „fliegende Personal Kabine“ keine Schwerbehindertenvertretung (SBV). Im Rahmen des förmlichen Wahlverfahrens luden die Wahlinitiatoren zu einer Wahlversammlung zur Wahl eines dreiköpfigen Wahlvorstandes ein. Die Art und Weise der Wahl des Wahlvorstands ist in § 1 Abs. 2 SchwbVVO nicht näher vorgegeben, sodass die Form der Abstimmung grundsätzlich frei gewählt werden kann. Daher sei grundsätzlich auch eine Abstimmung per Handzeichen zulässig. Hier haben die aktiv Wahlberechtigten dahingehend abgestimmt, dass die Wahl des Wahlvorstandes als geheime Wahl stattfinden soll. Diese geheime Wahl wurde sodann so durchgeführt, dass die aktiv Wahlberechtigten hinter Stellwänden, die ihnen zuvor ausgehändigten Stimmzettel ausfüllten und diese in eine als Wahlurne dienenden Mülleimer, der eine runde Öffnung im Deckel aufwies, der abnehmbar war und der während der Wahl hinter den Stellwänden verblieb, einwarfen.

Im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens wurde vor Gericht gerügt, dass die als geheime Wahl durchgeführte Wahl des Wahlvorstands diesen Anforderungen nicht genügt habe, da der hier verwendete Mülleimer keine geeignete Wahlurne sei. Das Landesarbeitsgericht sah die so erfolgte Bestellung des Wahlvorstands jedoch als wirksam an. Da, wo Gesetz und Wahlordnung keine entgegenstehenden Regelungen enthalten, soll weitgehend nach dem Grundsatz vorgegangen werden, dass der Wahl keine unnötigen Schwierigkeiten in den Weg gelegt werden (so für die Betriebsratswahl: BAG vom 14.12.1965 -1 ABR 6/65- Rn. 26). Daraus leitete das Landesarbeitsgericht (= LArbG) ab, dass den Initiatoren zugestanden werden muss, zu improvisieren. Insoweit könne -bezogen auf die Wahl des Wahlvorstands- im Einzelfall auch ein leerer Abfalleimer als Wahlurne und ein Flipchart als Wahlkabine verwendet werden.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

Quelle: <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/LARE250000876>

Wir wünschen all unseren Leser:innen eine erholsame Weihnachtszeit und einen motivierten Start ins neue Jahr und bedanken uns ganz herzlich für Ihr Vertrauen und die wertvolle Zusammenarbeit im Jahr 2025!

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

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.