



Ausschussdrucksache 21(11)119
vom 16. Juni 2026

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.

Öffentliche Anhörung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes
BT-Drucksache 21/5140

b) Antrag der Fraktion der AfD

Bürokratie abbauen, Teilhabe stärken – Für ein unbürokratisches Anerkennungssystem
von Assistenzhunden
BT-Drucksache 21/3668

c) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Barrierefreiheit für eine moderne und inklusive Gesellschaft ernsthaft umsetzen
BT-Drucksache 21/5335

d) Antrag der Fraktion Die Linke

UN-Behindertenrechtskonvention konsequent umsetzen
BT-Drucksache 21/5569

Abbau von Barrieren erfordert Augenmaß und Aufklärung – keinen Zwang

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGGÄndG) (BT-Drs. 21/5140) und den Anträgen der Fraktionen der AfD (BT-Drs. 21/3668), Bündnis 90/Die Grünen (BT-Drs. 21/5335) und Die Linke (BT-Drs. 21/5569)

15. Juni 2026

Zusammenfassung

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch mehr Barrierefreiheit zu verbessern, ist ein wichtiges Ziel. Die Arbeitgeber bekennen sich zur Barrierefreiheit nach den bisherigen gesetzlichen Vorschriften und setzen diese auch um. Das zeigt u. a. das langjährige Engagement für eine inklusive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Branchen wie Tourismus, Gastgewerbe (z. B. „Reisen für Alle“-Zertifizierung) und Einzelhandel (z. B. Qualitätszeichen „Generationsfreundliches Einkaufen“). Um Barrierefreiheit in der Privatwirtschaft zu fördern, ist es jedoch nicht der richtige Weg, gesetzliche Verpflichtungen und Sanktionen im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) auszuweiten. Statt gesetzlichen Zwang sollten Unternehmen vielmehr dabei unterstützt werden, ihr Angebot noch barrierefreier zu gestalten zu können. Der Ansatz im Gesetzesentwurf, die Aufgaben der Bundesfachstelle Barrierefreiheit entsprechend zu erweitern, ist insofern richtig.

Indem der Gesetzentwurf den Anwendungsbereich des BGG auf private Unternehmen ausdehnt, geht er über die Vereinbarung im Koalitionsvertrag hinaus. Der Koalitionsvertrag sieht gerade nicht vor, dass private Unternehmen zur Barrierefreiheit gezwungen werden sollen. Vielmehr soll auf Barrierefreiheit „hingewirkt“ werden. Das ist etwas anderes. Auch vor dem Hintergrund, dass sich Deutschland in einer der schwersten Rezessionen seit der Gründung der Bundesrepublik befindet, sollte von neuen Belastungen abgesehen werden.

Neue Verpflichtungen nach dem BGG bedeuten für die Unternehmen je nach Einzelfall einen zusätzlichen Zeit- und Arbeitsaufwand, zusätzliche Kosten sowie Bürokratieaufbau. Dies widerspricht dem richtigen Ziel der Koalition, Bürokratie abzubauen. Dass bauliche Veränderungen und Änderungen an Gütern und Dienstleistungen grundsätzlich als unverhältnismäßig angesehen werden, trägt diesem Ziel Rechnung.

Hinzu kommt, dass viele private Unternehmen immer noch durch die praktische Umsetzung des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes (BFSG) finanziell und organisatorisch belastet werden. Eine darüberhinausgehende gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen ist daher das falsche Signal. Von dem Vorhaben sollte Abstand genommen werden.

