

Kurt Kreizberg



Barrierefreie Arbeitsstätten

Technische Regeln für Arbeitsstätten
mit Anhängen zur Barrierefreiheit

Barrierefreie Arbeitsstätten

**Technische Regeln für Arbeitsstätten
mit Anhängen zur Barrierefreiheit**

ERICH SCHMIDT VERLAG

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter
ESV.info/978 3 503 17408 9

Gedrucktes Werk: ISBN 978 3 503 17407 2
eBook: ISBN 978 3 503 17408 9

Alle Rechte vorbehalten
© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2017
www.ESV.info

Ergeben sich zwischen der Version dieses eBooks
und dem gedruckten Werk Abweichungen,
ist der Inhalt des gedruckten Werkes verbindlich.

Satz: Schwarz auf Weiss, Berlin

Vorwort

„Barrierefreiheit“ und „Leichte Sprache“ sind Begriffe, die spätestens seit dem Inkrafttreten des „Gesetzes zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zum Fakultativprotokoll vom 13.12.2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21.12.2008 (BGBl. Teil II – 2008 vom 31.12.2008, Seite 1419 ff.) in das Bewusstsein weiter Bevölkerungskreise gelangt sind, insbesondere derjenigen, die sich beruflich mit dem (Aus)bau und der Gestaltung von Arbeitsstätten befassen müssen.

Während „Barrierefreiheit“ im Wesentlichen darauf abstellt, technische Hindernisse beim Zugang zu Gebäuden und Räumen zu beseitigen bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen, soll „Leichte Sprache“ – bildhaft formuliert – den barrierefreien Zugang zu Texten, also auch Gesetzen, Verordnungen und technischen Regeln ermöglichen.

Ideal wäre es mithin, wenn auch die Vorschriften, die die Barrierefreiheit in Technik und Architektur regeln, selbst wiederum barrierefrei wären, im Sinne von Schlüssigkeit, Verständlichkeit und innerer Logik. Kurzum: Es steht die Frage zu beantworten, ob die Regelsetzer in Ministerien, Parlamenten und plural besetzten Fachausschüssen neben der Barrierefreiheit von Arbeitsstätten auch die Barrierefreiheit der von ihnen geschaffenen Regeln beachtet haben. Die Publikation will hierzu einige Hinweise und Einschätzungen geben.

Berlin/Solingen

Mai 2017

Der Autor



Dr. jur. Kurt Kreizberg, geboren 1952 in Solingen (NRW), Rechtsanwalt. Nach dem Abitur (1971) Zeitsoldat in der Bundesluftwaffe (Oberleutnant der Reserve)

Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Köln mit Schwerpunkt „Arbeitsrecht“; Promotion durch die Universität Gießen mit einer Dissertation über „Die Juristen in den Organisationen der deutschen Wirtschaft“ (1994)

Langjährige Tätigkeit in den Geschäftsführungen von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden; seit 1988 Herausgeber und Autor zahlreicher Kommentare, Fachbücher und Aufsätze zum Arbeitsrecht, Arbeitsschutzrecht, Sozial- und Sozialversicherungsrecht, Recht der DDR sowie EU-Recht

Beratende Tätigkeiten bei der EU-Kommission in Brüssel und Luxemburg (1990–1995), im Deutschen Bundestag (1996–1997) sowie im Landtag von NRW als Leiter eines Ministerbüros (2005–2009)

Gründungsmitglied der Kommission „Arbeitsschutz und Normung“ – KAN – (1994) sowie des Verwaltungsrates der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA) in Bilbao (1995)

Seit 2013 Lehrbeauftragter für Arbeits-, Sozial- und Sozialversicherungsrecht in den Bachelor- und Masterstudiengängen der Hochschule für Oekonomie und Management (FOM) in Düsseldorf, Köln und Essen

Mitglied der Gesellschaft zur Förderung der sozialrechtlichen Forschung, Köln

Gründungsmitglied (2015) der Bergischen Juristengesellschaft, Wuppertal

Seit April 2017 Mitglied im wissenschaftlichen Beirat beim Kompetenz-Centrum „Wirtschaftsrecht“ – KCW – der FOM Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Der Autor	6
Inhaltsverzeichnis	7
 Teil A	
Rechtsnormen zur „Barrierefreiheit in Arbeitsstätten“	11
I. Rechtsnormen zur Barrierefreiheit in Arbeitsstätten	13
1. Behindertengleichstellungsgesetz	13
2. Technische Regeln für Arbeitsstätten ASR V3a.2	13
3. Sonstige Regeln zur Barrierefreiheit	14
II. ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten	16
1. Stellung der ASR V3a.2 im Gefüge der Technischen Regeln	16
2. Kernvorschriften der ASR V3a.2	18
Punkt 1 Zielstellung	18
Absatz 1	18
Punkt 2 Anwendungsbereich	18
Absatz 1	18
Absatz 2	19
Absatz 3	20
Hinweis Nr. 1	21
Hinweis Nr. 2	22
Punkt 3 Begriffsbestimmungen	22
Punkt 4 Allgemeines	25
Absatz 1	25
Absatz 2	25
Absatz 3	26
Absatz 4	27
Hinweis Nr. 1	28
Hinweis Nr. 2	28
Punkt 5 Maßnahmen	28
III. Anhänge zur ASR V3a.2	28
1. Systematik und Planung	28
2. Ankündigungen und „Platzhalter“- Normen zur Barrierefreiheit	29
2.1 Ankündigungen in ASRen mit Anhang	30
2.2 Ankündigungen für künftige Anhänge	31
2.3 Arbeitsprogramm 2017 des ASTA	31
3. Die Ist-Situation bei den Regelungen zur Barrierefreiheit ..	32
IV. Zukünftige Entwicklung	35
1. Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG- ÄndG)	35
2. Fortentwicklung der ASRen	36
V. Fazit	37

Teil B

Synoptische Verknüpfung von Technischen Regeln für Arbeitsstätten mit den jeweiligen Anhängen zur Barrierefreiheit	39
ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten	41
1. Zielstellung	42
2. Anwendungsbereich	42
3. Begriffsbestimmungen	43
4. Allgemeines	45
5. Maßnahmen	47
ASR A1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung	48
1. Zielstellung	49
2. Anwendungsbereich	50
3. Begriffsbestimmungen	51
4. Allgemeines	53
5. Kennzeichnung	56
6. Gestaltung von Flucht- und Rettungsplänen	66
7. Kennzeichnung von Lagerbereichen sowie Behältern und Rohrleitungen mit Gefahrstoffen	67
Anhang 1	68
ASR A1.6 Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände	69
1. Zielstellung	70
2. Anwendungsbereich	70
3. Begriffsbestimmungen	70
4. Sicherheitsanforderungen bei Planung und Auswahl	74
5. Reinigung, Instandhaltung einschließlich Prüfung	84
6. Ausgewählte Literaturhinweise	86
ASR A1.7 Türen und Tore	91
1. Zielstellung	92
2. Anwendungsbereich	92
3. Begriffsbestimmungen	93
4. Planung von Türen und Toren	102
5. Auswahl von Türen und Toren	105
6. Sicherung gegen mechanische Gefährdungen	108
7. Sicherung der Flügelbewegung	114
8. Sicherheit der Steuerung	116
9. Anforderungen an Türen und Tore im Verlauf von Fluchtwegen	120
10. Instandhaltung einschließlich sicherheitstechnischer Prüfung	121
ASR A1.8 Verkehrswege	124
1. Zielstellung	125
2. Anwendungsbereich	125
3. Begriffsbestimmungen	126
4. Einrichten von Verkehrswegen	131
5. Betreiben von Verkehrswegen	159
6. Instandhaltung und sicherheitstechnische Funktionsprüfung	162
7. Abweichende/ergänzende Anforderungen für Baustellen ...	163

