Lizenziert für Thorsten Blaufelder.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

www.BePrdigital.de

Seite 252–300 | A 8833

138. Jahrgang

06.26

# Betriebliche Prävention

## Arbeit | Gesundheit | Unfallversicherung

European Agency for Safety and Health at Work
MEDIA PARTNER

ESV ERICH SCHMIDT VERLAG

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin

Lizenziert für Thorsten Blaufelder.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

Foto: AdobeStock/Bilal Ulker

Thorsten Blaufelder

# Barrierefreiheit 360° – Rechtssichere Gestaltung inklusiver Arbeitswelten

**Anforderungen, Pflichten und Praxishebel jenseits der Rollstuhlrampe – ein Leitfaden für die betriebliche Prävention**

## Einleitung

Wer an Barrierefreiheit denkt, hat meist Rollstuhlrampen und breite Türen vor Augen. Doch diese Sichtweise greift zu kurz. In der betrieblichen Praxis umfasst Barrierefreiheit weit mehr: von der digitalen Zugänglichkeit über verständliche Kommunikation bis hin zu Arbeitsumgebungen, die auch für Menschen mit sensorischen oder kognitiven Besonderheiten funktionieren.

Die Bedeutung des Themas wächst stetig. Getrieben durch die UN-Behindertenrechtskonvention und europäische Vorgaben rückt Barrierefreiheit zunehmend in den Fokus der betrieblichen Praxis. Gleichzeitig ist sie ein handfester wirtschaftlicher Faktor: Unternehmen, die Barrieren abbauen, erschließen einen größeren Arbeitsmarkt, reduzieren Ausfallrisiken und verbessern Sicherheit sowie Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten, nicht nur für Menschen mit Behinderungen.

Dieser Beitrag ordnet die Rechtslage zwischen Arbeitsschutz und Sozialrecht ein und zeigt, warum Barrierefreiheit mehrdimensional gedacht werden muss: physisch (Arbeitsstätte), digital (Arbeitsmittel und IT), organisatorisch (Prozesse), kommunikativ (Verständlichkeit und Leichte Sprache) sowie sensorisch und kognitiv (etwa bei Neurodiversität). Im Mittelpunkt stehen dabei Pflichten, typische Stolperfallen – und wie man sie betrieblich vermeidet.

## 1. Begriff und Pflichtenlogik: Was „ohne fremde Hilfe" im Betrieb bedeutet

Der Begriff der Barrierefreiheit ist gesetzlich weiter gefasst, als viele annehmen. Er umfasst neben baulichen Anlagen auch Systeme der Informationsverarbeitung, Kommunikationsmittel und gestaltete Lebensbereiche insgesamt. Die Kernidee lautet: Nutzbarkeit in allgemein üblicher Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe. Die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel ist dabei selbstverständlich eingeschlossen.

Für die betriebliche Praxis bedeutet das: Barrierefreiheit ist immer ein Zusammenspiel aus allgemeinen Standards einerseits und individuellen angemessenen Vorkehrungen andererseits. Selbst wenn ein Gebäude baurechtlich zugelassen ist, kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, zusätzliche Maßnahmen zu treffen, nämlich dann, wenn Sicherheit, Gesundheit oder Gleichbehandlung der Beschäftigten sonst gefährdet wären.

*Umgang mit Bestandsgebäuden*

Gerade im Gebäudebestand ist vollständige Barrierefreiheit nicht immer sofort realistisch. Entscheidend ist dann eine nachvollziehbare Verhältnismäßigkeitsprüfung: Welcher Aufwand steht welchem Nutzen gegenüber? Gibt es Alternativen? Wie sieht der Zeitplan aus? Was baulich (noch) nicht geht, lässt sich organisatorisch

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin

Lizenziert für Thorsten Blaufelder.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.



auffangen; wichtig ist, dass die verbleibenden Risiken transparent dokumentiert werden.

Der Begriff „barrierearm“ beschreibt dabei einen Zwischenzustand auf dem Weg zur Barrierefreiheit – keinen Dauerzustand. Es handelt sich um einen rechtlich nicht definierten, praktischen Arbeitsbegriff, der in der betrieblichen Praxis verbreitet ist, aber keine eigenständige Rechtsgrundlage hat. Wer „barrierearm“ ohne Plan, Nachweis und Ersatzmaßnahmen hinnimmt, riskiert Konflikte sowohl im Arbeitsschutz als auch im Diskriminierungsrecht.

### Praxisformel für den Bestand: Barrierearm – aber rechtssicher

- **Ziel bleibt Barrierefreiheit:** „Barrierearm“ ist nur ein **dokumentierter Zwischenstatus**.
- **Unverhältnismäßigkeit begründen:** schriftlich darlegen (z. B. **technische Grenzen**, **Kosten**, **Denkmalschutz**).
- **Übergang absichern: organisatorische oder technische Alternativen** festlegen (z. B. Assistenz, Umorganisation, mobile Hilfsmittel).
- **Maßnahmenplan festlegen:** mit **Meilensteinen**, **Fristen** und **Verantwortlichen**.
- **Risikostatus steuern:** im **Arbeitsschutz- und Compliance-System** nachhalten.
- **Wirksamkeit prüfen:** regelmäßige **Kontrolle/Evaluierung** und bei Bedarf nachsteuern.

## 2. Rechtsrahmen: Arbeitsschutz, Sozialrecht und Gleichbehandlung

Im Betrieb treffen mehrere Rechtskreise aufeinander, die jeweils eigene Anforderungen an die Barrierefreiheit stellen.

*Arbeitsstättenrecht*

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) regelt zusammen mit den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) die sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsstätte. Die ASR konkretisieren die Anforderungen im Detail. Dabei gilt eine sogenannte Vermutungswirkung: Wer eine ASR einhält, kann regelmäßig davon ausgehen, das geforderte Schutzniveau zu erreichen. Wer hingegen abweicht, muss gleichwertige Sicherheit nachweisen, und genau hier liegt oft eine Dokumentationsfalle.

Die methodische Klammer für alle Arbeitsschutzpflichten bildet die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Sie muss auch besondere Personengruppen berücksichtigen und ist damit der zentrale Ansatzpunkt, um Barrierefreiheitsaspekte systematisch zu erfassen – von der baulichen Gestaltung über sensorische und kognitive Belastungen bis hin zur Notfallorganisation.

*Sozialrecht*

Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) verpflichtet Arbeitgeber unter anderem zu angemessenen Vorkehrungen und zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei relevanten Themen. Das SGB IX zielt dabei primär auf individuelle Leistungsansprüche, insbesondere für schwerbehinderte Menschen. Typische Fehlerquellen sind fehlende Beteiligung, lückenhafte Dokumentation oder eine unterlassene Alternativenprüfung.

*Diskriminierungsrecht*

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) betrifft insbesondere Einstellungsverfahren, Zugang zu Beschäftigung und das Benachteiligungsverbot. Im Unterschied zum SGB IX ist das AGG vor allem Sanktionsrecht: Es regelt Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche bei Diskriminierung. Barrieren im Bewerbungsprozess können als mittelbare Benachteiligung wirken, wenn sie Menschen mit Behinderung faktisch ausschließen.

*Integration in betriebliche Prozesse*

Barrierefreiheit darf kein isoliertes Thema bleiben. Sie muss in das Arbeitsschutz-Management, in HR-Prozesse, in die IT-Steuerung und in den Einkauf integriert werden. Andernfalls bleiben es Einzelmaßnahmen ohne Rechts- und Wirkungssicherheit.

## 3. Physische Barrierefreiheit: Gebäude, Wege und Sanitäranlagen

Die bauliche Dimension ist der sichtbarste Bereich der Barrierefreiheit und zugleich der, in dem sich Betriebe häufig in falscher Sicherheit wiegen. Maßgeblich ist im Arbeitskontext die ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“.

*Typische Anforderungen*

Zu den wesentlichen Anforderungen gehören ausreichende Breiten bei Verkehrswegen und Türen, angemessene Bewegungs- und Wendeflächen sowie erreichbare Bedienhöhen. Die konkreten Richtwerte variieren je nach Regelwerk und sollten als „ASR-Richtwert“ oder „DIN-Orientierungswert“ gekennzeichnet werden.

Sanitärräume stellen einen häufigen Engpass dar, besonders bei Umbauten. Die barrierefreie Nutzbarkeit erfordert oft mehr Platz, als zunächst eingeplant wurde.

Auch Orientierung und Wahrnehmbarkeit spielen eine zentrale Rolle: Kontraste, klare Beschilderung sowie taktile und visuelle Elemente sind besonders für Menschen mit Sehbehinderungen wichtig. Das sogenannte Zwei-Sinne-Prinzip verlangt, dass sicherheitskritische Informationen über mindestens zwei Sinne wahrnehmbar sein müssen – beispielsweise akustisch und visuell zugleich.

*Baurecht und Arbeitsstättenrecht*

Ein wichtiger Unterschied: Landesbauordnungen setzen Mindeststandards und gelten im Baugenehmigungsprozess. Das entbindet jedoch nicht davon, im Betrieb zusätzlich die Anforderungen des Arbeitsschutzes umzusetzen. Wenn der Arbeitsschutz für die Sicherheit der Beschäftigten weitergehende Anforderungen verlangt, müssen diese betrieblich berücksichtigt werden – auch wenn die baurechtliche Abnahme bereits vorliegt.

### Typische bauliche Stolperfallen: kurz geprüft, viel gewonnen

- **Glastüren:** Markierungen mit ausreichendem Kontrast in Steh- und Sitzhöhe anbringen.
- **Bedienelemente:** Schalter, Griffe, Terminals etc. auch aus Sitzposition erreichbar ausführen.
- **Akustik in Besprechungsräumen:** Hall reduzieren (sonst werden Beschäftigte mit Hörgeräten faktisch ausgeschlossen).
- **Bodenbeläge:** Zielkonflikte zwischen Rollfähigkeit, Rutschhemmung und fester Verlegung erkennen und dokumentieren.
- **Zweiter Rettungsweg:** prüfen, ob er tatsächlich barrierefrei nutzbar ist.
- **Wenn nicht barrierefrei:** Wartebereiche oder alternative Rettungs-/Evakuierungswege verbindlich definieren.

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin

Lizenziert für Thorsten Blaufelder.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.



## 4. Digitale Barrierefreiheit: Arbeitsmittel und IT

Digitale Barrieren sind oft unsichtbar, bis Produktivität, Sicherheit oder Gleichbehandlung betroffen sind. Dabei ist rechtlich genau zu differenzieren:

*Rechtliche Einordnung*

Arbeitsplatzbezogene Pflichten ergeben sich primär aus dem SGB IX und dem AGG. Im öffentlichen Bereich kommen zusätzlich IT-Barrierefreiheitsregeln hinzu. Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) setzt europäische Vorgaben um und richtet sich vor allem an die Marktseite: Produkte und Dienstleistungen für Verbraucher müssen seit dem 28. Juni 2025 barrierefrei sein. Für betriebliche Arbeitsplätze wirkt das Gesetz häufig indirekt über die verfügbaren Produkte und über Beschaffungsanforderungen.

*BITV 2.0 als Orientierung*

Für private Arbeitgeber ist die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) grundsätzlich nicht direkt verbindlich. Sie kann jedoch als Orientierungsmaßstab für den „Stand der Technik“ und als Prüfrahmen dienen, insbesondere dann, wenn barrierefreie Nutzung Voraussetzung für gleichberechtigte Teilhabe ist. Für die Beschaffung bildet die europäische Norm EN 301 549 den zentralen technischen Referenzrahmen für IT-Barrierefreiheit.

*Beschaffung als Hebel*

Entscheidend ist die Umsetzung in Verträgen und Lastenheften. Barrierefreiheit darf nicht nur „gewünscht“ sein, sie muss prüfbar und abnahmefähig werden.

### Mindestbausteine für die Beschaffung: barrierefrei, prüfbar, abnahmefähig

- **Anforderungskatalog:** Orientierung an EN 301 549; bei Webanwendungen/Apps zusätzlich an WCAG.
- **Konformitätsnachweis:** z. B. ACR/VPAT oder gleichwertige Konformitätserklärungen.
- **Abnahmeprüfung:** definierte Tests festlegen (z. B. orientiert am BITV-Testverfahren).
- **Dokumentation:** Prüfergebnisse schriftlich festhalten (Testumfang, Findings, Abweichungen).
- **Mängelbeseitigung:** klare Fristen, Nachbesserung und erneute Prüfung vereinbaren.
- **Rechtsfolgen:** Zurückbehaltungsrechte und/oder Vertragsstrafen bei Nichterfüllung der Barrierefreiheitskriterien vorsehen.
- **Betriebspflichten:** sicherstellen, dass Barrierefreiheit bei Updates/Versionswechseln erhalten bleibt.

## 5. Organisatorische Barrierefreiheit: Prozesse und Zuständigkeiten

Viele Konflikte entstehen nicht, weil Betriebe „nichts tun“, sondern weil Maßnahmen nicht prozesssicher sind: Die Beteiligung fehlt, die Dokumentation ist lückenhaft, Verantwortlichkeiten sind unklar.

*Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung*

Die Beteiligung der SBV muss nicht nur erwähnt, sondern prozessual abgesichert werden – als fester Prüfschritt in HR- und Veränderungsprozessen. Das betrifft Einstellungen, Versetzungen, die Umgestaltung von Arbeitsplätzen und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

### Prozesssichere Beteiligung der SBV: So wird’s rechtssicher

- **Auslöser:** Jeder Vorgang mit Auswirkungen auf Arbeitsplatz, Arbeitsmittel oder Arbeitsumgebung schwerbehinderter Beschäftigter – oder bei konkretem Verdacht auf entsprechenden Bedarf.
- **Frühzeitige Information:** Die SBV rechtzeitig einbinden und eine angemessene Rückmeldefrist setzen (in der Regel 5–10 Arbeitstage, je nach Vorgang).
- **Revisionssichere Dokumentation:** Anfrage, Unterlagen, Rückmeldung, Abwägung und Entscheidung vollständig und nachvollziehbar ablegen.
- **Freigabevorbehalt:** Ohne dokumentierte SBV-Beteiligung keine Freigabe – ein entsprechender Prüfvermerk wird fest im Prozess verankert.
- **Eskalation:** Bei Fristüberschreitung oder Konflikten einen klaren Ansprechpartner benennen (z. B. HR-Leitung oder Geschäftsführung).

## 6. Kommunikative Barrierefreiheit: Verständlichkeit und barrierefreie Dokumente

Kommunikative Barrierefreiheit betrifft Sicherheit und Teilhabe gleichermaßen: Betriebsanweisungen, Unterweisungen, Notfallinformationen, Intranet-Beiträge und Formulare. Wenn Beschäftigte Inhalte nicht verstehen oder nicht nutzen können, entstehen Risiken im Arbeitsschutz und in der Gleichbehandlung.

*Wichtige Bausteine*

Verständliche Sprache bedeutet klare Sätze, definierte Begriffe und konsistente Begriffswahl. Leichte Sprache ist nicht überall erforderlich, aber gezielt dort sinnvoll, wo Unterweisungen und Regeln sicherheitskritisch sind oder breite Zielgruppen erreicht werden sollen. Barrierefreie Dokumente zeichnen sich durch strukturierte Überschriften, Alternativtexte für Bilder, eine logische Lesereihenfolge und ausreichende Kontraste aus. Bei PDF-Dokumenten kommt die sogenannte Tagging-Struktur hinzu, damit Screenreader die Inhalte korrekt vorlesen können.

## 7. Sensorische und kognitive Barrierefreiheit: Neurodiversität in der Gefährdungsbeurteilung

Neurodiversität ist kein „weiches“ Thema. Reizüberflutung, unklare Kommunikation, wechselnde Routinen oder akustisch belastende Umgebungen können Leistung, Gesundheit und Teilhabe massiv beeinträchtigen. Diese Faktoren sind im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung relevant.

*Messbare Kriterien*

Damit es nicht bei Absichtserklärungen bleibt, braucht es messbare Kriterien und eine Wirksamkeitskontrolle. Beim Lärm- und Störschallniveau sollten Bereiche mit definierten Zielwerten festgelegt werden, verbunden mit einem regelmäßigen Mess- und Begehungsrhythmus. Bei Licht und Blendung geht es um die Bewertung von Beleuchtungssituationen und die individuelle Anpassbarkeit. Die Verfügbarkeit von Rückzugsräumen und Konzentrationszonen sollte ebenso erfasst werden wie deren Nutzungsregeln und Auslastung. In der Arbeitsorganisation spielen Planbarkeit, der Umgang mit Unterbrechungen und klare Zuständigkeiten eine zentrale Rolle. Ein fester Evaluationszyklus – etwa halbjährlich – ermöglicht die Wirksamkeitsprüfung unter Beteiligung von Betriebsrat und SBV.

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin

Lizenziert für Thorsten Blaufelder.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.



### Messpunkte für die Gefährdungsbeurteilung: Neurodiversität wirksam abbilden

- **Lärm & Nachhall:** Begehung/Messung, abgeleitete Maßnahmen und Wirksamkeitsdatum dokumentieren.
- **Licht:** Blendung, Flimmern, Anpassbarkeit (z. B. dimmbar) und Wartungsstandard erfassen.
- **Rückzugsmöglichkeiten:** Anzahl, Erreichbarkeit, Nutzungsregeln und Nutzung ohne Stigmatisierung sicherstellen.
- **Kommunikation:** klare Standards (z. B. Agenda, Protokoll, benannte Verantwortliche).
- **Überprüfungszyklus:** fester Review-Termin (z. B. halbjährlich/jährlich) mit Beteiligung von Betriebsrat und SBV.
- **Nachsteuerung:** Ergebnisse und dokumentierte Anpassungen im Maßnahmen-Tracking festhalten.

## 8. Barrierefreies Recruiting

Barrieren im Bewerbungsprozess sind ein klassischer Auslöser für Risiken nach dem AGG und können dem Arbeitgeberimage schaden. Zudem widersprechen sie dem Ziel, Fachkräfte zu gewinnen. Der Bewerbungsprozess muss so gestaltet sein, dass er niemanden faktisch ausschließt.

> *Barrierefreiheit endet nicht an der Rollstuhlrampe – sie beginnt im Prozess, im Vertrag und in der Gefährdungsbeurteilung.*

*Standards für den Bewerbungsprozess*

Stellenanzeigen und Karriereinhalte sollten als strukturiertes HTML oder als Screenreader-taugliche PDFs mit sinnvollen Überschriften und Alternativtexten bereitgestellt werden. Online-Formulare benötigen ausreichende Zeitlimits, verständliche Fehlermeldungen, Tastaturbedienbarkeit und klare Beschriftungen. Zusätzlich zur Online-Bewerbung sollte mindestens ein weiterer barrierefreier Kontaktweg angeboten werden – etwa per E-Mail, Telefon oder Chat – mit einer klaren Reaktionslogik. Die Nachweisbarkeit wird durch stichprobenartige Testprotokolle und einen definierten Korrekturprozess sichergestellt.

*Einordnung zum BFSG*

Ob ein Karriereportal als „Dienstleistung“ im Sinne des BFSG erfasst ist, hängt von der konkreten Ausgestaltung und dem Adressatenkreis ab. Die Frage ist inhaltlich umstritten und in der juristischen Literatur uneinheitlich beantwortet. Unabhängig davon ist es ein sicherer Weg, den Bewerbungsprozess mindestens AGG- und SGB-IX-konform barrierefrei auszulegen und nachprüfbar zu testen.

## 9. Fluchtwege und Notfallorganisation

Barrierefreiheit ist im Notfall keine Komfortfrage, sondern eine Überlebensfrage. Die Notfallorganisation muss daher von vornherein barrierefrei gedacht werden – nicht erst im Ereignisfall.

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin

Lizenziert für Thorsten Blaufelder.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.

Foto: ESV/Angela Kausche

*Kernelemente*

Die Alarmierung sollte nach dem Zwei-Sinne-Prinzip erfolgen: akustisch und visuell. Bei Bedarf kommen taktile Signale hinzu, insbesondere in lauten Bereichen.

Beim zweiten Rettungsweg ist zu klären: Ist er barrierefrei? Falls nicht, müssen sichere Wartebereiche definiert werden. Dazu gehört eine Evakuierungsstrategie mit klaren Kommunikationswegen: Wer informiert wen auf welche Weise?

Für Evakuierungshilfen und Patenschaften sind Rollen zu definieren. Unterweisungen sind durchzuführen und Übungen anzusetzen. Pläne und Beschilderung müssen lesbar, kontrastreich und nachvollziehbar platziert sein. Schulungsnachweise dokumentieren Datum, Teilnehmende, Erkenntnisse und abgeleitete Verbesserungen.

### Jährlicher Notfall-Check: Barrierefreiheit im Ernstfall

- **Alarmierung:** Ist das Zwei-Sinne-Prinzip umgesetzt (z. B. akustisch & visuell)?
- **Rettungswege:** Ist der zweite Rettungsweg barrierefrei nutzbar?
- **Alternativen:** Wenn nicht: Sind Wartebereiche oder alternative Rettungs-/Evakuierungswege verbindlich definiert?
- **Rollen & Patenschaften:** Sind Evakuierungsrollen festgelegt, geschult und mit Vertretung geregelt?
- **Verfahren für Einschränkungen:** Gibt es ein klares Verfahren für Beschäftigte mit Hör-, Seh- oder kognitiven Einschränkungen?
- **Übungen & Nachweise:** Wurden Räumungsübungen durchgeführt und dokumentiert?
- **Follow-up:** Sind aus Übungen konkrete Maßnahmen abgeleitet, terminiert und nachverfolgt worden?

## 10. Prozesslandkarte: Verantwortlichkeiten und dauerhafte Umsetzung

Damit der mehrdimensionale Ansatz nicht bloße Absichtserklärung bleibt, hilft eine klare Zuordnung der Verantwortlichkeiten.

Der Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortet die Gefährdungsbeurteilung, einschließlich des Nachweises gleichwertiger Sicherheit bei Abweichungen, das Notfallmanagement sowie Unterweisungen und deren Dokumentation.

Das Facility-Management kümmert sich um bauliche Standards, Wartung und Begehungen, die Umbauplanung und die Erfassung von Bestandsrisiken.

Die IT-Abteilung steuert die Barrierefreiheit bei der Auswahl von Anwendungen, bei Tests und Abnahmen sowie bei der Kontrolle von Updates.

Der Einkauf sorgt für entsprechende Anforderungen in Lastenheften, für Vertragsklauseln, Konformitätsnachweise und die Durchsetzung bei Mängeln.

Die Personalabteilung verantwortet Recruiting-Standards, BEM-Prozesse, Arbeitsplatzanpassungen und die prozesssichere Beteiligung der SBV.

Betriebsrat und SBV bringen sich durch Beteiligung, Feedback und Wirksamkeitskontrolle ein.

Diese Struktur hat einen doppelten Nutzen: Sie verbessert die Teilhabe und sie schafft prüffähige Nachweise darüber, wer wann auf welcher Grundlage entschieden hat.

## Fazit

Barrierefreiheit in der Arbeitswelt ist eine Daueraufgabe. Wer sie nur als bauliche Checkliste versteht, übersieht digitale, organisatorische und kommunikative Hürden und damit reale Risiken für Haftung und Ausfälle. Entscheidend ist die Verbindung aus rechtlicher Einordnung, prüffähiger Umsetzung in Verträgen und Prozessen sowie einer Wirksamkeitskontrolle, die auch sensorische und kognitive Bedürfnisse ernst nimmt.

Unternehmen, die Barrierefreiheit systematisch verankern, reduzieren Risiken und Nachrüstkosten und stärken Sicherheit, Teilhabe und Arbeitgeberattraktivität. Entscheidend sind klare Zuständigkeiten, prüffähige Standards (auch in der Beschaffung) und eine konsequente Wirksamkeitskontrolle.

### Literatur

*UN-Behindertenrechtskonvention (insb. Art. 9 und Art. 27)*

*Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), § 4 (Begriffsbestimmung Barrierefreiheit)*

*Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), insb. § 3a*

*ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten"*

*SGB IX, insb. § 164 (Pflichten des Arbeitgebers)*

*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*

*Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0)*

*Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG), Stichtag 28.06.2025*

*EU-Richtlinie (EU) 2019/882*

*EN 301 549 (IKT-Barrierefreiheit)*

**Thorsten Blaufelder** *ist Fachanwalt für Arbeitsrecht, Wirtschaftsmediator, Referent, zertifizierter Arbeitsfähigkeitscoach® und Resilienztrainer. Er berät Arbeitgeber sowie Betriebs-/Personalräte mit dem Ziel einer gesunden Arbeitskultur im Arbeitsumfeld.*

**E-Mail:** mail@gesunde-arbeitskultur.jetzt
**Web:** www.gesunde-arbeitskultur.jetzt

© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin