



Barrierefreiheit in der Arbeitswelt

Rechtliche Rahmenbedingungen

Prof. Dr. Dörte Busch

14. Hans-Böckler-Forum 2024



Definition Barrierefreiheit des § 4 BGG

Barrierefrei sind „bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grds. ohne fremde Hilfe, zugänglich und nutzbar sind.“

—————> „universelles Design“ / „universal design“



UN-Behindertenrechtskonvention

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 - Funktionen

- Barrierefreies **Bauen und Einrichten der Arbeitsstätte**
- Barrierefreie **Information** durch Barrierefreiheit im Internet und Intranet und barrierefreie **Dokumente**
- Barrierefreie **Kommunikation**, insbes. Kommunikationshilfen (Hilfsmittel, Kommunikationsassistenzen)



Übersicht

Zwei Systeme im deutschen Recht

**Arbeitsschutz
und Unfallverhütung**

= Arbeitsrecht

- ArbSchG,
- ArbStättV
- Unfallverhütungsvorschriften etc.

**Rehabilitations- und
Teilhaberecht**

= Sozialrecht (SGB IX)



- Allgemeine Verpflichtung zum **Arbeits- und Gesundheitsschutz**: § 618 BGB
 - **Barrieren als Gefahren**,
- = Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 ArbSchG; § 3 ArbStättV



Barrierefreiheit der Arbeitsstätte

§ 3a Abs. 2 ArbStättV

§ 3a Abs. 2 ArbStättV 1Beschäftigt 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. 2Dies 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. (...)

§ 3a Abs. 4 ArbStättV Anforderungen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Bauordnungsrecht der Länder, gelten vorrangig, soweit sie über die Anforderungen dieser Verordnung hinausgehen.



→ **SBV:** Beteiligung im Arbeitsschutzausschuss,
§ 11 ASiG, § 178 Abs. 4 SGB IX

§ 3a Abs. 2 ArbStättV Barrierefreiheit

→ alle Menschen mit Behinderungen

→ nicht nur schwerbehinderte Beschäftigte!



§ 3a Abs. 2 ArbStättV

- technische Maßnahmen vorrangig durchzuführen, d. h. nur, wenn diese nicht umsetzbar oder unverhältnismäßig sind, ist auf organisatorische oder personenbezogene Maßnahmen zurückzugreifen

Rechtsfolgen:

- Verstoß ist Ordnungswidrigkeit nach § 9 Abs. 1 Nr. 5 ArbStättV
- Überwachung auch durch staatliche Arbeitsschutzbehörden (§ 21 ArbSchG) und Unfallversicherungsträger



§ 4 Nr. 5 ArbSchG

- gruppenorientierter Arbeitsschutz, d.h. vorrangig barrierefreie Gestaltung der Arbeitsräume (*universal design*) und nur ergänzende Installierung individueller Schutzmaßnahmen
- Universelles Design: Art. 2 UN-BRK:

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. Einschließlich Hilfsmittel.



Abgrenzung kollektiver Arbeitsschutz – individuelle Maßnahmen

- Das, was der Arbeitgeber für Menschen ohne Behinderungen leisten muss, muss er ebenso für Menschen mit Behinderungen umsetzen
 - Alles, was darüber hinaus geht, sind generell individuelle Maßnahmen für konkrete Menschen mit Behinderungen
- Überleitung für schwerbehinderte Menschen auf
§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX



Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen im SGB IX

§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX

Anspruch sbM auf behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätte sowie zur Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen

- Anspruch gegen den Arbeitgeber
- Vorbehaltlich der Zumutbarkeit und Verhältnismäßigkeit für den Arbeitgeber
- hier aber: Unterstützung durch Integrationsamt mit berücksichtigen



Betriebsrat / Personalrat

§ 176 SGB IX

- fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen
- achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden
- Weitere eigene Rechte nach BetrVG/BPersG-Gesetze der Länder, die zur Förderung der Menschen mit Behinderungen/ chronischen Erkrankungen eingesetzt werden können



Betriebsrat - Digitalisierung

Ergänzung der betrieblichen Mitbestimmung 2021: **§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG**

rechtzeitige Unterrichtung über die Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsläufen unter Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI).

Zweck: rechtzeitig die Alternativen der Gestaltung von Arbeitsplätzen zu erfassen

§ 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG:

Beurteilung von Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz: so „gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.“



Schwerbehindertenvertretung

§ 178 SGB IX

- Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen
- Rechte im Kontext BRat § (87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) / PRat: Mitbestimmung
- Beteiligung im Arbeitsschutzausschuss, § 11 ASiG, § 178 Abs. 4 SGB IX

= beratende Teilnahme / Antragsrecht zur Tagesordnung



teilhaberechtliche Barrierefreiheit

Mensch mit Behinderungen

- Jeder kennt seine Bedürfnisse am besten
- Wunsch- und Wahlrecht (§ 8 SGB IX, § 104 SGB IX)
- Einbringen seiner Bedarfe in die Teilhabeplanung / Gesamtplanung

= Bedarfe, die in betrieblicher Kommunikation und Kooperation identifiziert wurden

- Beteiligung der Akteure im Planverfahren



Integrationsämter

Ermessensleistung nach § 185 Abs. 3 SGB IX „kann“ ...
[als] begleitende Hilfe im Arbeitsleben ...Geldleistungen
erbringen, insbesondere

- Nr. 1a für technische Arbeitshilfen an schwerbehinderte Menschen
- Nr. 2a zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen an Arbeitgeber

→ **SBV: Verbindungsperson zum Integrationsamt nach §182 Abs. 2 S. 2 SGB IX**



Neu seit 2022: § 185a SGB IX Ansprechstellen für Arbeitgeber

- informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

—————> zu / unter Bedingungen der Barrierefreiheit

- In Verantwortung der Integrationsämter



Integrationfachdienste

Integrationsfachdienste, § 193 SGB IX

= Schlüsselfunktion

Aufgabe: Beteiligung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung)



Anspruch gegen Arbeitgeber

Anspruch gegen Arbeitgeber

- § 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX
- § 50 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX

Grundsätzlich enger Anwendungsbereich, da Ansprüche gegen Reha-Träger vorrangig

Beachte: § 46 Abs. 2 SGB III: Zuschüsse an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

doerte.busch@hwr-berlin.de

diskussionsforum
Rehabilitations- und Teilhaberecht
www.reha-recht.de