ASR A2.3 Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungswege .	168
1. Zielstellung	169
2. Anwendungsbereich	169
3. Begriffsbestimmungen	171
4. Allgemeines	172
5. Anordnung, Abmessungen	174
6. Ausführung	177
7. Kennzeichnung	180
8. Sicherheitsbeleuchtung	180
9. Flucht- und Rettungsplan	181
10. Ergänzende Anforderungen für Baustellen	185
ASR A3.4/3 Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme	187
1. Zielstellung	188
2. Anwendungsbereich	188
3. Begriffsbestimmungen	188
4. Sicherheitsbeleuchtung	190
5. Optische Sicherheitsleitsysteme	194
6. Betrieb, Instandhaltung und Prüfung	198
7. Ergänzende Anforderungen für Baustellen	199
ASR A4.4 Unterkünfte	201
1. Zielstellung	202
2. Anwendungsbereich	202
3. Begriffsbestimmungen	202
4. Allgemeines	202
5. Unterkünfte	204
6. Ergänzende Anforderungen für Baustellen	209

Teil C

Übersicht der Barrierefrei-Anhänge zur ASR V3a.2 geordnet nach Formen der Behinderung	211
Anhänge zur Barrierefreiheit geordnet nach Art der Behinderung/behinderten Beschäftigten	213

Teil D

Kommentare und Erläuterungen zu den ASRn mit Barrierefrei-Anhängen	219
Barrierefreiheit von Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnungen ASR A1.3	221
Barrierefreiheit von Fenstern, Oberlichtern, lichtdurchlässigen Wänden ASR A1.6.	225
Barrierefreiheit von Türen und Toren ASR A1.7	232
Barrierefreiheit von Verkehrswegen ASR A1.8	243
Barrierefreiheit von Fluchtwegen und Notausgängen, Flucht- und Rettungsplan ASR A2.3	260
Barrierefreiheit von Sicherheitsbeleuchtung und optischen Sicherheitsleitsystemen ASR A3.4/3	269
Barrierefreiheit von Unterkünften ASR A4.4	275

Teil A

Rechtsnormen zur „Barrierefreiheit in Arbeitsstätten“

I. Rechtsnormen zur Barrierefreiheit in Arbeitsstätten

1. Behindertengleichstellungsgesetz

Nach der Legaldefinition aus § 4 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGg), in der durch Art. 2 des Gesetzes vom 19. Juli 2016 novellierten Fassung, sind

- bauliche und sonstige Anlagen,
- Verkehrsmittel,
- technische Gebrauchsgegenstände,
- Systeme der Informationsverarbeitung,
- akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie
- andere gestaltete Lebensbereiche

dann **barrierefrei**, wenn sie

- für Menschen mit Behinderungen
- in der allgemein üblichen Weise,
- ohne besondere Erschwernis und
- grundsätzlich ohne fremde Hilfe

zugänglich und nutzbar sind.

§ 1 des BGg definiert das Ziel des Gesetzes dahingehend (Zitat) „die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbst bestimmte Lebensführung zu ermöglichen.“

2. Technische Regeln für Arbeitsstätten ASR V3a.2

Punkt 3.2 der Technischen Regeln für Arbeitsstätten „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ (ASR V3a.2) vom 31. August 2012 (GMBL Nr. 37 vom 31.08.2012, Seite 663 ff. zuletzt geändert durch GMBL Nr. 23 vom 22.06.2016, Seite 442 ff.) nimmt auf § 4 BGg Bezug und definiert in ausdrücklicher „Anlehnung“ hieran eine **barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte** als gegeben, wenn

- bauliche und sonstige Anlagen,
- Transport- und Arbeitsmittel,
- Systeme der Informationsverarbeitung,
- akustische, visuelle und taktile Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen
- **für Beschäftigte mit Behinderungen**
- in der allgemein üblichen Weise
- ohne besondere Erschwernisse und
- grundsätzlich ohne fremde Hilfe
- zugänglich und nutzbar sind.

Nach Punkt 1 ist die Zielsetzung dieser Technischen Regel die Konkretisierung des § 3 a Abs. 2 ArbStättV, die den Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange der dort **beschäftigten Menschen mit Behinderungen** im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Die juristische Präzision gebietet es, darauf hinzuweisen, daß diese Fassung von § 3a Abs. 2 ArbStättV noch den Rechtszustand vor der Novelle vom Dezember 2016 abbildet.

Die Tatsache, dass Punkt 3.2 von „**Beschäftigten mit Behinderungen**“ spricht, während unter Punkt 1 die Formulierung „**(beschäftigte) Menschen mit Behinderungen**“ aus dem Behindertengleichstellungsgesetz, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 19. Juli 2016 (BGBl. I, S. 1757), mit vier Jahren Vorlauf vorwegnimmt, ist weniger ein Ausdruck partieller Modernität, sondern, nach den Feststellungen des Autors, signifikanter Ausdruck fehlender Stringenz in Form und Sprache, die sich in den Anhängen zur ASR V3a.2 ebenso, ja noch weitaus stärker, fortsetzt als in zahlreichen anderen hier aber nicht einschlägigen Technischen Regeln für Arbeitsstätten.

3. Sonstige Regeln zur Barrierefreiheit

Außer in den vorstehend angesprochenen Regelungsbereichen spielt die „Barrierefreiheit“ naturgemäß in den Bauordnungsvorschriften Ländern (Landesbauordnungen) eine wichtige Rolle, zumal Barrierefreiheit ohne entsprechendes Baurecht schlechterdings unmöglich ist.

Land	Landesbauordnung	Titel der jeweiligen Norm
Baden-Württemberg	§ 39	Barrierefreie Anlagen
Bayern	Art. 48	Barrierefreies Bauen
Berlin	§ 51	Barrierefreies Bauen
Brandenburg	§ 45	Barrierefreies Bauen
Bremen	§ 50	Barrierefreies Bauen
Hamburg	§ 52	Barrierefreies Bauen
Hessen	§ 46	Barrierefreies Bauen
Mecklenburg-Vorpommern	§ 50	Barrierefreies Bauen
Niedersachsen	§ 49	Barrierefreie Zugänglichkeit und Benutzbarkeit baulicher Anlagen
Nordrhein-Westfalen	§ 55	Barrierefreiheit öffentlich zugänglicher baulicher Anlagen
Rheinland-Pfalz	§ 51	Bauliche Maßnahmen für besondere Personengruppen
Saarland	§ 50	Barrierefreies Bauen
Sachsen	§ 50	Barrierefreies Bauen
Sachsen-Anhalt	§ 49	Barrierefreies Bauen
Schleswig-Holstein	§ 52	Barrierefreies Bauen
Thüringen	§ 53	Barrierefreies Bauen

Damit eng verbunden ist das technische Regelwerk des DIN, das sich, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, in den nachstehend aufgeführten Normen widerspiegelt:

Bezeichnung	Inhalt
DIN EN 81 – 70	Sicherheitsregeln für die Konstruktion und den Einbau von Aufzügen – Besondere Anwendungen für Personen- und Lastenaufzüge, Teil 70: Zugänglichkeit von Aufzügen für Personen einschließlich Personen mit Behinderungen
DIN EN 12183	Muskelbetriebene Rollstühle – Anforderungen und Prüfverfahren
DIN EN 12184	Elektrollstühle und -mobile und zugehörige Ladegeräte – Anforderungen und Prüfverfahren
DIN 18040 – 1	Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 1 Öffentlich zugängliche Gebäude
DIN 18040 – 2	Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 2 Wohnungen
DIN 18040 – 3	Barrierefreies Bauen – Teil 3 Verkehrs- und Freiraum
DIN 18041	Hörsamkeit in kleinen bis mittelgroßen Räumen
DIN 18065	Gebäudetreppen – Begriffe, Messregeln, Hauptmaße
DIN 32975	Gestaltung visueller Informationen im öffentlichen Raum zur barrierefreien Nutzung
DIN 32983	Fahrzeuggebundene Hubeinrichtungen für Rollstuhlbenu- tzer und andere mobilitätsbehinderte Personen – zusätzliche sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfung
DIN 32985	Fahrzeuggebundene Rampen für Rollstuhlfahrer und andere mobilitätsbehinderte Personen – Sicherheits- technische Anforderungen und Prüfung
DIN 51130	Prüfung von Bodenbelägen – Bestimmung der rutsch- hemmenden Eigenschaft – Arbeitsräume und Ar- beitsbereiche mit Rutschgefahr – Begehungsverfah- ren – Schiefe Ebene

Aus dem Bereich des berufsgenossenschaftlichen Rechts wären noch zu nen- nen:

Bezeichnung	Inhalt
DGUV R 108 – 004	Fußböden in Arbeitsräumen und Arbeitsbereichen mit Rutschgefahr
DGUV I 207 – 006	Bodenbeläge für nassbelastete Barfußbereiche

II. ASR V3a.2 Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten

Ausgehend von § 3 a Abs. 2 der ArbStättV in der Fassung vom 12. August 2004 (BGBl. I, Seite 2179), zuletzt geändert durch Art. 282 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I, S. 1474), bildet die ASR V3a.2 – in der Fassung vom August 2012 – den Kern dessen, was im Mittelpunkt der hiesigen Darstellung stehen soll.

Die seit dem 3. Dezember 2016 geltende Novelle der ArbStättV basierend auf Art. 1 der Verordnung vom 30. November 2016 (BGBl. I, S. 2681) hat für den § 3a Abs. 2 eine Textierung mit sich gebracht, die nunmehr auch den Aspekt der Barrierefreiheit explizit anspricht. Seither gilt:

(2) Beschäftigt 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. Dies 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.

Alle ASRen werden in der weiteren Zukunft die veränderten Inhalte der neuen ArbStättV nachbilden müssen.

Im Rahmen der vor knapp zehn Jahren begonnenen Novellierung und Konversion der früheren Arbeitsstätten-Richtlinien zu Technischen Regeln für Arbeitsstätten ist die ASR V3a.2 „geschichtslos“, will heißen: ohne eine Vorgänger-Regelung, anhand derer man die Entwicklung der Barrierefreiheit im Arbeitsstättenrecht würde ablesen können.

Sie teilt dieses Schicksal mit der

- ASR A1.2 Raumabmessungen und Bewegungsflächen vom 15.08.2013 (GMBL Nr. 46 vom 05.09.2013, S. 910)
- ASR A1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung vom 28.02.2013 (GMBL Nr. 16 vom 13.03.2013, S. 348)
- ASR A2.3 Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan vom 15.08.2007 (GMBL Nr. 45 vom 28.09.2007, S. 902 ff.) sowie der
- ASR A4.4 Unterkünfte vom 10.06.2010 (GMBL Nr. 35 vom 23.06.2010, S. 751)

1. Stellung der ASR V3a.2 im Gefüge der Technischen Regeln

Während alle übrigen Technischen Regeln mit analoger Bezifferung zum Anhang der Arbeitsstättenverordnung ausgestattet sind und insofern auch dem unter der jeweiligen Ziffer beschriebenen Thema gewidmet sind, weicht die ASR V3a.2 insofern davon ab, als sie, insbesondere auch durch ihre schrittweise wachsende Zahl von Anhängen, verschiedene Themenfelder aus den anderen Regeln ansteuert und diese dann letztlich auch modifiziert.

Rechtssystematisch könnte man sie vergleichen mit dem für alle folgenden Bücher geltenden Allgemeinen Teil des BGB, den für das Recht der Arbeitsförderung, Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung

und Pflegeversicherung ganz oder doch weitgehend gemeinsam geltenden 1. und 4. Büchern des SGB oder auch mit der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung, die beim Inkrafttreten im Dezember 2008 zum Sammelbecken für die bis dahin in verschiedenen Arbeitsschutzverordnungen angesiedelten Vorschriften zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge und Betreuung wurde.

Als „Querschnitts-ASR“ gliedert sich diese ASR in einen aus fünf Punkten bestehenden „Allgemeinen Teil“ sowie derzeit (Frühjahr 2017) sieben Anhängen mit jeweils unmittelbarer Ausstrahlung auf die ASR, deren Bezifferung sie tragen.

Ein vergleichender Blick in ältere ASRen aus dem Kreis der bereits nach 2007 novellierten Regeln legt die Vermutung nahe, dass die ASR V3a.2 einem Sinneswandel der Regelsetzer zu verdanken ist.

So findet sich, gewissermaßen als rechtshistorisches Dokument in der jeweiligen Erstfassung

- der ASR A1.7 „Türen und Tore“ vom 10.11.2009 (GMBL. Nr. 78 vom 03.12.2009, S. 1619) unter Punkt 2 Absatz 2 sowie
- der ASR A3.4/3 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme“ vom 15.05.2009 (GMBL. Nr. 32 vom 14.07.2009, S. 684) ebenfalls unter Punkt 2 Absatz 2

die textidentische Formulierung: (Zitat) „Der Aspekt der barrierefreien Gestaltung wird zu einem späteren Zeitpunkt **in diese Regelung eingefügt**“.

