

U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T

Barrierefreiheit in Betrieb und Werkstatt

Deutsche Vereinigung für Rehabilitation/

Zentrum für Sozialforschung Halle

Barrierefreiheit als Rechtsgrundsatz

Prof. Dr. Felix Welte

20. Juni 2022 online

Barrierefreiheit in Dienststelle und Betrieb

- I. Grundlagen**
- II. Barrierefreiheit der Träger öffentlicher Gewalt
(Behörden)**
- III. Barrierefreiheit von Arbeitsstätten und Arbeitsmitteln**
- IV. Barrierefreiheit von Unternehmen als Anbieter von
Waren und Dienstleistungen**
- V. Handlungsmöglichkeiten**

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz (GG)

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

„Eine Benachteiligung liegt vor diesem Hintergrund nicht nur bei Regelungen und Maßnahmen vor, die die Situation des Behinderten wegen seiner Behinderung verschlechtern, indem ihm etwa der tatsächlich mögliche Zutritt zu öffentlichen Einrichtungen verwehrt wird oder Leistungen, die grundsätzlich jedermann zustehen, verweigert werden. **Vielmehr kann eine Benachteiligung auch bei einem Ausschluß von Entfaltungs- und Betätigungsmöglichkeiten durch die öffentliche Gewalt gegeben sein, wenn dieser nicht durch eine auf die Behinderung bezogene Förderungsmaßnahme hinlänglich kompensiert wird.**“
(Bundesverfassungsgericht 8.10.1997, 1 BvR 9/97, BVerfGE 96, 288)

Barrierefreiheit - Grundlagen

UN-BRK: in Deutschland seit 2009 in Kraft

Art. 3 UN-BRK – Allgemeine Grundsätze

Die Grundsätze dieses Übereinkommens sind (...)

b) die **Nichtdiskriminierung** (...)

f) die **Zugänglichkeit** (...).

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 4 UN-BRK – Allgemeine Verpflichtungen

- (1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderung ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten
- a) alle geeigneten **Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen** (...) zu treffen; (...)
 - e) alle geeigneten Maßnahmen zur **Beseitigung der Diskriminierung** (...) durch Personen, Organisationen und **private Unternehmen** zu ergreifen.

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 4 UN-BRK – Allgemeine Verpflichtungen

- (1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderung ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten (...)
- f) Forschung und Entwicklung für Güter, Dienstleistungen, Geräte und Einrichtungen in **universellem Design** (...) zu betreiben oder zu fördern, ihre Verfügbarkeit und Nutzung zu fördern und sich bei der Entwicklung von Normen und Richtlinien für universelles Design einzusetzen.

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 2 UN-BRK – Begriffsbestimmungen

(...) bedeutet „**universelles Design**“ ein Design von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie **von allen Menschen** möglichst weitgehend ohne eine **Anpassung oder ein spezielles Design** genutzt werden können.

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 4 UN-BRK – Allgemeine Verpflichtungen

(3) Bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens und bei anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, **führen die Vertragsstaaten mit den Menschen mit Behinderungen (...) über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen und beziehen sie aktiv ein.**

„Nichts über uns ohne uns!“

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 5 UN-BRK – Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung

(3) Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung **angemessener Vorkehrungen** zu gewährleisten.

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 2 UN-BRK - Begriffsbestimmungen

(...) bedeutet „**angemessene Vorkehrungen**“

notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen (...), um zu gewährleisten dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Menschenrechte und Grundfreiheiten (...) ausüben können.

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 9 UN-BRK - **Zugänglichkeit**

(1) Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den **gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation (...)** sowie zu **anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit (...)** **offenstehen** oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten.

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 9 UN-BRK - Zugänglichkeit

(1) (...) Diese Maßnahmen, welche die **Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren** einschließen, gelten unter anderem für

a) Gebäude, Straßen, Transportmittel sowie andere Einrichtungen einschließlich (...) **Arbeitsstätten**; (...)

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 27 UN-BRK – Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

Barrierefreiheit - Grundlagen

Art. 27 UN-BRK – **Arbeit und Beschäftigung**

- (1) (...) Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit (...) durch geeignete Schritte (...) um unter anderem
- a) **Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten** im Zusammenhang mit einer Beschäftigung (...) einschließlich (...) **sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen zu verbieten**; (...)
 - i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz **angemessene Vorkehrungen** (...) getroffen werden; (...).

Barrierefreiheit - Grundlagen

Concluding observations on the initial report of Germany (CRPD/C/DEU/CO/1, 13/5/2015)

21. Der Ausschuss ist besorgt über den **Mangel an bindenden Regeln für Private** (...) **um die Schaffung neuer Barrieren zu vermeiden und bestehende Barrieren zu beseitigen**, die sich auf Zugänglichkeit beziehen, und über die unangemessene Umsetzung von Regelungen zu Zugänglichkeit und Universellem Design;
22. Der Ausschuss (...) empfiehlt dem Vertragsstaat: **zielgerichtete und effektive Maßnahmen** einzuführen, Verpflichtung, Überwachung und effektive Strafen bei Missachtung, um die Zugänglichkeit in allen Lebensbereichen zu verbessern, einschließlich dem privaten Sektor; (...)

Barrierefreiheit - Grundlagen

Concluding observations on the initial report of Germany (CRPD/C/DEU/CO/1, 13/5/2015)

50. Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat
Regelungen zu schaffen, die effektiv einen
inklusive Arbeitsmarkt schaffen (...), indem:
(a) **Beschäftigungsmöglichkeiten in zugänglichen
Arbeitsplätzen** geschaffen werden (...).

Barrierefreiheit – EU-Recht

- Art. 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie RL 2000/78/EG verlangt angemessene Vorkehrungen der Arbeitgeber
- Der EuGH legt die Richtlinie an Hand der UN-BRK aus (EU ist seit 2010 Vertragspartner)
- Richtlinie zur Barrierefreiheit von Homepages öffentlicher Stellen (RL 2016/2102/EU)
- Richtlinie über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen, European Accessibility Act (EEA; RL 2019/882/EU)

Barrierefreiheit - Grundlagen

- Zugänglichkeit (Barrierefreiheit) ist ein wichtiges Prinzip der UN-Behindertenrechtskonvention als Prävention von Diskriminierungen.
- Universelles Design ermöglicht Zugänglichkeit von Anfang an.
- Fehlende Zugänglichkeit im Einzelfall muss durch angemessene Vorkehrungen vermieden werden, um Diskriminierung zu vermeiden. Diese sind verfassungs-, EU- und völkerrechtlich geboten
- Der Staat ist der erste Adressat der Grund- und Menschenrechte. Er muss private Unternehmen und Arbeitgeber binden.
- Der UN-Fachausschuss hat 2015 den Umsetzungsstand von Zugänglichkeit in Deutschland als unzureichend angesehen.
- Der nächste Staatenbericht wurde 2019 vorgelegt und wird 2022 abschließend geprüft.

Barrierefreiheit von Trägern öffentlicher Gewalt

- Bund, Länder, Gemeinden und mittelbare Staatsverwaltung (Körperschaften, Anstalten, Stiftungen des öffentlichen Rechts) sind unmittelbar an das Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes gebunden.
- Für sie gelten zudem die Behindertengleichstellungsgesetze (BGG) von Bund und Ländern.
- Geltung z.T. auch für Zuwendungsempfänger des Staates (vgl. § 1 Abs. 3 BGG Bund)
- Das BGG des Bundes wurde 2016 im Lichte der UN-BRK reformiert.
- BGG in den meisten Ländern inzwischen entsprechend weiterentwickelt.

Barrierefreiheit von Trägern öffentlicher Gewalt

- Definition: § 4 BGG

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlage, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.

Barrierefreiheit von Trägern öffentlicher Gewalt

Verpflichtungen:

§ 7 BGG Benachteiligungsverbot

- (1) ¹Ein Träger öffentlicher Gewalt (...) darf Menschen mit Behinderungen nicht benachteiligen. (...) ⁴Bei einem **Verstoß gegen eine Verpflichtung zur Barrierefreiheit** wird das Vorliegen einer Benachteiligung widerleglich vermutet.
- (2) ¹Die **Versagung angemessener Vorkehrungen** für Menschen mit Behinderungen ist eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes. (...)

Barrierefreiheit von Trägern öffentlicher Gewalt

Verpflichtungen: § 8 BGG Herstellung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr

- (1) ¹Zivile **Um-, Neu- und Erweiterungsbauten** im Eigentum des Bundes einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sollen entsprechend den allgemein anerkannten Regeln der Technik barrierefrei gestaltet werden.

Barrierefreiheit von Trägern öffentlicher Gewalt

Verpflichtungen:

- § 9 BGG: Verwendung von **Gebärdensprache** und anderen **Kommunikationshilfen** –
Kommunikationshilfenverordnung (KHV)
- § 10 BGG: Gestaltung von **Bescheiden** und **Vordrucken**
– Verordnung über barrierefreie Dokumente (VBD)
- § 11 BGG: Verständlichkeit und **Leichte Sprache**
- §§ 12-12d BGG: **Barrierefreie Informationstechnik**
(BITV 2.0.) – auch durch RL 2016/2102/EU geboten

Barrierefreiheit von Trägern öffentlicher Gewalt

Verpflichtungen:

§ 12a BGG (1) 1 Öffentliche Stellen des Bundes gestalten ihre Websites und mobilen Anwendungen, **einschließlich der für ihre Beschäftigten bestimmten Angebote im Intranet**, barrierefrei. 2 Schrittweise, spätestens bis zum 23. Juni 2021, gestalten sie ihre elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe, einschließlich ihrer Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und elektronischen Aktenführung, barrierefrei.

Barrierefreiheit von Sozialleistungsträgern und Leistungserbringern

§ 17 Abs. 1 Nr. 4 SGB I (seit 2002):

Die **Leistungsträger** sind verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass (...) 4. ihre **Verwaltungs- und Dienstgebäude frei von Zugangs- und Kommunikationsbarrieren** sind und **Sozialleistungen in barrierefreien Räumen und Anlagen** ausgeführt werden.

- Gilt für Bundesagentur, Jobcenter, Kranken- und Pflegekassen, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Sozialämter, Jugendämter, Wohngeldstellen, BAföG-Ämter, Versorgungsämter...
- Sie müssen auf ihre **Leistungserbringer einwirken**: Vertragsärzte, Krankenhäuser, Bildungsträger, Kindertagesstätten, Rehabilitationseinrichtungen, Pflegedienste und Pflegeheime...; diese müssen es ermöglichen.

Barrierefreiheit von Sozialleistungen und Sozialleistungsträgern

§ 17 Abs. 2 SGB I (seit 2002):

Recht auf Verwendung von **Gebärdensprache** und **Kommunikationshilfen** bei der Ausführung von Sozialleistungen; Leistungsträger müssen Kosten tragen.

§ 19 Abs. 1 Satz 2 SGB X (seit 2002)

Recht auf Verwendung von Gebärdensprache und Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren der Sozialleistungsträger.

§ 17 Abs. 2a SGB I/ § 19 Abs. 1a SGB X (seit 2016)

Verweis auf § 11 BGG (**Leichte Sprache**) für Ausführung von Sozialleistungen und Verwaltungsverfahren.

Barrierefreiheit von Arbeitsstätten

Als Teil des **Diskriminierungsschutzes**:

- Allgemeine Pflicht nach § 7 AGG im Lichte von Art. 5 RL 2000/78/EG und Art. 27 UN-BRK
- Recht auf angemessene Vorkehrungen: behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds (...) in § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX für schwerbehinderte Menschen
- **Inklusionsvereinbarung** insbesondere (...) zur Arbeitsplatzgestaltung und Gestaltung des Arbeitsumfelds, § 166 SGB IX (§ 28a Abs. 2 MAVO; vgl. § 51 MVG-EKD)
- **Mitverantwortung der SBV** § 178 Abs. 1 Satz 2 SGB IX (§ 51 MVG-EKD; § v52 MAVO) und der Inklusionsbeauftragten (§ 181 SGB IX)
- § 7 Abs. 1 Satz 4 BGG unmittelbar oder entsprechend anwendbar? Fehlende Barrierefreiheit lässt Benachteiligung vermuten?

Barrierefreiheit von Arbeitsstätten

Als Teil des **Diskriminierungsschutzes**

Was bewirkt mangelnde Barrierefreiheit als Thema im **Bewerbungsgespräch?**

„Dabei ist es von der Würdigung der Umstände im Einzelfall abhängig, ob eine Frage im Hinblick auf einen Bedarf an Hilfsmitteln oder baulichen Maßnahmen ein Indiz für eine Benachteiligung wegen der Behinderung darstellt (BAG, Urteil vom 26. Juni 2014 – 8 AZR 547/13 –, Rn. 55, juris).“

Barrierefreiheit von Arbeitsstätten

Als Teil des **Arbeits- und Gesundheitsschutzes**

- Allgemeine Verpflichtung zum **Arbeits- und Gesundheitsschutz**: § 618 BGB
- Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (§ 80 Abs. 1 Nr. 13, 16, 17 BVPersVG); bzw. Mitwirkung § 35 Abs. 3 MVG-EKD; §§ 26 Abs. 3, 28a MAVO
- Besondere Regelung in § 3a Abs. 2 Arbeitsstättenverordnung
- **Barrieren als Gefahren**, Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 ArbSchG; § 3 ArbStV
- Verstoß ist Ordnungswidrigkeit nach § 9 Abs. 1 Nr. 5 ArbStV
- Innerbetriebliche Mitverantwortung der Betriebsärzte (§ 3 ASiG), der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (§ 5 ASiG), des Arbeitsschutzausschusses (§ 11 ASiG), der Sicherheitsbeauftragten (§ 22 SGB VII)
- Überwachung auch durch staatliche Arbeitsschutzbehörden (§ 21 ArbSchG) und Unfallversicherungsträger

Barrierefreiheit von Arbeitsstätten

ArbStV § 3a (2) **1**Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit **Behinderungen**, hat er die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. **2**Dies gilt insbesondere für die **barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen**, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderungen benutzt werden. (...)

(4) Anforderungen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Bauordnungsrecht der Länder, gelten vorrangig, soweit sie über die Anforderungen dieser Verordnung hinausgehen.

Barrierefreiheit von Arbeitsstätten

Konkretisierung durch **Technische Regeln für Arbeitsstätten – Barrierefreie Gestaltung ASR V3a.2**

- Alle Teile der Arbeitsstätte erfasst, zu denen behinderte Beschäftigte Zugang haben
- Bezug nicht nur auf namentlich bekannte schwerbehinderte Beschäftigte, sondern auf alle Beschäftigten mit Behinderung
- Berücksichtigung bei Gefährdungsbeurteilung
- Bezug auf § 4 BGG
- Zwei-Sinne-Prinzip

Barrierefreiheit von Arbeitsstätten

Unterstützung durch Sozialleistungsträger

- **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Rehabilitationsträger (hier RV, UV, BA): § 49 (7) Nr. 5 SGB IX: die Kosten technischer Arbeitshilfen**
- **Begleitende Hilfe im Arbeitsleben des Integrationsamts: § 185 (3) Nr. 2 SGB IX: Geldleistungen an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen**

Barrierefreiheit: Handlungsmöglichkeiten

Innerbetrieblich:

- (Fehlende) Barrierefreiheit ist Gegenstand der in § 178 Abs. 1 Satz 2 SGB IX genannten Gesetze, Maßnahmen, Anregungen und Beschwerden.
- (Fehlende) Barrierefreiheit kann bei der Kündigungsprävention nach § 167 SGB IX und bei der Einstellung nach § 164 SGB IX thematisiert werden.
- Barrierefreiheit kann Gegenstand von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 SGB IX und von Betriebsvereinbarungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sein.
- (Fehlende) Barrierefreiheit ist ein Thema für den Arbeitsausschutzausschuss (§ 11 ASiG) und alle, die mit Arbeitssicherheit befasst sind.
- Barrieren können und sollen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erfasst werden.

Barrierefreiheit: Politischer Ausblick

- 2. BGG-Evaluation wird 2022 abgeschlossen
- 2./3. UN-BRK-Staatenbericht wird 2022/2023 geprüft
- Koalitionsvertrag 2021-2025, Rz 2575-2585:

Wir wollen, dass Deutschland in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens, vor allem aber bei der Mobilität (u. a. bei der Deutschen Bahn), beim Wohnen, in der Gesundheit und im digitalen Bereich, barrierefrei wird. Wir setzen dafür das Bundesprogramm Barrierefreiheit ein. Dazu überarbeiten wir unter anderem das Behindertengleichstellungsgesetz und das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Wir setzen uns das Ziel, alle öffentlichen Gebäude des Bundes umfassend barrierefrei zu machen.

Wir verpflichten in dieser Wahlperiode private Anbieter von Gütern und Dienstleistungen, innerhalb einer angemessenen Übergangsfrist zum Abbau von Barrieren oder, sofern dies nicht möglich oder zumutbar ist, zum Ergreifen angemessener Vorkehrungen. Wir legen entsprechende Förderprogramme auf und bauen die Beratungsarbeit der Bundesfachstelle Barrierefreiheit aus.

Mehr Informationen

Welti/ Hlava/ Groskreutz/ Rambausek/ Ramm/ Wenckeback, Evaluation des BGG, BMAS-Forschungsbericht 445

Welti/ Groskreutz, Betriebliche Barrierefreiheit als Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, Arbeit und Recht 3/2016, 105-108

Frehe/ Welti, Behindertengleichstellungsrecht, Textsammlung mit Einführungen, 3. Auflage, 2018

Bolwig/ Conrad-Giese/ Groskreutz/ Hlava/ Ramm, Behindertenrecht in der Arbeitswelt, 4. Auflage, 2020

Brockmann/ Deinert/ Luik/ Welti, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 3. Auflage, 2022

Schäfers/ Welti, Barrierefreiheit – Zugänglichkeit – Universelles Design, 2021 open access

https://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=21196

Laufend und kostenfrei unter www.reha-recht.de

Bewährt sich Recht als ein fördernder Kontextfaktor?

