
Newsletter November 2025

- 1. Handicap-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 15. Dezember 2025**
- 2. Vergleich der Barrierefreiheit von Videokonferenz-Programmen**
- 3. Inklusionsvereinbarung: REHADAT IV App aktualisiert**
- 4. Praxistipp: die Norddeutsche Hörbücherei e.V. für blinde, seh- und lesebehinderte Menschen**
- 5. LAG-Urteil: Verfahrensfehler eines externen BEM-Dienstleisters werden Arbeitgeberin zugerechnet**
- 6. LAG-Urteil: Widerruf des Homeoffice nur mit sachlichem Grund**

1. Handicap-Veranstaltung „virtuelle offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 15. Dezember 2025

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 vom 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. Vergleich der Barrierefreiheit von Videokonferenz-Programmen

Videokonferenz-Programme sind inzwischen als ein wesentliches Instrument für berufliche Meetings nicht mehr wegzudenken. Diese Entwicklung schafft besonders für Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, die Möglichkeit zur gleichberechtigteren Teilhabe. Aber auch für Menschen mit Hör- oder Sehbeeinträchtigung, kann die Nutzung eines Programmes für Videokonferenzen mehr Teilhabe bieten, wenn das Programm entsprechenden Kriterien entspricht.

Häufig wird das Thema Barrierefreiheit leider erst angegangen, nachdem sich Strukturen etabliert haben. Oft wird dabei vergessen, dass Barrierefreiheit auch vielen Menschen ohne Behinderung die Nutzung von Programmen erheblich erleichtern kann – wie zum Beispiel durch Untertitel. Einige Anbieter von Videokonferenz-Programmen hatten die Barrierefreiheit von Beginn an mit beachtet, andere erkannten erst später die Notwendigkeit. Durch Updates werden die Programme für immer mehr Menschen zugänglich.

Die von der Bundesfachstelle Barrierefreiheit veröffentlichte Tabelle zeigt den aktuellen Stand ausgewählter Videokonferenz-Programme hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit und bietet die Möglichkeit zum direkten Vergleich. Sie wurde von der KickIn! Beratungsstelle für Inklusion im Fußball erstellt. Geprüft wurden z.B. die Kompatibilität für Screenreader, die Bedienoberfläche und die Kommunikationsfunktionen. Laut der Prüfung erfüllt die Plattform Zoom die meisten Zugangsbedarfe.

Hier finden Sie die vollständige Tabelle: [Vergleich der Barrierefreiheit von Videokonferenz-Programmen](#)

3. Inklusionsvereinbarung: REHADAT IV App aktualisiert

Wenn die SBV eine Inklusionsvereinbarung (IV) initiieren möchte, steht sie häufig vor vielen Fragen: Wie kann eine IV aussehen? Was für einen Umfang kann eine IV haben? Welche Themen können verhandelt werden? Wie kann man eine IV anfangen? Zu diesen Fragen bietet die Webseite REHADAT einige Anregungen. Inklusionsvereinbarungen verschiedener Branchen können unter [REHADAT Gute Praxis](#) gesichtet werden und dabei erste Ideen für die eigene IV bieten.

Sobald die Überlegungen für die eigene IV verschriftlicht werden sollen, kann die im Oktober 2025 überarbeitete [REHADAT IV App](#) den Prozess unterstützen. Mit der übersichtlichen App kann ein Bauplan erstellt werden. Es stehen Bausteine für die eigene IV zur Auswahl, zudem können diese erweitert werden, um einen eigenen Bauplan zu erstellen. Dieser Bauplan kann als Word-Dokument heruntergeladen werden und dient als Arbeitsgrundlage. Für jeden Baustein werden im Dokument hilfreiche Informationen beigefügt, die den Schreibprozess unterstützen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihre IV und unterstützen Sie selbstverständlich gern bei Ihrem Vorhaben!

4. Praxistipp: die Norddeutsche Hörbücherei e.V. für blinde, seh- und lesebehinderte Menschen

Anlässlich des Braille-Jahres 2025 stellt sich die **Norddeutsche Hörbücherei e.V.** zurzeit in vielen [Veranstaltungen](#) in Hamburg vor. Sie ist ein Verein der Kriegs- und Zivilblindenevereine der norddeutschen Bundesländer Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hamburg.

Die Norddeutsche Hörbücherei bietet blinden, seh- und lesebehinderten Menschen kostenlos Hörbücher an: auf CD, als Download oder Stream, alles barrierefrei.

Die speziellen Hörbücher sind besonders barrierefrei. Sie setzen z.B. automatisch Lesezeichen, wenn man das Hören unterbricht. Bei herkömmlichen Audio-Inhalten muss per Hand die Stelle gesucht werden, an der man weiterhören möchte - für blinde Menschen oft kaum möglich. In barrierefreien Hörbüchern kann man navigieren wie in einem gedruckten Buch. Zudem ist die Vorlesegeschwindigkeit anpassbar.

Das Angebot gilt auch für Menschen mit Lesebehinderung, beispielsweise auch für Legastheniker:innen und Personen, die aufgrund einer körperlichen Einschränkung kein Buch halten können.

Weitere Infos erfahren Sie unter [Norddeutsche Hörbücherei](#)

5. LAG-Urteil: Verfahrensfehler eines externen BEM-Dienstleisters werden Arbeitgeberin zugerechnet

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (Urteil vom 14.01.2025 – 15 Sa 22/24) hat klargestellt, dass, wenn ein Arbeitgeber das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) auf einen externen Dienstleister überträgt, er sich dessen Verfahrensfehler nach § 278 BGB wie eigene zurechnen lassen muss. Im vorliegenden Fall haben erhebliche Fehler bei der Durchführung zur Unwirksamkeit der krankheitsbedingten Kündigung geführt.

Ein Transportmitarbeiter, der seit 2014 bei der Arbeitgeberin beschäftigt war, hatte seit 2018 erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten. Bei der Arbeitgeberin galt eine Betriebsvereinbarung zum BEM (BEM-BV), wonach zunächst ein Informationsgespräch und dann das eigentliche BEM vorgesehen war. Die Arbeitgeberin hat für die Durchführung des BEM einen externen Dienstleister beauftragt. Mit einem BEM-Einladungsschreiben vom 24.01.2023, das einen allgemein gehaltenen Hinweis auf die Verwendung von Daten enthielt, leitete der beauftragte Dienstleister das BEM-Verfahren ein. Das Gespräch fand am 20.02.2023 statt. In dem Gespräch wurden über die Krankheit, den Arbeitsplatz und Änderungswünsche gesprochen und persönliche und gesundheitliche Angaben notiert. Im Protokoll wurde vermerkt, ein BEM werde nicht

gestartet, da der Mitarbeiter mit seinem Arbeitsplatz zufrieden sei und dass er bei erneuter Arbeitsunfähigkeit ein BEM aufnehmen könne oder erneut eingeladen werde. Der Beschäftigte erkrankte in der Folgezeit drei Mal eine Woche und einen Tag. Die Arbeitgeberin sprach am 31.07.2023 eine krankheitsbedingte Kündigung aus.

Dem externen Dienstleister waren mehrere gravierende Verfahrensfehler unterlaufen. Ein erster Verfahrensfehler lag darin, dass das Einladungsschreiben formal ungenügend war. BEM-Berechtigte müssen nach § 167 Abs. 2 Satz 4 SGB IX zuvor auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hingewiesen werden. Nur wenn der Hinweis rechtzeitig, verständlich und vollständig erfolgt, kann von einer wirksamen Einladung zum BEM ausgegangen werden. Das Schreiben enthielt aber nur vage Formulierungen wie „kann es geboten sein, weitere Daten zu erheben“ und einen allgemeinen Verweis auf die Datenschutzgrundverordnung. Es fehlten klare Angaben dazu, welche Krankheitsdaten – als sensible Daten im Sinne des Datenschutzrechts – erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie der Arbeitgeberin zugänglich gemacht würden. Ohne diese Hinweise konnte der Beschäftigte keine informierte Entscheidung über seine Teilnahme treffen. Das Gericht nahm an, dass der Nichtstart des BEM bereits in diesem Verfahrensfehler begründet lag.

Einen zweiten Verfahrensfehler befand das LAG darin, dass bereits im ersten Gespräch über Inhalte des BEM gesprochen wurde, obwohl dies als reines Informationsgespräch deklariert war. Aufgrund der geltenden BEM-BV wäre das Verfahren in ein vorgeschaltetes Informationsgespräch und ein zweites, gesundheitsbezogenes BEM-Gespräch zu unterteilen gewesen. Eine solche Aufteilung in zwei getrennte Schritte ist grundsätzlich zulässig und in der Praxis sogar häufig sinnvoll. Legt eine Arbeitgeberin sich auf ein derartiges Verfahren fest, dürfe sie jedoch nicht Inhalte des eigentlichen BEM (z.B. Gesundheits- und Arbeitsplatzfragen) mit dem Informationsgespräch vermischen. In diesem Fall hatte man jedoch schon über den Arbeitsplatz, die Belastungen und über Änderungsideen des Beschäftigten gesprochen. Damit wurde die Schutzwirkung, die mit der Trennung von Informationsgespräch und eigentlichem BEM erreicht werden sollte, verfehlt.

Einen dritten Verfahrensfehler sah das Gericht in dem widersprüchlichen Verhalten, dass der Arbeitgeberin zuzurechnen war. Durch die Protokollierung, dass der Beschäftigte bei Wiedererkrankung das BEM-Verfahren erneut starten bzw. eine neuerliche Einladung erhalten werde, durfte er davon ausgehen, dass bei weiterer Arbeitsunfähigkeit sein Arbeitsplatz nicht gefährdet sei. Wäre dieser Eindruck nicht erweckt worden, hätte der Beschäftigte nach der Überzeugung des Gerichts am BEM-Verfahren weiter mitgewirkt. Der Beschäftigte wurde nicht ausreichend über die Konsequenzen eines Abbruchs bzw. einer Nichtfortsetzung des BEM-Verfahrens informiert.

Die Entscheidung des LAG betont die Relevanz, Hinweise in den Einladungen zum BEM und Datenschutzangaben aktuell zu halten. Diese Pflichten sind nicht allein mit der Beauftragung eines externen Dienstleisters erfüllt. Die Unternehmen müssen

sicherstellen, dass die externen Dienstleister klar definierte Abläufe einhalten, insbesondere die strikte Trennung zwischen Informations- und BEM-Gespräch sowie die ordnungsgemäße Beteiligung der Arbeitnehmerinteressenvertretungen.

Quelle: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/NJRE001614198>

6. LAG-Urteil: Widerruf des Homeoffice nur mit sachlichem Grund

In einem industriellen Dienstleistungsunternehmen war ein Arbeitnehmer seit 2019 als Planer am Standort K. beschäftigt. Im März 2023 teilte die Arbeitgeberin ihm mit, der Standort K werde zu Ende April eingestellt; er werde deshalb mit Wirkung zum 01.05.2023 an den Standort M versetzt. Dieser neue Standort ihm wurde auch hilfsweise als Teil einer Änderungskündigung angeboten. Mit den Schreiben wurde der Kläger zugleich angewiesen, seine Tätigkeit in Zukunft am Standort M auszuüben. Zwischen diesen Standorten liegen mehr als 500 km.

Der Arbeitnehmer klagte sowohl gegen die Versetzung als auch gegen die Kündigung, mit der Begründung, er habe bislang nahezu alle Tätigkeiten aus dem Homeoffice heraus geleistet, bzw. sei vor Ort bei den Kunden tätig gewesen. Die vom Standort K aus betreuten Kunden seien auch nicht am Standort ansässig, sondern international verteilt. Die Versetzung sei daher nicht erforderlich und ein Verstoß gegen § 106 GewO. Sie sei auch unzumutbar, da ihm ein derart kurzfristiger Wechsel an den Standort M nicht möglich, jedenfalls aber mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden sei.

Die Arbeitgeberin wandte ein, am Standort K gebe es durch dessen Schließung keine Arbeitsplätze mehr, auch nicht solche im Homeoffice. Dem Kläger sei auch das Homeoffice nicht dauerhaft, sondern im Wesentlichen anlässlich der Pandemie gewährt worden.

Das ArbG Köln gab der Klage statt. Die Umsetzung nach M unter gleichzeitiger Entziehung des Homeoffice widerspreche billigem Ermessen.

Die Arbeitgeberin legte erfolglos Berufung ein.

Auch das Landesarbeitsgericht Köln urteilte zugunsten des Arbeitnehmers und begründete dies mit den folgenden Argumenten:

Die Versetzung überschreite die Grenzen billigen Ermessens. Dies gelte insbesondere für den mit der Versetzung verbundenen Verlust der Arbeit im Homeoffice. Hiermit habe die Arbeitgeberin ihr Weisungsrecht in unbilliger Weise genutzt und die Interessen des Arbeitnehmers nicht in angemessener Weise berücksichtigt. Dieser habe ein erhebliches Interesse daran, weiter in der seit Jahren gewohnten Umgebung zu arbeiten. Sachliche Interessen, die dagegensprächen, habe die Arbeitgeberin nicht vorgetragen. Insbesondere habe sie nicht widerlegt, dass auch der weitere Einsatz aus dem Homeoffice heraus unproblematisch sei. Weiterhin machte sie keine konkreten Angaben, für welche Tätigkeiten des Arbeitnehmers eine Anwesenheit im Betrieb nötig

sein könnte. Im Ergebnis sei zwar die Zuordnung des Arbeitnehmers zum Standort M erforderlich, nicht jedoch der hiermit verbundene Entzug des Homeoffice. Entsprechend erweise sich dann auch die Änderungskündigung als unwirksam. Hier hätte ein milderer Mittel darin bestanden, den Arbeitnehmer unter Aufrechterhaltung des Homeoffice formell dem neuen Standort zuzuweisen. Soweit die Änderungskündigung auf den Entzug des Homeoffice aus betriebsbedingten Gründen abziele, sei festzustellen, dass die Arbeitgeberin dazu keine entsprechende Unternehmerentscheidung vorgetragen habe. Ein dringendes betriebliches Erfordernis für den Entzug des Homeoffice sei mithin nicht ersichtlich.

Der Widerruf einer Erlaubnis zur Arbeit im Homeoffice dürfe nicht willkürlich erfolgen, sondern benötige einen Sachgrund. Dieser Sachgrundes müsse sich an den Grenzen billigen Ermessens i.S.d. § 106 GewO orientieren.

Tipp: Betriebliche Interessenvertretungen sollten bei der Verhandlung von Vereinbarungen über das Homeoffice auf klare Regelungen dringen, unter welchen Voraussetzungen eine Änderung der Vereinbarung erfolgen darf.

Quellen: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 11.07.2024 – 6 SLa 79/24, Busch, jurisPR-ArbR 11/2025 Anmerkung 8

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 |



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

[Website Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.](https://www.arbeitundleben.de/)

[Website Beratungsstelle handicap](https://www.handicap-hamburg.de/)

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.