Mithin war wohl noch zu einem sehr frühen Zeitpunkt der immer noch andauernden Novellierungsphase daran gedacht, die Sondervorschriften zur Barrierefreiheit genauso in die ASRen einzubauen, wie dies schrittweise mit den, im jeweils letzten Punkt zahlreicher ASRen angesiedelten abweichenden und/oder ergänzenden Vorschriften für Baustellen geschehen ist.

Vor diesem Hintergrund – und hier setzt bereits die Kritik des Verfassers an der mangelhaften Systematik (= Barrierefreiheit beim Lesen der Normen) an – ist zu fragen, weshalb sich diese Platzierungsankündigungen **bis in die heutige Zeit gehalten** haben (!), obwohl

- die ASR A1.7 Türen und Tore zuletzt im April 2014 geändert wurde,
- die ASR V3a.2 für genau diese ASR A1.7 im genau gleichen Monat April 2014 einen Anhang (den vierten von nunmehr sieben) erhielt und auch
- die ASR A3.4/3 ebenfalls im April 2014 letztmalig novelliert wurde und bereits im September 2013 (!) einen Anhang (den dritten von nunmehr sieben) unter dem Dach der ASR V3a.2 erhalten hatte.

Beide Novellierungen an der ASR A1.7 und der ASR A3.4/3 im Frühjahr 2014 hätten Anlass sein müssen, den jeweiligen Punkt 2 Absatz 2 ersatzlos zu streichen, einerseits wegen Änderung der Systematik, andererseits wegen faktischem Vollzug dessen, was angekündigt war: Regelungen zur Barrierefreiheit an Türen und Toren bzw. im Kontext mit Sicherheitsbeleuchtungen.

2. Kernvorschriften der ASR V3a.2

Punkt 1 Zielstellung

Absatz 1

Die Zielstellung aus Punkt 1 nimmt Bezug auf **§ 3 a Absatz 2 der Arbeitsstättenverordnung**.

Die Vorschrift lautet:

(2) 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.

Punkt 2 Anwendungsbereich

Absatz 1

Aus der kausalen Verbindung der Anwesenheit von Menschen mit Behinderungen mit der Notwendigkeit der barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten im Absatz 1 ergibt sich im Umkehrschluss, dass überall dort, wo die Anwesenheit von Menschen mit Behinderungen objektiv ausgeschlossen werden kann (z. B. beim Kampfmittelräumdienst in Nord- und Ostsee, Bau von Hochspannungsmasten und Kabelmontage im Hochgebirge etc.) kein Erfordernis für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten besteht und damit ausgeschlossen ist. Die Definition dessen, was eine „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen“ ausmacht, ergibt sich aus der Begriffsbestimmung nach Punkt 3.1.

Die **Legaldefinition** für den Rechtsbegriff „Menschen mit Behinderung“ ergibt sich aus § 2 Abs. 1 SGB IX. Danach sind **Menschen behindert**, (Zitat) „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“.

Der Begriff der „Arbeitsstätte“, soweit er für die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) in der gegenwärtigen Fassung immer noch Bedeutung hat, ergibt sich aus der seit August 2004 geltenden Vorschrift des § 2 Abs. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 4 der ArbStättV.

Aber auch hier hat die ArbStättV-Novelle vom Dezember 2016 einige Änderungen mit sich gebracht, die das Recht der ASRen in Zukunft noch wird nachbilden müssen.

Arbeitsstätten definieren sich nach geltendem Recht der ArbStättV über § 2.

Arbeitsstätten sind gemäß § 2 Absatz 1

1. Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
 2. Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
 3. Orte auf Baustellen,
- sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Zur Arbeitsstätte gehören gemäß § 2 Abs. 2 insbesondere auch:

1. Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
2. Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte sowie
3. Einrichtungen, die dem Betreiben der Arbeitsstätte dienen, insbesondere Sicherheitsbeleuchtungen, Feuerlöscheinrichtungen, Versorgungseinrichtungen, Beleuchtungsanlagen, raumluftechnische Anlagen, Signalanlagen, Energieverteilungsanlagen, Türen und Tore, Fahrsteige, Fahrtreppen, Laderampen und Steigleitern.

Der Begriff des „beschäftigt werden“ ist zu verstehen im Sinne eines tatsächlichen Tätigwerdens in der Arbeitsstätte. Die Frage der rechtlichen Einordnung des Beschäftigungsverhältnisses nach den Kategorien Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Leiharbeit oder Ausbildungsverhältnis spielt dabei keine Rolle.

Insofern ist auch im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung derjenige der Arbeitgeber, bei dem die Leiharbeitnehmer tätig werden, also der „Beschäftigter“ und nicht der Verleiher, der sie dorthin schickt.

Die Vorgabe, wonach die Auswirkungen der Behinderung und die daraus resultierenden individuellen Erfordernisse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen seien, beinhaltet keine 100 % zwingende strikte Vorgabe. Das Wort „berücksichtigen“ umfasst weniger als die strikte Vorgabe, dass etwas zwingend in bestimmter Weise organisiert und geregelt sein muss.

Die Forderung nach Barrierefreiheit gilt nicht für Bereiche, zu denen Menschen mit Behinderungen lediglich aus eigenem Interesse Zugang haben wollen.

Absatz 2

Die Regelung des Punktes 2 Absatz 2 der ASR spiegelt mit dem Begriff der „offensichtlichen Unverhältnismäßigkeit“ im Wesentlichen das wider, was auch bereits dem Grunde nach in der Dispens-Regelung des § 3 a Abs. 3 Nr. 2 ArbStättV – alte Fassung – mit dem Begriff „unverhältnismäßige Härte“ in gleicher Weise thematisch verankert ist.

Für eine zum Dispens führende „unverhältnismäßige Härte“ können technische oder wirtschaftliche Gründe in Betracht kommen. Ein **technischer** Härtefall liegt vor, wenn die Einhaltung der vorgeschriebenen Anforderungen nach dem Stand der Technik oder aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Ein **wirtschaftlicher** Härtefall ist gegeben, wenn die mit der Durchführung der Vorschrift verbundene Kostenbelastung die finanziellen Möglichkeiten des Arbeitgebers übersteigt oder in einem deutlichen Missverhältnis zu der dadurch bezweckten Verbesserung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten steht (vgl. Lorenz in Kollmer/Klindt/Schucht Arbeitsschutzgesetz, 3. Auflage, 2016, zu § 3 a ArbStättV – alte Fassung – Rdnr. 14).

Daneben ist ein wesentlicher Grundsatz des allgemeinen Verwaltungsrechts zu beachten. Nach § 40 Verwaltungsverfahrensgesetz gilt: Ist die Behörde ermächtigt, nach ihrem Ermessen zu handeln, hat sie ihr Ermessen entspre-

chend dem Zweck der Ermächtigung auszuüben und die gesetzlichen Grenzen des Ermessens einzuhalten. In den einschlägigen Kommentierungen zum Verwaltungsrecht hierzu wird ausgeführt, dass die „Verhältnismäßigkeit“ einer öffentlich-rechtlichen Maßnahme wesentlicher Bestandteil ihrer Rechtmäßigkeit ist. Es gilt das „Übermaßverbot“, wonach verwaltungsseitig gegenüber dem Bürger nicht mehr vorgegeben werden darf, als zur Erreichung eines bestimmten Zweckes zwingend erforderlich und geboten ist. Die Ermessensentscheidung darf nicht außer Verhältnis zu dem Zweck der gesetzlichen Ermächtigung stehen.

Die Konsequenz, die sich für den Unternehmer aus dem Vorliegen einer offensichtlichen Unverhältnismäßigkeit ergibt, entspricht im Ergebnis dem, was auch schon im Einleitungstext dieser ASR – wie auch jeder anderen ASR – niedergelegt ist. Er kann dann durch organisatorische und personenbezogene Maßnahmen den Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten mit Behinderungen in vergleichbarer Weise sicherstellen.

„Vergleichbar“ bedeutet nicht, dass die alternativ zu treffende Maßnahme der ursprünglich geplanten gleichen muss wie ein eineiiger Zwilling seinem Geschwisterkind. „Vergleichbar“ ist unter dem angestrebten Sicherheitsaspekt zu bewerten. Wenn mit geringerem technischem oder ökonomischem Aufwand ein vergleichbarer Sicherheitsstandard erzielt wird, dann entspricht dies dem gesetzlich Gewollten.

Dabei sollte beachtet werden, dass die Vornahme einer Alternativregelung nach der ArbStättV durch den Arbeitgeber unter dem Vorbehalt einer bei der Behörde schriftlich zu beantragenden Genehmigung steht, § 3 a Absatz 3 Satz 1 ArbStättV. Die Verordnung ist gegenüber der Technischen Regel das höherrangige Recht. Gleichwohl sehen die Technischen Regeln für Arbeitsstätten eine Umkehr der Beweislast zu Gunsten des Unternehmers vor, der, wenn er sich an die Regeln hält, von einem arbeitsschutzkonformen Zustand seines Betriebes ausgehen darf. Es ist dann Sache der Aufsichtsbehörden, den Nachweis des Gegenteils zu erbringen.

Zudem steht die Ermessensentscheidung der Behörde („kann zulassen“) wiederum unter den Kautelen des allgemeinen Verwaltungsrechts. Die Behörde darf den Antragsvorbehalt, dem der Unternehmer unterliegt, nicht dazu nutzen, „durch die Hintertüre“ einer Ermessensentscheidung letztlich doch noch zu versuchen, ihre eigenen Maßstäbe durchzusetzen. Wenn die vom Unternehmer getroffene Alternativmaßnahme objektiv derjenigen vergleichbar ist, die ursprünglich vorgesehen war, dann wäre eine Verwaltungsentscheidung, die die Vornahme der vergleichbaren Maßnahme untersagt, für sich gesehen ermessensfehlerhaft.

Eine ermessensfehlerhafte Entscheidung ist nicht von Anfang an nichtig, sondern „nur“ rechtsfehlerhaft. Dies bedeutet, dass der Unternehmer diese Verwaltungsentscheidung – auch in der festen Überzeugung, dass die Behörde im Unrecht sei – gleichwohl mit einem Rechtsmittel angreifen muss.

Absatz 3

Einen für die betriebliche Praxis nicht unerheblichen Sprengsatz sowohl rechtlicher als auch tatsächlicher Art enthält der sprachlich zunächst noch recht unscheinbar daher kommende Absatz 3.

Nach Satz 1 wird „klargestellt“, dass die Regelung des Absatzes 1 nicht nur für Menschen mit einer Behinderung von mehr als 50 % gilt (sog. Schwerbehinderte), sondern auch für solche Beschäftigten mit Behinderungsgraden unterhalb der 50%-Schwelle. Weshalb der Regelsetzer glaubte, dies „Klarstellung“ treffen zu müssen, ist aber insofern unklar, als die 50 %-Schwelle, die schon nach § 2 Abs. 1 SGB IX den Grenzwert bildet von der Behinderung zur Schwerbehinderung in Absatz 1 nie eine Rolle gespielt hat. Im Übrigen dürfte schon die Logik gebieten, dass eine Regelung, die sich an Menschen mit Behinderungen wendet (vgl. Absatz 1) die Schwerbehinderten allemal mit einschließt.

Auch die erste Hälfte von Satz 2 (Zitat): „Eine Behinderung kann demnach auch dann vorliegen, wenn eine Schwerbehinderung nicht vorliegt“ ist in ihrer juristischen Substanz trivial.

Gravierende Folgen in der betrieblichen Praxis kann aber die 2. Alternative in Absatz 3 Satz 2 nach sich ziehen, wenn eine Behinderung auch dann als gegeben anzunehmen ist (Zitat): „Behinderung kann vorliegen, wenn deren Feststellung nicht beantragt wurde“.

Die Tatsache, dass – ganz im Sinne der Norm – „die Feststellung einer Behinderung nicht beantragt worden ist“, kann logischerweise zwei verschiedene Ursachen haben:

- a) der Beschäftigte ist objektiv kerngesund und hat nicht die geringste Veranlassung, eine Behinderung feststellen zu lassen, von der er und der behandelnde Arzt wissen, dass er sie definitiv nicht hat,
- b) der Beschäftigte ist zwar im Sinne der einschlägigen Vorschriften (§ 2 Abs. 1 SGB IX) behindert, will aber aus Gründen, die niemanden zu interessieren haben (es besteht keine Antragspflicht!) keinen Feststellungsantrag einreichen.

Somit fällt jeder Beschäftigte, auch wenn er niemals die Chance hätte, einen Antrag auf Feststellung einer Behinderung durchzubekommen, formalrechtlich in den Kreis der potentiell Begünstigten nach Absatz 3.

Um nun in rechtlich verlässlicher Weise die Beschäftigten mit Behinderungen von denen ohne Behinderungen unterscheiden zu können, müsste eigentlich der Unternehmer jeden Mitarbeiter dazu drängen, einen Antrag auf Feststellung der Behinderteneigenschaft zu stellen, um auf diese Weise auch das einzig und allein Rechtssicherheit verheißende Testat „nicht behindert“ zu erlangen. Vor dem Hintergrund der Rechtstatsache, dass bis dato nur der als objektiv behindert anzusehen und zu behandeln war, der einen entsprechenden Nachweis führen konnte, werden durch die hier getroffene Regelung die Dinge völlig auf den Kopf gestellt. Es erscheint fraglich, ob die gewählte Formulierung in Absatz 3 Satz 2 dem objektiv Gewollten tatsächlich entspricht.

Hinweis Nr. 1

Hinsichtlich des „Einrichtens und Betreibens“ von Arbeitsstätten wird auf **§ 2 Abs. 5 und 6 ArbStättV** in der Fassung vom August 2004 verwiesen.

Auch hier hat die ArbStättV-Novelle vom Dezember 2016 Änderungen gezeigt, die das Recht der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) über kurz oder lang wird nachbilden müssen.

Während der Begriff des „Einrichtens“ aus § 2 Abs. 5 a. F. als § 2 Abs. 8 (neu) fortbesteht, stellt sich das „Betreiben“ aus § 2 Abs. 6 a. F. als § 2 Abs. 9 (neu) nunmehr wie folgt dar:

(9) Das Betreiben von Arbeitsstätten umfasst das Benutzen, Instandhalten und Optimieren der Arbeitsstätten sowie die Organisation und Gestaltung der Arbeit einschließlich der Arbeitsabläufe in Arbeitsstätten.

Der Begriff des „schwerbehinderten Beschäftigten“ sowie der für den ihm Gleichgestellten ist dem **§ 2 Abs. 2 und 3 SGB IX** zu entnehmen.

Hinweis Nr. 2

Hinsichtlich des Personenkreises der „Beschäftigten mit einer Behinderung“ gelten die obigen Hinweise zu Absatz 3 Satz 2. Dem vorstehend Gesagten zufolge gehören also auch diejenigen dazu, die man fiktiv als Behinderte ansehen muss, solange nicht in einem Antragsverfahren das Fehlen der Behinderteneigenschaft verbindlich festgestellt ist. Im Übrigen wiederholt der Hinweis Nr. 2 nur mit umgekehrtem Sinngehalt die Feststellungen aus Absatz 1. Während Absatz 1 fordert, dass Barrierefreiheit überall dort erforderlich ist, wo Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden, hält Hinweis Nr. 2 fest, dass überall dort, wo Menschen mit Behinderungen gar nicht tätig werden können (z. B. Kampfmittelräumung in Nord- und Ostsee, Untertagebergbau, Hochspannungs-Leitungsbau in den Alpen) auch keine Barrierefreiheit erforderlich ist.

Punkt 3 Begriffsbestimmungen

Die ASR V3a.2 enthält insgesamt sechs verschiedene Begriffsbestimmungen, die sich in Abweichung von der numerischen Aufzählung in alphabetischer Reihenfolge wie folgt darstellen.

Nr.	Begriff	Bedeutung
3.5	Akustisches Zeichen	sind hörbare Zeichen. Das sind kodierte Signale z. B. Schallzeichen wie Sirenen, Sprache oder Laute
3.2	Barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte	ist gegeben, wenn bauliche und sonstige Anlagen, Transport- und Arbeitsmittel, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische, visuelle und taktile Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen für Beschäftigte mit Behinderungen in der allgemein übliche Weise, ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind (in Anlehnung an § 4 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen – BGG).
3.1	Behinderung	liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und dadurch Einschränkungen am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsstätte bestehen. Behinderungen können z. B. sein eine Gehbehinderung, eine Lähmung, die die Benutzung einer Gehhilfe

Nr.	Begriff	Bedeutung
		oder eines Rollstuhls erforderlich macht, Kleinwüchsigkeit oder eine starke Seheinschränkung, die sich mit üblichen Sehhilfen wie Brillen bzw. Kontaktlinsen nicht oder nur unzureichend kompensieren lässt. Zu Behinderungen zählen z.B. auch Schwerhörigkeit oder erhebliche Krafteinbußen durch Muskelerkrankungen.
3.6	Taktile Zeichen	sind fühl- und tastbare Zeichen. Fühlbare Zeichen sind kodierte Signale z. B. Bodenindikatoren, Rippen- oder Noppenplatten. Tastbare Zeichen ermöglichen eine Verständigung mit erhabenen Schriften und Symbolen (z. B. Braille'sche Blindenschrift, geprägte Reliefpläne)
3.5	Visuelle Zeichen	sind sichtbare Zeichen. Das sind kodierte Signale, z. B. Schriften, Bilder, Symbole, Handzeichen oder Leuchtzeichen (z. B. Warnleuchten)
3.3	Zwei-Sinne-Prinzip	ist ein Prinzip der alternativen Wahrnehmung. Alle Informationen aus der Umwelt werden vom Menschen über die Sinne aufgenommen. Fällt ein Sinn aus, ist die entsprechende Informationsaufnahme durch einen anderen Sinn notwendig. Informationen müssen deshalb nach dem Zwei-Sinne-Prinzip mindestens für zwei der drei Sinne „Hören, Sehen, Tasten“ zugänglich sein (z. B. gleichzeitige optische und akustische Alarmierung)

Der Begriff der „**Behinderung**“ wird definiert in Anlehnung an die Erläuterung aus § 2 Abs. 1 SGB IX betreffend Menschen mit Behinderungen.

Der Begriff des „akustischen Zeichens“ (Punkt 3.5) bezieht sich auf das **Schallzeichen**, das seinerseits wiederum definiert ist unter Punkt 3.13 der ASR A1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung. Danach versteht man unter **Schallzeichen** ein kodierte akustisches Signal ohne Verwendung einer menschlichen oder synthetischen Stimme, z. B. Hupen, Sirenen oder Klingeln.

Der Begriff der barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätte unter Punkt 3.2 nimmt des Weiteren Bezug auf § 4 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen – **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 grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Neben der ASR V3a.2 selbst enthalten auch die seit deren ersten Inkrafttreten im August 2012 schrittweise hinzugekommenen Anhänge eine ganze Reihe von teilweise sogar wortgleichen Begriffen und Definitionen ohne deren Kenntnis eine barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen nicht denkbar ist.

So definiert Anhang A 1.6: Ergänzende Anforderungen zur ASR A1.6 „Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände“ unter den Absätzen 4 und 5 wie folgt:

(4) **Wahrnehmbarkeit und Erkennbarkeit** der Funktion der Bedienelemente sind gegeben, wenn sie für Beschäftigte mit Sehbehinderung visuell kontrastierend und für blinde Beschäftigte taktil erfassbar gestaltet sind.

(5) **Erreichbarkeit** der Bedienelemente ist gegeben, wenn für kleinwüchsige Beschäftigte, für Beschäftigte, die einen Rollstuhl benutzen und für Beschäftigte deren Hand-/Arm-Motorik eingeschränkt ist, Bedienelemente in einer Höhe von 0,85 bis 1,05 m angeordnet sind. Für Beschäftigte, die einen Rollstuhl benutzen, müssen Bedienelemente so angeordnet sein, dass bei seitlicher Anfahrbarekeit ein Gang mit einer Breite von mindestens 0,90 m vorhanden ist (Abb. 1).

Absatz 7 verhält sich definitorisch zur Nutzbarkeit. Danach gilt:

(7) **Nutzbarkeit** der Bedienelemente für kraftbetätigte Fenster und Oberlichter ist gegeben, wenn für Beschäftigte mit Einschränkungen der Hand-/Arm-Motorik die aufzubringende Kraft für die Bedienung der Schalter und Taster 5 N nicht überschreitet.

Weitere Begriffsbestimmungen enthält der Anhang A 1.7: Ergänzende Anforderungen zur ASR A1.7 „Türen und Tore“ in seinen Absätzen 2–4. Danach gilt:

(2) **Erkennbarkeit** wird erreicht, indem Türen für blinde Beschäftigte taktil wahrnehmbar (z. B. taktil eindeutig erkennbare Türblätter oder -zargen) und für Beschäftigte mit einer Sehbehinderung visuell kontrastierend gestaltet sind. Hierbei ist insbesondere auf den Kontrast zwischen Wand und Tür sowie zwischen Bedienelement und Türflügel zu achten.

(3) **Erreichbarkeit** von Drehflügeltüren ist gegeben, wenn für Beschäftigte, die eine Gehhilfe oder einen Rollstuhl benutzen, eine freie Bewegungsfläche sowie eine seitliche Anfahrbarekeit gemäß Abb. 1 gewährleistet wird. Wird die Bewegungsfläche, in die die Tür nicht aufschlägt, durch eine gegenüberliegende Wand begrenzt, muss die Breite der Bewegungsfläche von 120 cm auf 150 cm erhöht werden.

(4) **Erreichbarkeit** von Schiebetüren ist gegeben, wenn für Beschäftigte, die eine Gehhilfe oder einen Rollstuhl benutzen, eine freie Bewegungsfläche sowie eine seitliche Anfahrbarekeit gemäß Abb. 2 gewährleistet wird. Werden die Bewegungsflächen durch gegenüberliegende Wände begrenzt, muss die Breite der Bewegungsflächen von 120 cm auf 150 cm erhöht werden.

Weitere Begriffsbestimmungen und Definitionen finden sich unter Absatz 9 des Anhangs A 1.7. Dabei wiederholen sich Begriffe, wie sie schon im Anhang A 1.6 anzutreffen waren. Danach gilt hier folgendes:

Wahrnehmbarkeit und Erkennbarkeit der Funktion werden erreicht, wenn Bedienelemente für sehbehinderte Beschäftigte kontrastreich und für blinde Beschäftigte taktil erfassbar gestaltet sind. Dabei ist ein unbeabsichtigtes Auslösen zu vermeiden. Für sehbehinderte und blinde Beschäftigte sind Sensortasten nicht zulässig.

Erreichbarkeit für kleinwüchsige Beschäftigte und für Beschäftigte, die einen Rollstuhl benutzen und deren Hand-/Arm-Motorik eingeschränkt ist, ist ge-

geben, wenn Bedienelemente grundsätzlich in einer Höhe von 0,85 m angeordnet sind. Schösser und Türgriffe können z. B. leichter erreicht und benutzt werden bei Verwendung von Beschlaggarnituren, bei denen das Schloss oberhalb des Türgriffes angeordnet ist.

Erreichbarkeit für Beschäftigte, die einen Rollstuhl benutzen, ist gegeben, wenn Bedienelemente so angeordnet sind, dass eine freie Bewegungsfläche bei frontaler Anfahrbareit von mindestens 1,50 m x 1,50 m und bei seitlicher Anfahrbareit von mindestens 1,50 m x 1,20 m vorhanden ist (analog Abb. 1). Dabei müssen die Bedienelemente von kraftbetätigten Drehflügeltüren und Toren mindestens 2,50 m vor der in den Bewegungsraum aufschlagenden Tür und 1,50 m in der Gegenrichtung angebracht sein. Bedienelemente von kraftbetätigten Schiebetüren müssen sich bei frontaler Anfahrt mindestens 1,50 m vor und hinter der Schiebetür befinden.

Nutzbarkeit ist gegeben, wenn für Beschäftigte mit Einschränkung der Hand-/Arm-Motorik die maximal aufzuwendende Kraft zur Bedienung von Schaltern und Tastern 5,0 N beträgt.

Punkt 4 Allgemeines

Absatz 1

Gemäß Abs. 1 sind die Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung durch die individuellen Erfordernisse der **Beschäftigten mit Behinderungen** bestimmt. Hierbei sind technische Maßnahmen vorrangig durchzuführen.

Die Konsequenz des Satzes 1 von Absatz 1 ist, dass insbesondere dann, wenn mehrere Menschen mit unterschiedlichen Graden der Behinderung in einem Betrieb zusammen arbeiten, sich die Maßnahmen der barrierefreien Gestaltung stets am Bedarf desjenigen auszurichten haben, der am stärksten behindert ist. Es kann und darf insofern kein mathematisches Mittelmaß des rechnerisch durchschnittlich behinderten Menschen geben.

Der in Satz 2 verankerte Vorrang technischer vor sonstigen, insbesondere personellen Maßnahmen hat seinen Ursprung in § 4 Nr. 5 ArbSchG. In umgekehrter Sprachlogik wird dort hervorgehoben, dass individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen (also auch technischen) Maßnahmen anzusetzen sind. Dieser also schon im höherrangigen Recht des ArbSchG angesiedelte Rechtsgedanke wird insoweit in der ASR V3a.2 nur noch einmal in Erinnerung gerufen.

Absatz 2

Im Absatz 2 werden verschiedenste Ansprechpartner des Unternehmers genannt, die ihm Informationen hinsichtlich der zu berücksichtigenden Behinderung liefern können. Es entspricht der Natur der Sache, dass die verschiedenen Ansprechpartner nicht in der Lage sein werden, auch gleich die passgenaue Lösung für den jeweiligen Betrieb mitzuliefern. Dies zu bewerkstelligen ist und bleibt ureigenste Aufgabe des Unternehmers.

Neben den unmittelbar betroffenen Beschäftigten nennt die Regelung

- die Schwerbehindertenvertretung
- das betriebliche Eingliederungsmanagement,
- die Gefährdungsbeurteilung sowie

- Erkenntnisse aus Begehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt.

Hierzu kommen unterschiedliche Rechtsvorschriften ins Spiel, die zu kennen unabweisbar ist, zum Verständnis der gesamten Abläufe.

Die vielfältigen Funktionen der **Schwerbehindertenvertretung** ergeben sich vorrangig aus § 95 SGB IX. Der zahlenmäßig nicht begrenzte Aufgabenkreis der Schwerbehindertenvertretung ergibt sich vorrangig aus § 95 Abs. 1 SGB IX.

Die Regelungen des **betrieblichen Eingliederungsmanagements** (abgekürzt: BEM) sind verankert in § 84 Abs. 2 SGB IX sowie § 26 c der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

Nach § 26 c SchwbAV können Arbeitgeber für die Durchführung des BEM Prämien erhalten.

Die **Gefährdungsbeurteilung** ist im alten wie neuen Recht in § 3 ArbStättV geregelt.

Die Regelung hinsichtlich der **Betriebsbegehungen** enthält eine weitere Ungenauigkeit in der juristischen Darstellung. Gemäß der Formulierung sollen die Erkenntnisse aus Begehungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit **oder** des Betriebsarztes stammen. Dies ist aber nur die halbe Wahrheit. Richtig ist vielmehr, dass nach identisch lautenden Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG)

- die Betriebsärzte nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 lit. a ASiG
- die Fachkräfte für Arbeitssicherheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 lit. a ASiG

unisono **verpflichtet sind** (Zitat) „die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken.

Die Formulierung „**oder**“ in der ASR lässt fälschlicherweise den Eindruck entstehen, dass es ausreichen könne, wenn nur einer der vorstehenden genannten Arbeitsschutzexperten eine Begehung mache. Nach § 10 ASiG ist aber auch folgendes vorgesehen: Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben **zusammenzuarbeiten**. Dazu gehört es insbesondere, **gemeinsame Betriebsbegehungen** vorzunehmen. Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit **arbeiten** bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den anderen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen **zusammen**.

Vor diesem Hintergrund hätte es in Absatz 2 von Punkt 4 hinter dem Wort „Betriebsarzt“ noch der Ergänzung bedurft „... bzw. durch beide gemeinsam“.

Absatz 3

Gemäß Absatz 3 ist zum Ausgleich einer nicht mehr ausreichend vorhandenen Sinnesfähigkeit (insbesondere Sehen oder Hören) das Zwei-Sinne-Prinzip zu berücksichtigen.

Das Zwei-Sinne-Prinzip wird unter Punkt 3.3 definiert und erläutert.

Im Anhang A 1.8: Ergänzende Anforderungen zur ASR A1.8 „Verkehrswege“ heißt es dazu unter Punkt 4.1 „Allgemeines“, Abs. 6:

(6) Verkehrskreuzungen und -einmündungen müssen für Beschäftigte mit Behinderungen je nach Auswirkung der Behinderung wahrnehmbar und erkennbar sein. Wahrnehmbarkeit und Erkennbarkeit werden erreicht, wenn diese Bereiche für Beschäftigte mit Sehbehinderung visuell kontrastierend gestaltet sind. Für blinde Beschäftigte ist das **Zwei-Sinne-Prinzip** anzuwenden, z. B. durch ein zusätzliches akustisches Signal an Schranken oder Ampeln oder durch taktile Markierungen (z. B. Bodenmarkierung) (ASR A1.8 Punkt 4.1 Abs. 7).

Eine weitere Erwähnung des Zwei-Sinne-Prinzips enthält Absatz 18 des Anhangs A 1.8, wo es dann heißt:

(18) Die Abgrenzung zwischen niveaugleichen Verkehrswegen und umgebenden Arbeits- und Lagerflächen sowie zwischen Wegen für den Fußgänger- und Fahrzeugverkehr muss

- für Beschäftigte mit Sehbehinderung visuell kontrastierend,
- für blinde Beschäftigte nach dem **Zwei-Sinne-Prinzip**, z. B. durch taktile erfassbare Bodenstrukturen oder akustische Warnsysteme, gestaltet sein (ASR A1.8 Punkt 4.4 Abs. 2).

Auch Anhang A 2.3 Abs. 8 betreffend Fluchtwege und Notausgänge nimmt Bezug auf das Zwei-Sinne-Prinzip, wenn es dort heißt:

(8) Die Alarmierung von Beschäftigten mit Seh- oder Hörbehinderungen, die gefangene Räume nutzen, erfordert die Berücksichtigung des Zwei-Sinne-Prinzips (ASR A2.3 Punkt 6 Abs. 10).

Absatz 4

Die in Absatz 4 aufgelisteten technischen Maßnahmen werden einerseits zwingend („sind vorzusehen“) vorgeschrieben, jedoch nicht abschließend oder gar alternativlos. Dies gibt die Formulierung „zum Beispiel“ vor den Tirets zu erkennen.

Die unter den beiden Tirets aufgeführten Maßnahmen stehen wiederum in engem Zusammenhang mit anderen Technischen Regeln für Arbeitsstätten und zwar

- der ASR A1.7 Türen und Tore sowie
- der ASR A1.8 Verkehrswege.

Das Thema „Barrierefreiheit“ im Kontext mit der ASR A1.7 Türen und Tore ist umfangreich geregelt durch den entsprechenden Anhang zur ASR V3a.2 (GMBL Nr. 13 vom 10. April 2016, S. 281 ff.).

Der vorerst letzte (siebte) Anhang zur ASR V3a.2 behandelt den Komplex „Barrierefreiheit für Verkehrswege“ (Anhang A 1.8) und datiert vom 30.05.2016 (GMBL Nr. 23 vom 22.06.2016, S. 442).

Weiterhin beachtlich sind die beiden Hinweise am Ende von Punkt 4 „Allgemeines“. Gemäß dem Hinweis Nr. 1 ist zu beachten, dass an Arbeitsstätten, die ganz oder teilweise öffentlich zugänglich sind, das Bauordnungsrecht der Länder auch dann Anforderungen an die Barrierefreiheit stellt, wenn dort keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind.

Hinweis Nr. 1

Das im Hinweis Nr. 1 angesprochene **Bauordnungsrecht der Länder** stellt sich im Gesamtüberblick wie bereits ausgeführt (vgl. Kapitel I. 3.) dar:

Hinweis Nr. 2

Hinweis Nr. 2 erinnert daran, dass, wenn die Grundsätze des barrierefreien Bauens bereits bei der Planung von Baumaßnahmen berücksichtigt werden, vorausschauende Lösungen die Kosten für eine nachträgliche Anpassung und einen aufwendigen Umbau von Arbeitsstätten bei einer künftigen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verringern oder vermeiden können.

Den hier verankerten Appell sollten insbesondere private Bauherren beherzigen.

Zum einen spielt die Barrierefreiheit zunehmend eine Rolle vor dem Hintergrund des stetig größer werdenden Anteils älterer Menschen, die in den kommenden Jahren, insbesondere nach dem Tod eines Ehepartners, bezahlbaren Wohnraum suchen.

Problematisch kann ein Fehlen der Barrierefreiheit aber zum anderen auch dann werden, wenn z. B. eine bisher zum privaten Wohnen genutzte Immobilie einer teilgewerblichen Nutzung zugeführt werden soll, etwa durch Umwandlung einer Wohnung in eine Anwaltskanzlei. Dann entsteht eine Arbeitsstätte, die zumindest teilweise öffentlich zugänglich sein soll, und dann greifen im vollen Umfang die Bestimmungen der jeweiligen Landesbauordnung zum Komplex „Barrierefreiheit“.

Punkt 5 Maßnahmen

Gemäß Punkt 5 ergänzen die in den folgenden Anhängen genannten Anforderungen jeweils genannte ASR hinsichtlich der barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten. Am Ende der Absätze wird in Klammern auf den jeweils betreffenden Abschnitt der in Bezug genommenen ASR verwiesen.

III Anhänge zur ASR V3a.2

1. Systematik und Planung

Die ASR V3a.2 ist, wie bereits ausgeführt, eine Querschnitts-ASR zu den derzeit (Stand Frühjahr 2017) siebzehn anderen Technischen Regeln für Arbeitsstätten. Neben den derzeit schon existenten sieben Anhängen haben sich der ASTA und das BMAS ausweislich einer aktuellen Übersicht bereits im Frühjahr 2015 darauf verständigt,

- sechs weitere ASRen in Zukunft und schrittweise mittels Anhängen zur Barrierefreiheit inhaltlich zu modifizieren,
- vier ASRen ohne jegliche Regelungen zur Barrierefreiheit zu belassen.

Das Ergänzungs- und Novellierungsprogramm stellt sich demnach (Stand: Frühjahr 2017) wie folgt dar: