

## Bundesverband

Sozialverband Deutschland e.V. Stralauer Straße 63 10179 Berlin



### Abteilung Sozialpolitik

Tel.: 030 / 72 62 22 – 128

Fax: 030 / 72 62 22 – 328

Sekretariat: 030 / 72 62 22 123

E-Mail: [claudia.tietz@sovd.de](mailto:claudia.tietz@sovd.de)

Berlin, den 18.2.2015

## Stellungnahme des SoVD zur Neufassung der Arbeitsstättenverordnung (BR-Drs. 509/14)

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Arbeitsstättenverordnung neu zu fassen und dabei die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten zu verbessern. Der SoVD kritisiert die vorgelegten Regelungsvorschläge insoweit deutlich, als sie für behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht die erforderlichen Verbesserungen enthalten. Vielmehr sind sogar Verschlechterungen in der zentralen Norm des § 3 a Abs. 2 ArbStättVO zu befürchten.

Bisher lautete § 3 a Abs. 2 ArbStättVO:

*Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen.*

Nunmehr ist folgender Wortlaut des § 3 a Abs. 2 ArbStättVO beabsichtigt:

*Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, **Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften** sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, **die von Beschäftigten mit Behinderungen genutzt werden.***

Die geplante Neuregelung bleibt ganz erheblich hinter politischen Entwicklungsnotwendigkeiten zurück und wird vom SoVD abgelehnt.



## **1. Verpflichtung zu genereller Barrierefreiheit in Betrieben fehlt weiterhin**

Seit langem fordert der SoVD, die Barrierefreiheit von Arbeitsstätten nicht nur bei bereits bestehender Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen. Denn in der Praxis wirkt dies zu Lasten behinderter Menschen: Oft scheuen sich Betriebe aus Angst vor Umbaukosten, Menschen mit Behinderungen überhaupt einzustellen.

Daher muss die Barrierefreiheit von Arbeitsstätten strukturell-systematisch verbessert werden. Barrierefreiheit nach § 3 a Abs. 2 ArbStättVO sollte nicht nur bei konkreter Beschäftigung behinderter Menschen im Betrieb verpflichtend sein. Darüber hinaus muss Barrierefreiheit auch bei wesentlichen betrieblichen Um- und Neubauten – von vornherein – verpflichtend normiert werden.

Eine solche Ausweitung liegt im Interesse behinderter Menschen, aber auch der Unternehmen. Demografiebedingt wird der Anteil schwerbehinderter Menschen an der Erwerbsbevölkerung in den kommenden Jahren ansteigen. Hierauf können und müssen sich Unternehmen (auch) durch Barrierefreiheit vorbereiten. In einem ersten Schritt müssten zumindest die Unternehmen zur generellen Barrierefreiheit verpflichtet werden, die der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 71 ff. SGB IX ohnehin unterliegen. Bei anderen Unternehmen könnte die vorgeschlagene Ausweitung zunächst auf wesentliche Um- und Neubauten beschränkt werden, um die Verhältnismäßigkeit zu wahren.

Ergänzend weist der SoVD darauf hin, dass die weitergehenden gesetzlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 3 und 4 SGB IX davon unberührt bleiben müssen. Hierauf sollte in § 3 a Abs. 2 ausdrücklich hingewiesen werden.

## **2. Verschlechterungen zum geltenden Recht**

Der SoVD sieht zudem erhebliche Verschlechterungen der Neuvorschläge zum geltenden Recht. Zwar konkretisiert § 3a ArbStättVO-neu, welche Räumlichkeiten zukünftig barrierefrei sein müssen und benennt ausdrücklich Arbeitsplätze, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte. Dies ist jedoch keine materiell-rechtliche Ausweitung, sondern dient der Klarstellung. Denn der Arbeitsstättenbegriff des § 2 Abs. 1, 2 ArbStättVO umfasst diese Räumlichkeiten ohnehin schon.

Jedoch soll nun die generelle Einschränkung normiert werden, dass Barrierefreiheit nur insoweit zu schaffen ist, als die benannten Räumlichkeiten von Beschäftigten mit Behinderungen tatsächlich genutzt werden. Damit fällt die Neuregelung hinter klar geltendes Recht zurück und bedeutet eine erhebliche Verschlechterung für behinderte Beschäftigte.

Mit der Neuregelung würden berufliche Einsatzmöglichkeiten, Beförderungen und Versetzungswünsche von behinderten Beschäftigten innerhalb des Unternehmens eingeschränkt und diese gegenüber nicht behinderten Beschäftigten, z. B. in

Umstrukturierungsfällen, schlechter gestellt. Es steht zu befürchten, dass ältere Beschäftigte davon besonders betroffen werden.

Diese Benachteiligung lehnt der SoVD mit Nachdruck ab. Die Neuerungen stehen im übrigen auch im Widerspruch zu den Verpflichtungen aus Art. 27 i.V.m. Art. 9 der UN-Behindertenrechtskonvention.

### **3. Schlussbemerkung**

Die Bedenken des SoVD gegen die vorliegende Neufassung der Arbeitsstättenverordnung sind erheblich, ihnen muss Rechnung getragen werden. Sollte dies im laufenden Verordnungsgebungsprozess nicht (mehr) gelingen, plädiert der SoVD dafür, die Verordnung zunächst ohne Änderungen im Bereich Barrierefreiheit zu beschließen.

Die Barrierefreiheit von Arbeitsstätten muss dann aber in einem zweiten Schritt gesondert diskutiert und vom Ordnungsgeber auf den Weg gebracht werden. Die Beteiligung der Sozialverbände, wie dem SoVD, in diesem Prozess ist sicherzustellen.

Berlin, den 18.02.2015

DER BUNDESVORSTAND