



HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

BARRIEREFREIHEIT UND BENACHTEILIGUNGSSCHUTZ IM BETRIEB

ERGEBNISSE DER BGG-EVALUATION

Antonia Seeland

13.10.2023, Frankfurt a.M.

1 Anforderungen an betriebliche Inklusion

- UN-BRK
 - Art. 27: Recht auf Arbeit und Beschäftigung
 - Art. 9: Zugänglichkeit u.a. von Arbeitsstätten
 - Unionsrecht: Art. 5 RL 2000/78/EG Angemessene Vorkehrungen
 - Schwerbehindertenrecht des SGB IX enthält wichtige Pflichten und Rechte für Arbeitgeber und schwerbehinderte Beschäftigte
 - AGG: Benachteiligungsverbot im Arbeitsleben und Zivilrechtsverkehr
 - Arbeitsschutzrecht: z.B. ArbStättV, ArbSchG
 - BGG: Instrumente zur Herstellung von Barrierefreiheit
- **Barrierefreiheit und Gleichstellung ist ein Thema mit hoher rechtlicher Komplexität**

2 Ergebnisse der Evaluation

2.1 Behörden als Arbeitsorte

- **Formen der Behinderungen** unter Beschäftigten
 - vor allem Menschen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen
 - kaum Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen
 - Aber: Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sind Behörden weniger häufig barrierefrei
- konkrete **Barrieren** bestehen insbesondere bezüglich
 - Baulicher Gegebenheiten (47%)
 - Barrierefreier IT (32%)
 - Kommunikationshilfen (21%)

→ **Barrierefreie IT** ist also Grundpfeiler, um zukünftig Inklusion in der Arbeitswelt sicherzustellen und zu fördern.

2 Ergebnisse der Evaluation

2.1 Behörden als Arbeitsorte

– Anliegen der Beschäftigten

- Bereitstellung von Hilfsmitteln
- Sonstiges (z.B. Anerkennung von Schwerbehinderung und Gleichstellung, rechtliche Fragen, BEM)
- Konkrete Barrieren
- Erlebte Benachteiligungen

→ Die Themen der Teilhabe am Arbeitsleben sind **vielfältig**. Sie gehen über die Herstellung von Barrierefreiheit hinaus.

– Diverse **Diskriminierungserfahrungen**

- Berufliche Entwicklung (zugeschriebene Kenntnisse und Fähigkeiten, Bewerbungsverfahren)
- Mobbing
- Nicht intendierte Benachteiligungen
- Versagung von Unterstützungen (z.B. Hilfsmittel, Technologien)

2 Ergebnisse der Evaluation

2.2 Rolle der SBV

- werden intern und extern als **Zuständige** für die Herstellung von Barrierefreiheit gesehen
 - zugeschriebene Aufgaben reichen über originäre Aufgaben nach § 178 SGB IX hinaus (Förderung der Eingliederung, Interessenvertretung, Beratung)
 - 90% der SBV erachten dies als sinnvoll
- **beste Kenntnisse** über das BGG
- zeitgemäßestes **Verständnis von „Behinderung“** (Bewusstsein über Formen der Behinderung, Bedeutung der Wechselwirkung von Barrieren und Beeinträchtigung)
- Damit nehmen sie **Barrieren** im Vergleich zu anderen Behördenmitarbeitenden besser wahr.

2 Ergebnisse der Evaluation

2.2 Rolle der SBV

– zeitliche Ressourcen

- sprechen für die Mehrheit nicht gegen zusätzliche Aufgaben
- wichtig wären Freistellungen, Informationen und Schulungen

– sonstige Ressourcen

- Mehrheit ohne Gelegenheit, an **Schulungen** teilzunehmen, trotz Bedarfs
- **eigene Recherchen** als bedeutende Informationsquelle
- enge **Zusammenarbeit** mit Vielzahl an Akteuren, v.a. Betriebsrat/Personalrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Inklusionsbeauftragte

→ **SBV als zentrale Akteure zur Förderung der betrieblichen Gleichstellung und der Teilhabe am Arbeitsleben**

3 Reformvorschläge und Fazit

- Ausweitung des **Aufgabenbereichs der SBV**: Überwachung der Einhaltung der Vorschriften des BGG durch daran gebundene Arbeitgeber (§ 178 Abs. 1 SGB IX)
- Aktive Beteiligung der SBV an **Konfliktlösung und Rechtsdurchsetzung** ermöglichen (Antragsrecht im Schlichtungsverfahren, Verbandsklagerecht gegen Dienststelle)
- Für die Umsetzung der UN-BRK ist eine **abgestimmte, systematische Reform** von BGG, AGG, SGB IX und weiteren Gesetzen notwendig.

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Antonia Seeland

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
D-60329 Frankfurt/Main

E-Mail: antonia-seeland@boeckler.de