Sollte ungeachtet dieser Einwendungen an einer Verschärfung festgehalten werden, sind folgende Anpassungen am Gesetzentwurf zwingend:

- In § 7b Abs. 2 Satz 6 des Gesetzentwurfes muss klarer formuliert werden, dass ein Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden nicht besteht, um Rechtssicherheit für die Unternehmen zu gewährleisten. Ansprüche auf Entschädigung würden ein zusätzliches Kosten- und Missbrauchsrisiko durch mögliche Klagewellen, strategische Verfahren und Rechtsmissbrauch schaffen und das Ziel Barrierefreiheit nicht fördern. So ist es teilweise beim Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bereits der Fall.
- Die Erweiterung des Benachteiligungsbegriffs auf scheinbar neutrale Regelungen, Kriterien und Verfahren ist zu weitgehend und vor allem für kleinere Unternehmen faktisch nicht prüfbar. Diese Änderung muss gestrichen werden.
- Eine Prozessstandschaft anerkannter Verbände wird für die Unternehmen zu einem höheren Rechts- und Kostenrisiko führen und für lange Rechtsstreitigkeiten sowie ggf. Klagewellen sorgen.
- Damit Unternehmen die neuen Anforderungen des BGG umsetzen können, sind lange Übergangsfristen von mindestens drei Jahren notwendig. Dies ermöglicht eine rechtssichere Planung.
- Die Zugangserweiterung für Assistenzhunde zu privaten Betrieben muss sich auf zertifizierte Assistenzhunde beschränken.
- Die im Entwurf kalkulierten Kosten für Unternehmen sind deutlich zu niedrig angesetzt. Individuelle Maßnahmen, juristische Beratung und mögliche Entschädigungsansprüche führen voraussichtlich zu erheblich höheren Belastungen als die angenommenen 1,35 Mio. € jährlich. Für eine realistische Bewertung müssen tatsächliche Praxiskosten und die Vielzahl potenzieller Streitfälle berücksichtigt werden.

Die Vorschläge im Änderungsantrag der Fraktion der AfD schwächen die Qualitäts- und Zertifizierungsstandards bei der Zulassung von Assistenzhunden und eröffnen Möglichkeiten, bestehende Zutrittsregelungen in Einrichtungen zu umgehen, in denen Hunde grundsätzlich nicht zugelassen sind.

Eine allgemeine Verpflichtung zu Barrierefreiheit, wie sie in den Anträgen von Bündnis 90/Die Grünen und von Die Linke gefordert wird, ist nicht der richtige Ansatz für mehr Barrierefreiheit. Sie verursacht für private Unternehmen kaum kalkulierbare Mehrkosten, da nur teure Anpassungen oder langwierige Rechtsstreitigkeiten bleiben. Barrierefreiheit ist wichtig für Inklusion, muss aber bedarfsgerecht, wirtschaftlich zumutbar und flexibel umgesetzt werden. Barrierefreiheit ist kein statischer oder einheitlicher Zustand, sondern muss den sehr unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Behinderungsformen gerecht werden. Eine vollständig allgemeingültige barrierefreie Ausgestaltung von Unternehmen lässt sich daher in der Praxis kaum erreichen. Eine bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge an barrierefreie Unternehmen wie sie die Linke fordert, schwächt den Wettbewerb, erhöht den bürokratischen Aufwand und kann zu höheren Kosten für die öffentliche Hand führen.

Im Einzelnen

Zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGGÄndG) (BT-Drs. 21/5140)

Koalitionsvertrag einhalten – keine Verpflichtung für private Unternehmen

Die Bundesregierung sollte nicht über den Koalitionsvertrag hinausgehen. Der Koalitionsvertrag sieht vor, das Behindertengleichstellungsgesetz weiterzuentwickeln, sodass u. a. alle öffentlich zugänglichen Bauten des Bundes bis zum Jahr 2035 barrierefrei gestaltet werden. Auch in der Privatwirtschaft wolle die Bundesregierung auf Barrierefreiheit hinwirken. Bereits die Formulierung „auf Barrierefreiheit hinwirken“ im Koalitionsvertrag macht deutlich, dass keine rechtliche Verpflichtung der Privatwirtschaft intendiert ist. Vereinbart wurde lediglich ein Förderziel. Damit ist klar, dass die Koalition die Verantwortung für die Umsetzung verbindlicher Maßnahmen weiterhin auf den öffentlichen Sektor beschränkt. Im Sondierungspapier von CDU/CSU und SPD war noch eine Ausweitung auf Privatunternehmen vorgesehen. Im Koalitionsvertrag ist dieser Passus aber bewusst gestrichen worden, was als klares politisches Signal der Koalitionäre zu deuten ist: Eine rechtliche Verpflichtung der Privatwirtschaft war nicht intendiert. Die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch mehr Barrierefreiheit ist ein wichtiges Ziel, dem sich die Arbeitgeber bereits nach geltendem Recht verpflichtet fühlen. Statt gesetzlichen Zwangs sollte die Förderung von Barrierefreiheit durch Unterstützung erfolgen, wie es das Förderziel auch vorsieht.

Darüber hinaus dürfen private Unternehmen nicht zu öffentlichen Stellen des Bundes nach § 12 Abs. 1 Nr. 2 BGG-E gemacht werden. Es sollte bei der bisherigen Formulierung in § 12 Nr. 2 BGG bleiben. Einzelne private Unternehmen müssten ansonsten wie staatliche Stellen strengere Pflichten und Haftungsrisiken tragen, was zu Wettbewerbsnachteilen führen kann.

Unterstützungsangebote für Unternehmen sind der richtige Weg

Es ist sinnvoll, dass die Aufgaben der Bundesfachstelle Barrierefreiheit erweitert und konkretisiert werden sollen. In § 13 Abs. 2 Nr. 5 und 6 BGG-E ist eine kostenlose Beratung und Informationsbereitstellung für die Wirtschaft und die Verbände vorgesehen. Außerdem soll die Beratungsstelle bei Abschluss von Zielvereinbarungen nach § 5 BGG und als sachverständige Stelle im Schlichtungsverfahren unterstützen. Das ist der richtige Weg, um Unternehmen bei ihren zahlreichen Aktivitäten für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf sinnvolle Weise zu unterstützen und Barrierefreiheit in der Gesellschaft und in der Privatwirtschaft ohne gesetzlichen Zwang voranzutreiben.

Einschränkung der verpflichtenden Vornahme „angemessener“ Vorkehrungen sinnvoll

Es ist richtig, dass bauliche Veränderungen sowie Änderungen an Gütern und Dienstleistungen im Gesetzentwurf generell als unverhältnismäßig angesehen werden. Bauliche Veränderungen sind in der Regel teuer. Sie greifen typischerweise in die bauliche Substanz und den Betriebsablauf eines

Unternehmens ein und verursachen regelmäßig Investitionen im fünf- bis sechsstelligen Bereich. Anders als bei rein organisatorischen oder technischen Anpassungen können Unternehmen solche Eingriffe nicht flexibel oder kurzfristig umsetzen. Sie erfordern Planungsprozesse, Genehmigungen, bauliche Umstellungen und nicht selten längere Betriebsunterbrechungen. Deshalb gilt im Bauordnungsrecht in der Regel Bestandsschutz für genehmigte Bauten. In vielen Fällen sind Umbauten auch faktisch oder rechtlich nicht realisierbar, da sie aus Gründen des Denkmalschutzes nicht zulässig oder bautechnisch nicht umsetzbar sind. Baurechtliche Anforderungen an Barrierefreiheit sind in den Bauordnungen aller Bundesländer abschließend und umfangreich geregelt. Diese sind auch dafür da, Abwägungsentscheidungen zwischen Bestandsschutz und anderen Interessen zu treffen und die geschilderten Zielkonflikte aufzulösen. Das muss aber in einer generellen, den rechtsstaatlichen Anforderungen genügenden Weise geschehen und nicht "durch die Hintertür" und aufgrund eines individuell artikulierten, ggf. eher zufälligen Bedarfs einer Einzelperson.

Es ist ebenfalls sinnvoll, dass sich die Angemessenheit von Vorkehrungen laut Gesetzesbegründung an vorwiegend objektiven Kriterien, wie z. B. dem finanziellen und organisatorischen Aufwand, der wirtschaftlichen Zumutbarkeit, der Unternehmensgröße, der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit usw. orientieren soll. Da jede Behinderung individuell ist und in unterschiedlichen Wechselwirkungen mit der Umwelt steht, müssten die Unternehmen für jeden denkbaren Einzelfall im Vorfeld einen sehr aufwendigen Prozess in Gang setzen, um die bestmöglichen Vorkehrungen zu treffen und mögliche Klagen zu vermeiden. Die objektiven Kriterien, die laut Gesetzesbegründung bei der Beurteilung der Angemessenheit herangezogen werden sollen, können Unternehmen dabei helfen, geeignete Maßnahmen schneller zu erkennen und auszuwählen. Darüber hinaus bieten sie wichtige Anhaltspunkte für die gerichtliche Beurteilung möglicher Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 3 Nr. 3 BGG-E.

Insbesondere muss berücksichtigt werden, wie groß ein Unternehmen ist und welche finanziellen Möglichkeiten es hat. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben oft deutlich weniger finanzielle Ressourcen als große Firmen. Deshalb können selbst vergleichsweise „kleine“ Maßnahmen, z. B. technische Anpassungen, Anschaffungen oder organisatorische Änderungen, für sie schnell zu teuer und damit wirtschaftlich untragbar werden.

Unternehmen nach § 7 Abs. 2 BGG-E, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehende bewegliche Güter oder Dienstleistungen anbieten, werden voraussichtlich zusätzliches Personal einstellen und schulen müssen. Dieses Personal wäre vor allem für die Bearbeitung von Einzelfällen und die Vorbereitung von Schlichtungsverfahren zuständig, um das Benachteiligungsverbot einzuhalten. Allein der Einzelhandel mit seinen rund 50 Mio. Kundenkontakten pro Tag¹ sieht sich durch die Pflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen mit einem deutlichen bürokratischen und wirtschaftlichen Mehraufwand konfrontiert. Da rund 9,3 % der Menschen in Deutschland mit einer Schwerbehinderung leben², ergeben sich allein daraus über

1 Stellungnahme des HDE „Positionspapier zur Novelle des Behindertengleichstellungsgesetzes“ vom 10. Oktober 2024.

2 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 19. Juli 2024, abgerufen am 11. Juni 2025.

4,6 Mio. potenzielle Anspruchssteller täglich – ohne dass hierbei Menschen mit einem Grad der Behinderung von unter 50 berücksichtigt wären.

Entschädigungsansprüche gegen private Unternehmen rechtsklar ausschließen

Es muss noch klarer geregelt sein, dass neben Schadensersatzansprüchen bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7b Abs. 2 Satz 6 BGG-E auch Entschädigungsansprüche für immaterielle Schäden gegenüber privaten Unternehmen ausgeschlossen sind. Um Rechtsklarheit zu schaffen, muss im Gesetzestext klargestellt werden, dass sich der Entschädigungsanspruch nach § 7b Abs. 2 Satz 3 BGG-E nicht auf private Unternehmen nach § 7 Abs. 2 BGG-E bezieht. Das gelingt am besten dadurch, dass der Ausschluss der Schadensersatzhaftung für private Unternehmen nach § 7b Abs. 2 Satz 6 BGG-E dahingehend ergänzt wird, dass auch ein Entschädigungsanspruch für immaterielle Schäden ausdrücklich ausgeschlossen ist.

Ein Entschädigungsanspruch ist nicht notwendig, um Barrieren abzubauen. Daher ist ein solcher Anspruch richtigerweise bisher auch nicht im BGG geregelt. Ein grundsätzlicher Systemwechsel im Behindertengleichstellungsrecht, der dann auch gegenüber der öffentlichen Verwaltung greifen würde, ist nicht nötig. Um Barrieren abzubauen, gibt es den Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch. Ein Entschädigungsanspruch unterstellt, dass Unternehmen nicht gewillt sind, Barrieren abzubauen. Er wäre kontraproduktiv, weil er das Ziel der schrittweisen und verhältnismäßigen Herstellung von Barrierefreiheit in einen konfliktorientierten Ansatz mit erheblichen Haftungsrisiken verlagert. Dies kann dazu führen, dass Ressourcen verstärkt in Rechtsstreitigkeiten statt in konkrete Maßnahmen fließen, ohne tatsächliche Verbesserungen zu bewirken. Gleichzeitig drohen strategische Verfahren und potenzieller Rechtsmissbrauch sowie erhebliche Risiken insbesondere für kleinere Betriebe, was ihr Engagement eher hemmen könnte. Effektiver ist es daher, auf bestehende Instrumente, Beratung, Förderung und verhältnismäßige Anpassungen zu setzen.

Ansprüche gegen private Unternehmen verantwortungsvoll begrenzen

Die nun vorgesehene Präklusionsfrist von vier Monaten für die Geltendmachung von Ansprüchen ist richtig. Sie stärkt die Planungs- und Rechtsicherheit der betroffenen Personen und der Unternehmen und trägt zu einer schnellen Erledigung von Rechtsstreitigkeiten bei. Andernfalls wären die Unternehmen dem Risiko ausgesetzt, lange auf Beseitigung oder Unterlassung verklagt zu werden. Im Übrigen ist nach längerer Zeit die Durchsetzung solcher Ansprüche oft nicht mehr sachgerecht, da sich die zugrunde liegenden Umstände geändert haben.

Neuer Benachteiligungsbegriff ist zu weitgehend – Erweiterung streichen

Die Erweiterung des Benachteiligungsbegriffs auf „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ in § 7 Abs. 3 Nr. 5 BGG-E ist zu weitgehend. Die ursprünglich im Referentenentwurf einbezogenen „algorithmischen Entscheidungssysteme“ wurden zwar richtigerweise im Gesetzentwurf

gestrichen. Das reduziert zumindest den Eindruck einer pauschalen Sonderregulierung digitaler Verfahren und vermeidet ein zusätzliches Signal gegen den Einsatz moderner Technologien in Unternehmen. Nach der Gesetzesbegründung kann allerdings auch eine Benachteiligung durch Algorithmen eine mittelbare Benachteiligung darstellen. Das ist nicht konsequent. Zwar soll hiermit keine ausdrückliche Prüfpflicht für Unternehmen mehr verbunden sein, faktisch verbleibt jedoch ein erhebliches Haftungs- und Prozessrisiko. Denn im Streitfall kann weiterhin auf Unterlassung oder Beseitigung einer behaupteten mittelbaren Benachteiligung geklagt werden, auch wenn automatisierte oder standardisierte Verfahren eingesetzt werden. Damit entsteht weiterhin eine erhebliche Rechtsunsicherheit, da Unternehmen damit rechnen müssen, dass interne Abläufe, Bewertungssysteme oder (algorithmische) Entscheidungsprozesse nachträglich gerichtlich überprüfbar werden. Unternehmen könnten von der Einführung effizienter digitaler Prozesse Abstand nehmen, weil unklar bleibt, wie diese rechtlich bewertet werden. Im typischen Fall von fremdeingekauften Standard-Softwarelösungen kann das Unternehmen, das dem Menschen mit Behinderung Güter bzw. Dienstleistungen anbietet, nicht überprüfen, ob es Benachteiligungen durch Algorithmen gibt, denn die Algorithmen sind als Geschäftsgeheimnis des Lieferanten geschützt. Gerade KMU, die nicht über Rechts- oder Compliance-Abteilungen verfügen, würden dadurch benachteiligt. Eine derart weitreichende Auslegung des Benachteiligungsbegriffs erzeugt Unsicherheit, hemmt Modernisierung und schafft ein unverhältnismäßiges Haftungsrisiko, ohne dass klar ist, ob dadurch tatsächlich zusätzliche Barrieren abgebaut werden.

Kumulative Voraussetzung streichen

Die Benachteiligungsvariante in § 7 Abs. 3 Nr. 3 BGG-E sollte dahingehend angepasst werden, dass die angemessenen Vorkehrungen lediglich keine unverhältnismäßige Belastung darstellen dürfen. Das „unbillig“ als kumulative Voraussetzung sollte gestrichen werden, da die UN-Behindertenrechtskonvention in Art. 2 ebenfalls von „unverhältnismäßiger oder unbilliger Belastung“ spricht und gerade keine doppelte, kumulative Hürde vorsieht. Die jetzige Formulierung hebt den Maßstab ohne Notwendigkeit an und erschwert eine klare, wirtschaftlich nachvollziehbare Abwägung. Die Begriffe „unverhältnismäßig“ und „unbillig“ liegen inhaltlich so dicht beieinander, dass sie in der Praxis kaum sinnvoll voneinander abgegrenzt werden können. Beide beschreiben im Kern eine unzumutbare Belastung. Wird beides kumulativ verlangt, entsteht für Unternehmen eine künstlich erhöhte und zugleich unklare Hürde, wann Vorkehrungen auch angemessen sind. Es bleibt offen, welchen zusätzlichen Mehrwert die doppelte Prüfung liefern soll und wie ein Fall aussehen könnte, der das eine, aber nicht das andere erfüllt. Das führt zu Rechtsunsicherheit, erschwert Investitionsentscheidungen und öffnet Streitfragen Tür und Tor.

Keine faktische Beweislastumkehr zum Nachteil der Unternehmen

Es ist richtig, dass im Gesetzesentwurf keine faktische Beweislastumkehr zu Lasten privater Unternehmen mehr enthalten ist, wie sie § 7b BGG-E in der Fassung des Referentenentwurfs ursprünglich vorsah. Darlegungs- und Beweislast sollten den üblicherweise geltenden Regeln folgen. Der allgemeine zivilrechtliche Grundsatz nach § 138 ZPO, nach dem die Anspruchstellerin oder der Anspruchsteller die

anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall beweisen muss, ist im Zivilverfahren aus guten Gründen die Regel und sollte es auch bleiben.

Prozessstandschaft konterkariert effektive Streitbeilegung

Es bedarf keiner weiteren Vertretungsbefugnis nach § 15 Abs. 3 BGG anerkannter Verbände in gerichtlichen Verfahren nach § 14 BGG-E. Menschen mit Behinderungen können sich auch durch bevollmächtigte Dritte vor Gericht wirksam vertreten lassen. Eine Prozessstandschaft für anerkannte Verbände, die es erlaubt, im eigenen Namen fremde Ansprüche auf Unterlassung oder Beseitigung geltend zu machen („...Rechtsschutz zu beantragen...“), ist formal kein Verbandsklagerecht, führt aber faktisch zu einer strategisch nutzbaren Klageoption, die der kollektiven Rechtsdurchsetzung sehr nahekommt. Für Unternehmen bedeutet das zusätzlichen Klagedruck. Durch die Möglichkeit der Prozessstandschaft wird die Klagebereitschaft weiter erhöht, wodurch das Rechts- und Kostenrisiko der Unternehmen zusätzlich steigt.

Finanzielle Auswirkungen für Unternehmen ernst nehmen

Die Berechnung des Erfüllungsaufwandes muss überarbeitet und unter Einbeziehung tatsächlicher Praxiskosten berechnet werden. Der im Entwurf bezifferte jährliche Erfüllungsaufwand für private Unternehmen in Höhe von 1,35 Mio. € ist unrealistisch. Individuelle Umsetzungsmaßnahmen, juristische Beratung und mögliche Schadens- und Entschädigungsansprüche bei einem Betroffenenkreis von vielen Millionen Menschen pro Tag lassen weitaus höhere Kosten erwarten – gerade weil die Kosten für die angemessenen Vorkehrungen von einer Vielzahl einzelfallbezogener Faktoren abhängig sind.

Wie im Gesetzentwurf richtig angemerkt, muss für eine seriöse Beurteilung von einer höheren tatsächlichen Kostenbelastung ausgegangen werden. Dass Maßnahmen gänzlich kostenfrei sind, wie es der Entwurf für möglich hält, ist zweifelhaft, da die Kostenbelastung gänzlich auf bereits vorhandenes Personal abstellt und nicht berücksichtigt, dass neue Pflichten auch zu mehr Personalbedarf führen können. Auch die Zahl von insgesamt 5.600 Streitfällen pro Jahr erscheint im Verhältnis zu den vielen potenziellen Anspruchstellenden zu niedrig angesetzt. Darüber hinaus muss schon angezweifelt werden, dass es überhaupt zu 200 Schlichtungsverfahren pro Jahr kommen wird, da das Schlichtungsverfahren optional ausgestaltet ist und die Nutzung der direkten Klagemöglichkeit, wie sie durch den Entwurf ermöglicht wird, für Betroffene und deren Verbände deutlich attraktiver erscheint.

Assistenzhunde von „Büro“-Hunden unterscheiden

Die Zugangserweiterung in § 12e Abs. 1 BGG-E auf alle Anlagen und Einrichtungen ohne die bisher bestehende Begrenzung auf öffentlich zugängliche Bereiche darf ausschließlich für zertifizierte Assistenzhunde gelten. Sie darf nicht dahingehend interpretiert werden, dass hierunter auch „Büro“-Hunde fallen. Das ist wichtig für den betrieblichen Frieden, ein harmonisches Miteinander im Betrieb und die Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Beschäftigten, die Angst vor Hunden haben oder aus

gesundheitlichen Gründen Abstand halten müssen. Daher muss der betroffene Hund auch das offizielle Prüfungs- oder Zertifizierungsverfahren durchlaufen haben und nicht schon dann als Assistenzhund gelten, wenn er sich lediglich im Verfahren befindet. Dafür braucht es eine schnelle Einführung der akkreditierten fachlichen Stelle, damit sichergestellt wird, dass die Ausbildungsstätten nachweislich die nötigen Voraussetzungen erfüllen.

Lange Übergangsfristen schaffen

Es braucht lange Übergangsfristen von mindestens drei Jahren nach Verkündung des Gesetzes, um die zu erwartenden wirtschaftlichen Belastungen für die Unternehmen zumindest etwas abzufedern und ihnen eine rechtssichere Zukunftsplanung zu ermöglichen. Die Unternehmen brauchen Zeit, die notwendigen Ressourcen bereitzustellen, um die erwartbaren Belastungen durch das BGG zu bewältigen. Angesichts der Tragweite der gesetzlichen Regelungen und des Kosten- und Rechtsrisikos ist ein kurzfristiges Inkrafttreten des Gesetzes nicht zielführend.

Zu den Anträgen der Fraktionen der AfD, Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke

Zum Antrag der Fraktion der AfD „Bürokratie abbauen, Teilhabe stärken – Für ein unbürokratisches Anerkennungssystem von Assistenzhunden“ (BT-Drs. 21/3668)

Eine Abkehr von klaren Qualitäts- und Zertifizierungsstandards für Assistenzhunde ist nicht sinnvoll. Diese Standards sind notwendig, um Rechtssicherheit für Unternehmen und andere Nutzer öffentlich zugänglicher Einrichtungen zu gewährleisten, in denen ein Zutritt mit Hunden eigentlich nicht zugelassen ist. Menschen mit Behinderung dabei zu unterstützen, unbürokratischer eine tierische Assistenz zu finden, ist richtig. Gesetzliche Änderungen dürfen aber nicht dazu führen, dass Zulassungsprüfungen obsolet werden und Hunde nur aus dem Grund als Assistenzhunde anerkannt werden könnten, um sich z. B. über privatrechtliche Zugangsregeln hinwegzusetzen.

Zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Barrierefreiheit für eine moderne und inklusive Gesellschaft ernsthaft umsetzen“ (BT-Drs. 21/5335)

Rechtsverbindliche Barrierefreiheitsanforderungen pauschal auf die gesamte Privatwirtschaft auszudehnen, würde erhebliche finanzielle und organisatorische Belastungen für private Unternehmen mit sich bringen, die unverhältnismäßig sind. Unternehmen hätten lediglich die Wahl zwischen kostenintensiven Umbau- oder sonstigen Anpassungsmaßnahmen oder langen Rechtsstreitigkeiten. Gesetzlicher Zwang würde Der unbestimmte Begriff der „angemessenen Vorkehrungen“ führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit, da private Unternehmen nicht unmittelbar abschätzen könnten, welche Vorkehrungen noch verhältnismäßig sind und in vielen Fällen eine gerichtliche Klärung notwendig wäre. Auch einen gesetzlichen Kriterienkatalog aufzunehmen, würde dieses Problem nicht lösen. Vielmehr besteht die Gefahr, dass Gerichte im Umkehrschluss Maßnahmen, die nicht ausdrücklich von den genannten Kriterien erfasst werden, grundsätzlich als zumutbar ansehen und damit die Rechtsunsicherheit

für Unternehmen weiter erhöhen. Auch neue bürokratische Belastungen wären die Folge, da Unternehmen faktisch schon im Vorfeld einen erheblichen Dokumentations- und Nachweisaufwand betreiben müssten, um dem gesteigerten Prozessrisiko durch die nachteilige Beweislastumkehr zu begegnen.

Es braucht einen Ansatz mit Augenmaß, der auf bestehenden Regelungen aufbaut und Unternehmen durch Beratung und Förderung unterstützt, statt diese pauschal gesetzlich zur Herstellung von Barrierefreiheit zu verpflichten. Eine pauschale Verpflichtung ist auch aus sachlichen Gründen problematisch, da für unterschiedliche Behinderungen unterschiedlich Barrieren existieren. Eine vollständig allgemeingültige barrierefreie Ausgestaltung von Unternehmen ist daher in der Praxis, wenn überhaupt, nur schwer erreichbar. Pauschale Barrierefreiheitsverpflichtungen führen zu unkalkulierbarem zusätzlichem Aufwand, hohen Kosten und mehr Bürokratie, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Die Bedürfnisse von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen können erheblich voneinander abweichen und teilweise sogar in Spannung zueinander stehen. Eine Maßnahme, die Barrieren für eine Personengruppe abbaut, kann daher im Einzelfall neue Hürden für andere schaffen. Umso wichtiger ist ein verhältnismäßiger und einzelfallbezogener Ansatz anstelle allgemeiner und undifferenzierter Verpflichtungen. Nicht sinnvoll ist auch, die Verhältnismäßigkeit abzuschaffen sowie zusätzliche Klage-, Haftungs- und Beweislastregelungen einzuführen. Dadurch entstehen erhebliche Rechtsunsicherheiten sowie Klage- und Kostenrisiken, ohne dass der Abbau von Barrieren wirksam gefördert wird. Förderlich ist hingegen ein kooperativer Ansatz mit realistischen Fristen, klaren Zumutbarkeitsgrenzen und praxisnaher Unterstützung. Barrierefreiheit lässt sich nachhaltig nur durch Zusammenarbeit und nicht durch zusätzliche Regulierung erreichen.

Zum Antrag der Fraktion Die Linke „UN-Behindertenrechtskonvention konsequent umsetzen (BT-Drs. 21/5569)

Ein umfassender gesetzlicher Zwang zur Barrierefreiheit für die Privatwirtschaft ist der falsche Ansatz. Darüber hinaus fördert eine Ausweitung der Klage-, Haftungs- und Entschädigungsansprüche sowie die Verlagerung der Beweislast auf Unternehmen nicht das Ziel von Barrierefreiheit, sondern erhöht Rechtsunsicherheit und Kostenrisiken für Unternehmen deutlich. Ein Unterstützungs- und Finanzierungsmechanismus für kleine Betriebe ist nicht notwendig, wenn man von gesetzlichem Zwang und neuen Belastungen der Wirtschaft absieht. Eine bevorzugte Vergabe öffentlicher Aufträge an vollständig barrierefreie Unternehmen entkoppelt die Vergabeentscheidung vom eigentlichen Beschaffungszweck und schafft noch mehr Anforderungen, die mit dem eigentlichen Auftrag nichts zu tun haben. Sie führen auch dazu, dass leistungsfähige und wirtschaftlich attraktive Anbieter vom Wettbewerb ausgeschlossen werden, obwohl ihre Leistung für den konkreten Auftrag vollständig geeignet wäre. Dies schwächt nicht nur den Wettbewerb, sondern kann auch zu höheren Kosten für die öffentliche Hand führen. Das konterkariert aktuelle Bestrebungen der Bundesregierung, Vergabeverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033- 1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGGÄndG) (BT-Drs. 21/5140) und den Anträgen der Fraktionen der AfD (BT-Drs. 21/3668), Bündnis 90/Die Grünen (BT-Drs. 21/5335) und Die Linke (BT-Drs. 21/5569)

