

Zwischenstand Inklusion: Vorgaben und Umsetzung

Andrea Kurtenacker

1. Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung hat dem Thema »Inklusion von Menschen mit Behinderungen« einen eigenen kurzen Abschnitt gewidmet (Bundesregierung 2021: 78–80).

Ganz Deutschland soll in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens barrierefrei werden. Im Mittelpunkt steht die digitale Barrierefreiheit, die Barrierefreiheit bei der Mobilität, beim Wohnen sowie in der Gesundheit. Ziel soll es auch sein, alle öffentlichen Gebäude umfassend barrierefrei zugänglich zu machen. Hierfür wird ein Bundesprogramm Barrierefreiheit aufgelegt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen. Für eine bessere Integration sollen *Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber* (EAA) implementiert, die sogenannte Ausgleichsabgabe erhöht und Fördermaßnahmen angepasst bzw. gestärkt werden. Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sollen die Integration der dort Beschäftigten auf den ersten Arbeitsmarkt durch eine verstärkte Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen verbessern. Auch das dort gültige Entgeltsystem soll transparenter gestaltet werden. Inklusionsunternehmen, die als Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes gelten, werden durch formale Privilegierung im Umsatzsteuergesetz gestärkt.

Fast zeitgleich zur Halbzeit der Ampellegislatur muss sich Deutschland im Rahmen des Staatenprüfverfahrens zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) durch den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen messen lassen.

2. Was bedeutet Inklusion von Menschen mit Behinderungen?

Bereits 2009 hat die Bundesrepublik Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert, deren Ziel es ist, Menschen mit Behinderungen die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen zu garantieren. In diesem Kontext versteht man unter Inklusion gemeinhin die selbstverständliche Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens.

»Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.« (§ 1, UN-BRK)

Dieses neue Verständnis von Behinderung basiert auf einem ganzheitlichen, bio-psycho-sozialen Modell. Die von der WHO entwickelte *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)* liegt diesem Modell zugrunde. Die ICF gibt neben dem Gesundheitsproblem auch Aufschluss darüber, welche Faktoren die Teilhabe eines Menschen in allen Lebensbereichen beeinträchtigen oder fördern. Hierzu zählt die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, etwa die soziale Teilhabe, die Teilhabe an Bildung oder am Arbeitsleben. Daher werden gegenständliche oder soziale Barrieren in der persönlichen Lebenswelt des betroffenen Menschen ausdrücklich auch als Mitverursacher für Behinderung gesehen. Vereinfacht gesagt, gelten Menschen dann als behindert, wenn ein Gesundheitsproblem im Zusammenspiel mit ungünstigen Umweltbedingungen zu dauerhaften Beeinträchtigungen führt.

Der Behinderbegriff wurde in Deutschland mit der Reform des SGB IX im Jahr 2018 durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in Anlehnung an die UN-BRK erweitert. Im allgemeinen Teil des Gesetzestextes heißt es:

»Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.« (§ 2 SGB IX)

In Deutschland sind Menschen mit einer anerkannten Behinderung oder einer anerkannten Schwerbehinderung Personen, deren Behinderung von einem zuständigen Amt (in der Regel das Versorgungsamt) anerkannt wurde. Als Maß für die Beeinträchtigung gilt der sogenannte Grad der Behinderung. Ab einem Grad der Behinderung von 50 liegt eine Schwerbehinderung vor. Schwerbehinderte Menschen haben zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile Anspruch auf besondere Förderleistungen und Hilfen. Diese sind im Teil 3 des SGB IX, dem *Schwerbehindertenrecht*, geregelt. Der Grad der Behinderung sagt aber nichts über die generelle Leistungsfähigkeit der Person aus und lässt auch keinen Schluss auf eine mögliche Erwerbsminderung zu.

Tab. 1: Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland

	2009	2013	2017	Veränderung 2009 bis 2017 in Prozent
Insgesamt	11.967	12.612	13.041	9
Darunter				
Mit anerkannter Schwerbehinderung	7.102	7.549	7.767	9
Mit anerkannter Schwerbehinderung GdB unter 50	2.452	2.665	2.749	12
Chronisch kranke Menschen (anerkannte Behinderung)	2.413	2.398	2.525	5

Quelle: in Anlehnung an den Dritten Teilhabebericht der Bundesregierung (BMAS 2021).

3. Die Bundesinitiative Barrierefreiheit

Die *Bundesinitiative Barrierefreiheit – Deutschland wird barrierefrei*, unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), gilt als das zentrale Vorhaben für die Umsetzung der angekündigten Maßnahmen zur Barrierefreiheit im Koalitionsvertrag der Ampelregierung. Die Regierung will in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens, vor allem bei der Mobilität (u.a. bei der deutschen Bahn), beim Wohnen, in der Gesundheit und im digitalen Bereich Barrierefreiheit voranbringen (BMAS 2022a: 2). Das

Ministerium bezieht sich in seinem Eckpunkte-Papier ausdrücklich auf die Verpflichtung der Vertragsstaaten zur Umsetzung der UN-BRK. In Artikel 9 der UN-BRK heißt es, dass die Vertragsstaaten Maßnahmen treffen müssen,

»mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für die bereitgestellt werden, zu gewährleisten«.

Zur Umsetzung der Maßnahmen sollen rechtliche Erweiterungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) und im Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) umgesetzt werden.

3.1 Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz

Das AGG ist das Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland, das

»Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen soll« (§ 1 AGG).

Das AGG soll europäische Antidiskriminierungsrichtlinien sowie die UN-BRK national umsetzen. Es regelt den Schutz vor Diskriminierung im arbeitsrechtlichen Kontext für Beschäftigte, Auszubildende und Stellensuchende. Zivilrechtlich regelt das AGG beispielsweise Einkäufe, Gaststätten- und Diskothekenbesuche, Wohnungssuche sowie Versicherungs- und Bankgeschäfte. Die Koalition sieht etwa eine erneute Evaluation vor, will Schutzlücken schließen, den Rechtschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten. Zudem will die Ampelregierung die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zukünftig durch den Deutschen Bundestag wählen lassen. Die notwendige Abänderung des AGG ist bereits erfolgt. § 26 AGG legt nun fest, dass die oder der *Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung* nun auf Vorschlag der Bundesregierung vom Deutschen Bundestag für fünf Jahre gewählt wird. Die erste Wahl fand bereits statt.

Unter der neuen Leitung von Ferda Ataman hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Mitte 2023 ein Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorgelegt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023). Demnach sollen die in § 1 AGG genannten Gründe der Benachteiligung durch die Merkmale »Staatsangehörigkeit«, »Sozialer Status« und »Familiäre Fürsorgeverantwortung«, »Sprache«, »chronische Krankheit« und »Geschlechtsidentität« ergänzt werden. Formulierungen wie »aus Gründen der Rasse« werden ersetzt durch »aufgrund rassistischer Zuschreibungen«, »Alter« durch »Lebensalter« (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023: 3). Der komplette Anwendungsbereich des AGG soll auf staatliches Handeln des Bundes ausgeweitet werden. Das Grundlagenpapier will auch Menschen mit Behinderungen besser vor Diskriminierung schützen. Es sollen »angemessene Vorkehrungen« getroffen werden, damit Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt am öffentlichen Leben, bei der Arbeit und am Geschäftsverkehr teilhaben können. Dies ist insofern neu, als der Begriff der angemessenen Vorkehrungen bislang im deutschen Recht kein eigenständiger Rechtsbegriff ist, in den USA und dem Vereinigten Königreich ist der Begriff seit Beginn der 1970er Jahre dagegen geläufig (Eichenhofer 2018). Der UN-Ausschuss empfiehlt Deutschland an der Stelle eine rechtliche Definition des Begriffes aufzunehmen, die sich an Artikel 2 der UN-BRK orientiert. Angemessene Vorkehrungen sind dort notwendige oder geeignete Änderungen und Anpassungen, die gewährleisten sollen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen und ausüben können.

Der Reformvorschlag greift den Begriff auf und sieht für § 3 AGG vor,

»dass die Verweigerung angemessener Vorkehrungen eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist und dass bei einem Verstoß gegen die Verpflichtung zur Herstellung von Barrierefreiheit das Vorliegen einer Benachteiligung widerleglich als Indiz gewertet kann« (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023: 5).

Darüber hinaus soll der arbeitsrechtliche Anwendungsbereich des AGG um Freiberufler, Freiwilligendienstleistende, Praktikanten, Beschäftigte in Fremdbetrieben ergänzt werden. Arbeitgeber und Vertragspartner sollen nicht unverhältnismäßig belastet werden.

Ob der erweiterte Anwendungsbereich bei einer Novellierung zu einer Flut von Rechtsstreitigkeiten führt, bleibt abzuwarten. In Bezug auf die Einhaltung der UN-BRK sind die Reformen überfällig.

3.2 Das Behindertengleichstellungsgesetz

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) setzt die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien sowie die UN-BRK in Bundesbehörden um. Die Länder wiederum haben eigene Behindertengleichstellungsgesetze, die nicht unbedingt mit dem BGG identisch sind. Eine vom BMAS in Auftrag gegebene Evaluation des BGG beklagt das Nebeneinander von Bundes- und Landesrecht, das die Transparenz der Rechtsschutzmöglichkeiten beeinträchtigt (Deutscher Bundestag 2022: 33).

3.3 Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz

Im Zuge der *Übergeordneten Gesetzgebung zur Barrierefreiheit* ist Mitte 2021 das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz in Kraft getreten und ein Jahr später wurde das Gesetz zur Umsetzung für die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen veröffentlicht. Das Gesetz verpflichtet Unternehmen, ab Juni 2025 digitale Produkte und Dienstleistungen barrierefrei anzubieten. Das Gesetz kommt damit einer EU-Richtlinie nach, die bereits 2019 durch das Europäische Parlament und den Rat veröffentlicht wurde. Demnach müssen Produkte und Dienstleistungen, wie Websites, Mobilgeräte oder Verbraucherendgeräte der Kommunikations- und Informationstechnologie barrierefrei gestaltet sein. Hierzu zählen Standard-Verbrauchergeräte wie Notebooks oder Tablets, Selbstbedienungsterminals und der komplette Online-Handel sowie Ticket- und Buchungssysteme. Für Bankautomaten und einige Selbstbedienungsterminals gelten lange Übergangszeiten. Ebenso sind Haushaltsgeräte (z.B. Produktbeschreibungen) ausgenommen. Dennoch lohnt ein Blick ins Gesetz mit den gelisteten Produkten und Dienstleistungen. Mit Ausnahme der großen internationalen Player, die längst die Anforderungen im Blick haben, ist es fraglich, ob grade die klein- und mittelständischen Unternehmen über die Anforderungen ausreichend informiert werden. Die Kriterien zur Barrierefreiheit sind in der BITV 2.0 (Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung) sowie in der europäischen Norm EN 301 549 mit dem Titel *Accessibility requirements for ICT products and services* definiert. Hierzu zählen etwa gut strukturierte Texte auf Programmierebene und im Anwen-

dungsbereich der Nutzer, barrierefreies Design, Untertitelung von Videos und Angebote in Gebärdensprache sowie Alternativtexte in Leichter Sprache. Der Sprung von konservativ programmierten Anwendungen hin zu barrierefreien Angeboten ist groß. Bisher gibt es kaum Schulungs- oder Unterstützangebote. Verbraucher können bei der Marktüberwachungsbehörde Maßnahmen zur Beseitigung der Barrierefreiheit beantragen. Bei Ablehnung von Maßnahmen könnten sie im Anschluss eine Verwaltungsklage anstreben. Darüber hinaus lässt das Gesetz auch Verbandsklagen zu. Im Extremfall kann die Behörde das Produkt oder die Dienstleistung vom Markt nehmen oder Bußgelder verhängen.

Die positiven Synergieeffekte der digitalen Barrierefreiheit sind unbestritten. Barrierefreie Anwendungen bieten grundsätzlich einen besseren Bedienkomfort für unterschiedlichste Gruppen, insbesondere für ältere Menschen, der den Zugang zu digitalen Produkten oder Dienstleistungen vereinfacht. Für Unternehmen, die dies mitbedenken, können sich relevante Wettbewerbsvorteile ergeben. Doch die Kosten für Umprogrammierungen bereits implementierter Produkte und Dienstleistungen sind hoch, der zeitliche Aufwand für Relaunchs ist erheblich. Die Ergebnisse eines aktuellen Testberichts der Aktion Mensch aus 2023 verwundern daher nicht: 75 Prozent der untersuchten Shops sind nicht barrierefrei. Untersucht wurden knapp 80 der meistbesuchten Websites, die über einen kompletten E-Commerce-Webshop verfügen (Aktion Mensch 2023).

Bereits seit 2019 sind Bundesbehörden und öffentliche Einrichtungen auf Landesebene und kommunaler Ebene gesetzlich verpflichtet, mit wenigen Ausnahmen ihre Internetpräsenzen barrierefrei zu gestalten. Auch hier hinkt die Realität dem Anspruch weit hinterher. Der letzte Monitoring-Bericht vom Dezember 2021 ergab, dass keine der geprüften 1.900 Webauftritte der Stichprobe die vorgeschriebenen Anforderungen erfüllt (Flüter-Hoffmann/Rabung 2022).

3.4 Barrierefreiheit im Bereich Mobilität und barrierefreier Aus- und Umbau öffentlicher Gebäude

Die Bundesregierung will den Bus- und Bahnverkehr sowie On-Demand-Angebote des Linienverkehrs barrierefrei gestalten. Dies bedeutet, dass sämtliche Zugangswege für Personen mit eingeschränkter Mobilität barrierefrei ausgestaltet werden. Die eingerichtete Bundesfachstelle für Barrierefreiheit zählt als Beispiele die Bus- und Bahnsteighöhen, Leitsysteme für blinde und

sehbehinderte Menschen oder visuelle sowie akustische Fahrgastinformationen auf. Als entscheidend für eine barrierefreie Nutzung wird die bauliche Infrastruktur und der damit verbundene Zugang zum Fahrzeug gesehen. Wie die Modernisierung sämtlicher Bahnsteige oder Zugangswege umgesetzt werden soll, bleibt offen. Vielerorts, besonders in ländlichen Regionen, ist das öffentliche Verkehrsnetz eher schlecht ausgebaut, teilweise verfügen Bahnhöfe nicht über barrierefreie Zugänge. Nicht zu vergessen sind auch sämtliche digitalen Angebote, die die Nutzung des Bus- und Bahnverkehrs ermöglichen, wie beispielsweise der Zugang zu Ticketsystemen oder komplizierten Tarifsystemen. Insgesamt ist das Geld für Investitionen in den Öffentlichen Nahverkehr seit Jahren knapp bemessen. Das Deutsche Institut für Urbanistik (Difu) stellt in einer aktuellen Studie fest, dass sich bei der kommunalen ÖPNV-Infrastruktur der Nachhol- und Ersatzbedarf auf 64 Milliarden Euro bis zum Jahr 2030 beläuft. Hinzu kommt ein Investitionsbedarf von etwa 4,5 Milliarden Euro für den Ausbau von U-Bahn sowie Stadt- und Straßenbahnstrecken (Arndt/Schneider 2023). Ob Barrierefreiheit in der Mobilität bei Investitionen uneingeschränkt mitgedacht wird, ist offen. Das Personenbeförderungsgesetz (PBefG) enthält bereits seit 2013 den Passus, dass eine vollständige Barrierefreiheit bis zum 1. Januar 2022 zu erreichen ist. Die Umsetzung ist allerdings Ländersache und das Gesetz bietet einige Ausnahmeregelungen bei der Umsetzung an. So reicht es bei Nichterfüllung der Anforderungen unter anderem aus, vorliegende Barrieren für betroffene Kunden eindeutig kenntlich zu machen und die Gründe für die Nichterfüllung zu nennen sowie Alternativen für Routen oder Fahrten aufzuzeigen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention dagegen verpflichtet Deutschland dazu, die uneingeschränkte Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Die aktuelle Staatenprüfung Deutschlands vom Oktober 2023 zur Umsetzung der UN-BRK durch den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Genf mahnt an, dass in den Ländern und Kommunen die menschenrechtlich gebotene Priorität eingeräumt wird und Maßnahmen ausreichend finanziert werden. Die im Koalitionsvertrag angekündigte Abschaffung von Ausnahmemöglichkeiten des Personenbeförderungsgesetzes bis 2026 ist nicht mehr als eine Aufschiebung notweniger Investitionen. Zudem bleibt im Koalitionsvertrag völlig offen, wie die Barrierefreiheit im Bahn- bzw. Fernverkehr umgesetzt werden soll. Dieser ist nämlich vom Personenbeförderungsgesetz ausgeschlossen.

Die EU-Verordnung TSI – *Zugänglichkeit des Eisenbahnsystems für Menschen mit Behinderung und Menschen mit eingeschränkter Mobilität* aus 2014 regelt in Ab-

satz 4, dass »die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen treffen, um für Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zu gewährleisten« (Verordnung [EU] Nr. 1300/2014).

Immerhin baut die Deutsche Bahn nach eigenen Angaben jährlich rund 100 Bahnhöfe und 150 Bahnsteige barrierefrei um (Deutsche Bahn 2023a). Hierfür hat der Bund die Förderinitiative zur Attraktivitätssteigerung und Barrierefreiheit von Bahnhöfen aufgelegt. Im Zeitraum 2019 bis 2026 sollen kleine und mittlere Bahnhöfe ausgebaut werden (Deutsche Bahn 2023b).

4. Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen

Der Koalitionsvertrag legt neben der Barrierefreiheit einen weiteren Schwerpunkt auf die »Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen« (Bundesregierung 2021: 78–79). Erklärtes Ziel ist, Menschen mit Behinderungen darin zu unterstützen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. In diesem Zusammenhang wurde ein »Maßnahmenpaket zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts« (BMAS 2022b) beschlossen. Das Maßnahmenpaket beinhaltet etwa die Einführung einer vierten Staffel im Rahmen der sogenannten Schwerbehindertenausgleichsabgabe, die flächendeckende Einrichtung von Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die Einführung einer Genehmigungsfiktion bei der Bewilligung von Förderleistungen durch die Integrations- bzw. Inklusionsämter von sechs Wochen sowie die Auflösung der Entgeltobergrenze beim Budget für Arbeit.

Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen (und ihnen gleichgestellte) lag 2022 bei 10,8 Prozent. Damit ist sie deutlich höher als die Arbeitslosenquote aller Arbeitslosen (6,4 Prozent) – Grundlage dieser Berechnung ist die Statistik der Schwerbehinderten Menschen der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur für Arbeit Statistik 2023: 37f).

5. Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe ab dem Anzeigejahr 2024 ist beschlossen

Arbeitgeber von mindestens 20 Arbeitsplätzen sind in Deutschland gesetzlich verpflichtet, auf mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung zu beschäftigen. Tun sie dies nicht, müssen sie für jeden nicht besetzten Pflichtplatz eine sogenannte Ausgleichs-

abgabe entrichten (Beschäftigungspflicht, § 154 SGB IX). Die Beträge für einen nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz sind gestaffelt und liegen derzeit monatlich zwischen 140 bis 360 Euro. Die Informationen, die zur Überprüfung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht notwendig sind, werden jährlich in einem sogenannten Anzeigeverfahren an die für das Unternehmen zuständige Agentur für Arbeit übermittelt (Frist 31. März). Die fällige Ausgleichsabgabe muss parallel an das zuständige Integrations- bzw. Inklusionsamt überwiesen werden. Im Kalenderjahr 2020 betrug die Ausgleichsabgabe rund 583 Millionen Euro. Die Ausgleichsabgabe fließt nicht in den allgemeinen Haushalt ein, sondern wird für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet. Hierzu zählen beispielsweise Maßnahmen zur Schaffung und Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in Unternehmen oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen.

In der jährlichen Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden auf Grundlage des Anzeigeverfahrens Informationen über die Anzahl der insgesamt anzeigepflichtigen Unternehmen sowie der besetzten bzw. unbesetzten Pflichtarbeitsplätze geliefert. Auch die Statistik der schwerbehinderten Menschen und deren Erwerbstätigkeit greift auf diese Daten zurück. Die aktuelle Statistik bezieht sich auf das Anzeigejahr 2021. Demnach gab es in Deutschland 174.919 beschäftigungspflichtige Betriebe. Davon haben 68.138 Arbeitgeber ihre Beschäftigungspflicht vollständig erfüllt (39 Prozent). 61.463 haben sie teilweise erfüllt (35 Prozent) und 45.318 haben keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt (26 Prozent). Von den 45.318 Unternehmen, ohne mindestens einen Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung, hatten 34.363 (76 Prozent) Unternehmen zwischen 20 und 40 Arbeitsplätze. 7.002 Unternehmen (15 Prozent) hatten 40 bis 60 Arbeitsplätze und 3.963 Unternehmen 60 oder mehr Arbeitsplätze (9 Prozent). Damit erfüllen immerhin 74 Prozent der abgabepflichtigen Unternehmen ihre Beschäftigungspflicht ganz oder teilweise.

6. Einführung einer vierten Staffel für über 45.000 Unternehmen

Die 45.318 Unternehmen gelten als sogenannte *Null-Beschäftiger*. Für diese Betriebe wird künftig eine vierte Staffel eingeführt und eine höhere Ausgleichsabgabe erhoben.

Laut Bundesagentur für Arbeit war 2021 die Mehrzahl der 45.318 Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigten, kleine Unter-

nehmen. Die vierte Staffel ist erstmals bis zum 31. März 2025 zu zahlen, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2024 fällig wird. Sie kann dann bis zu 210 Euro pro Monat und nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz bei Unternehmen mit bis zu 39 Arbeitsplätzen betragen. Bei Arbeitgebern von 40 bis 59 Arbeitsplätzen liegt die Höchstgrenze bei 410 Euro pro Monat und nicht besetztem Pflichtarbeitsplatz (BGBl. 2023 I Nr. 146 vom 13.06.2023).

Ob die Erhöhung der Ausgleichsabgabe tatsächlich zu einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung führen wird, bleibt abzuwarten. Die Anzahl der Beschäftigten unterscheidet sich von Bundesland zu Bundesland und es wird nicht überall möglich sein, Bewerberinnen und Bewerber mit einer Schwerbehinderung zu rekrutieren. Zudem beschäftigen auch Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitsplätzen (nicht abgabepflichtig) Menschen mit Schwerbehinderung. In der aktuellen Teilerhebung 2020 der Bundesagentur für Arbeit waren dies immerhin 223.400 Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Zudem zeigt die Statistik, dass die Beschäftigung von Schwerbehinderten grade in Kleinbetrieben zwischen 2015 und 2020 sehr stark zugenommen hat. 55.700 Beschäftigte kamen in den fünf Jahren hinzu. Dies entspricht einem Anstieg von 33 Prozent (Bundesagentur für Arbeit Statistik 2020).

Zu bedenken ist auch, dass nicht alle Menschen mit einer Schwerbehinderung ihrem Arbeitgeber ihren GdB mitteilen. Der überwiegende Teil der Menschen (90 Prozent) erwirbt seine Behinderung erst im Laufe des Lebens durch eine Krankheit. Die Offenlegung einer Schwerbehinderung gegenüber dem Arbeitgeber hat bei allen arbeitsrechtlichen Vorteilen des Betroffenen immer auch eine Vertrauenskomponente. In diesem Zusammenhang spielt eine inklusiv ausgerichtete Unternehmenskultur, in der ein als unterstützend empfundenes Betriebsklima herrscht, eine große Rolle.

Inklusion dient der Fachkräftesicherung. Menschen mit Behinderungen können dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Good-Practice-Beispiele, wie sie beispielsweise im öffentlich zugänglichem Informationsportal REHA-DAT dokumentiert sind, sensibilisieren Unternehmen dafür, wie Menschen mit Beeinträchtigungen durch gelungene Arbeitsplatzgestaltungen optimal eingesetzt werden können. Oftmals lassen sich Arbeitsplätze oder die Arbeitsumgebung mittels technischer Hilfen an die individuellen Einschränkungen einer Person sehr gut anpassen. Die Förderstruktur bietet viele Unterstützungsinstrumente wie die Förderung von technischen Hilfsmitteln oder die Förderung von Baumaßnahmen für eine barrierefreie Arbeitsumgebung. Hinzu kommen etwa Lohnkostenzuschüsse, Probebeschäftigung, Einstiegs-

qualifizierungen oder Ausbildungsvergütungen. Allerdings sind insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen sehr häufig nicht über die Unterstützungsinstrumente informiert oder empfinden die Förderlandschaft als intransparent, langwierig oder umständlich. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen hier Abhilfe schaffen.

7. Flächendeckende Einrichtung von Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Den 45.318 Unternehmen, die als sogenannte *Null-Beschäftiger* gelten, sollen zukünftig Beraterinnen und Berater mit Lotsenfunktion zur Verfügung stehen, um einen niederschwelligen und direkten Zugang zu der Unterstützungs- und Förderstruktur in Deutschland zu erhalten. In diesem Kontext hat die Regierung die Implementierung von *Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber* (EAA) gesetzlich festgelegt. Die Einheitlichen Ansprechstellen werden seit Jahresbeginn 2022 deutschlandweit implementiert. Sie sollen Arbeitgeber unabhängig und trägerübergreifend zur Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beraten sowie bei der Beantragung von Förderleistungen unterstützen. Sie übernehmen somit die Funktion eines Lotsen im Förderprozess, der sowohl die Bedürfnisse der Arbeitnehmer kennen soll als auch den Überblick über die Förderlandschaft in Deutschland hat.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EAA haben den Auftrag, aktiv auf die Unternehmen zuzugehen. Sie müssen daher in der Region gut vernetzt sein. Ein Grund hierfür ist, dass die EAA, je nach Bundesland, bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt sind. Verantwortlich für die Einrichtung und Organisation der EAA sind die Integrations- beziehungsweise Inklusionsämter. Laut Bericht der Bundearbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) haben die Anlaufstellen im Jahr 2022 in allen Bundesländern ihre Arbeit aufgenommen (BIH 2022: 4). Zum überwiegenden Teil wurden die Träger der EAA von den Integrationsfachdiensten beauftragt (82 Träger). Hinzu kommen 12 Kammern und 10 Bildungsträger. Die genannten Träger sind grundsätzlich schon vor der Einrichtung der EAA als Ansprechpartner für Arbeitgeber präsent gewesen. Beispielsweise stehen die Inklusionsberater der Kammern und auch die Integrationsfachdienste Arbeitgebern seit Jahren beratend zur Seite. Die Aufstockung von Personal und die bundesweite Bekanntmachung lässt hoffen, dass das Beratungsangebot der

EAA entsprechend genutzt wird. Im Jahr 2022 haben die EAA laut BIH-Bericht über 10.000 Betriebe kontaktiert und 4.300 Betriebsbesuche absolviert (BIH 2022: 4). 65 Prozent der Kontakte betrafen beschäftigungspflichtige Betriebe. Darüber hinaus erwarten Arbeitgeber zu Recht, dass bei Inanspruchnahme der Beratungsleistungen der EAA langwierige Antragsverfahren auf Förderleistungen, beispielsweise bei notwendigen Arbeitsplatzgestaltungen mit technischen Hilfen, deutlich beschleunigt werden. Für Anträge an die Integrations- beziehungsweise Inklusionsämter hat die Bundesregierung für einige wenige Leistungen wie die Arbeitsassistenz per Gesetzesänderung eine sogenannte Genehmigungsfiktion festgelegt. Binnen sechs Wochen muss das Amt entscheiden, ansonsten gilt der Antrag als genehmigt. Die beantragte Leistung muss in Art und Umfang genau beziffert werden. Dies ist zum Zeitpunkt der Antragstellung aber meist noch nicht möglich. Für die meisten Leistungen, die Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Einstellung zugutekommen, gilt die Genehmigungsfiktion nicht. Der Sozialverband VDK Deutschland e.V. bedauert in seiner Stellungnahme zur Genehmigungsfiktion, dass Menschen mit Behinderungen und deren potenzielle Arbeitgeber von schleppenden Verfahren berichten, die dazu führen, dass Arbeitgeber am Ende doch Abstand von der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen nehmen (Deutscher Bundestag 2023: 10f).

8. Werkstätten für behinderte Menschen

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung kündigt an, dass die Angebote der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) stärker auf die »Integration sowie die Begleitung von Beschäftigungsverhältnissen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt« (Bundesregierung 2021: 79) ausgerichtet werden. Zudem sollen die Ergebnisse vom »Beteiligungsvorhaben zur Entwicklung eines transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystems in den WfbM« (Bundesregierung 2021: 79) umgesetzt werden. Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat in der aktuellen Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-BRK ein weiteres Mal die hohe Zahl von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten und deren geringe Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt angemahnt. Auch das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR) spricht im Zusammenhang von WfbM von Sonderstrukturen (DIMR 2023: 42–43).

Offiziell sind Werkstätten für behinderte Menschen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, deren Aufgabe es ist, Menschen, die wegen ihrer Behinderung nicht oder noch nicht dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, zu helfen, ihre Leistungsfähigkeit durch Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen. Laut Jahresbericht der Bundearbeitsgemeinschaft der WfbM (BAG WfbM) waren im Jahr 2022 310.000 Menschen mit Behinderungen in deren Mitgliedswerkstätten beschäftigt. Davon waren allein 260.000 Menschen im internen Arbeitsbereich tätig, 26.000 im Berufsbildungsbereich (früher Arbeitstrainingsbereich) und 20.000 Personen im sogenannten Förderbereich, der eine besondere Betreuung und Förderung von behinderten Menschen ermöglicht. Insgesamt verfügt die BAG WfbM über rund 700 Hauptwerkstätten an rund 3.000 Standorten in Deutschland.

Werkstattbeschäftigte gelten, unabhängig von ihrer Leistungsfähigkeit und persönlichen Entwicklung als voll erwerbsgemindert und haben keinen Arbeitnehmerstatus, sondern stehen in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis (§ 221 SGB IX). Daher gilt der Mindestlohn für Werkstattbeschäftigte nicht. Werkstattbeschäftigte erhalten für ihre Tätigkeiten ein Arbeitsentgelt, das sich aus dem Arbeitsförderungsgeld sowie einem pauschalen Grundbetrag und einem individuellen Steigerungsbetrag errechnet. Letzteres setzt sich aus dem Arbeitsergebnis der Werkstätten zusammen, das von Werkstatt zu Werkstatt stark variieren kann. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im September 2023 die Ergebnisse einer Studie zum Thema Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in WfbM und deren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt veröffentlicht (BMAS 2023).

Demnach lag das komplette Arbeitsentgelt in den Werkstätten im Jahr 2019 im Durchschnitt bei monatlich 225 Euro und einer durchschnittlichen Bruttoarbeitszeit von 37,2 Stunden. Die Studie hat ermittelt, dass unter Einbeziehung des WfbM-Entgelts und des Anspruches auf Grundsicherung im Jahr 2019 Werkstattbeschäftigte in Privathaushalten durchschnittlich 973 Euro zur Verfügung hatten. Bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente lag das Einkommen bei durchschnittlich 1.051 Euro.

Die Auslegung des fehlenden Arbeitnehmerstatus und die damit verbundene Abhängigkeit von einer ergänzenden Grundsicherung wird seit Jahren stark kritisiert. Hinzu kommt die den WfbM zugeschriebene mangelnde Bereitschaft, Werkstattbeschäftigte in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, obwohl Förderinstrumente, wie beispielsweise das Budget für Arbeit (ein quasi Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber), seit Jahren existieren. So wurden im Jahr 2019 gerade mal 447 Personen auf den allgemeinen Arbeits-

markt überführt. Diesen Umstand will die Bundesregierung ändern, wobei nicht damit zu rechnen ist, dass Werkstattbeschäftigte einen Arbeitnehmerstatus erhalten und damit auch den gesetzlichen Mindestlohn. Die Argumente gegen einen Mindestlohn sind sehr vielfältig. Zum einen arbeiten die WfbM, je nach Branche und Größe, nicht durchgängig wirtschaftlich erfolgreich, müssen aber dennoch ihren Auftrag erfüllen. Darüber hinaus ist die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Werkstattbeschäftigten unterschiedlich. Nicht immer steht die Arbeitsleistung, sondern die Betreuung und Förderung des Menschen im Vordergrund. Eine erwartete Arbeitsleistung, wie in regulären Arbeitsverträgen festgelegt, gibt es in WfbM nicht. Viele Werkstattbeschäftigte arbeiten allerdings in Vollzeit oder sogar auf ausgelagerten Arbeitsplätzen in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Es ist zumindest in diesen Fällen nicht ersichtlich, warum die Beschäftigten nicht generell oder mit Hilfe des Budgets für Arbeit den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt schaffen sollten.

9. Privilegierung im Umsatzsteuergesetz für Inklusionsunternehmen

Inklusionsbetriebe sind im Unterschied zu den Werkstätten für behinderte Menschen Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes, die sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse für Menschen mit Behinderungen anbieten. Inklusionsbetriebe sollen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Deren Anteil soll in der Regel nicht 50 Prozent überschreiten. In Deutschland gibt es mehr als 1.000 Inklusionsunternehmen in den unterschiedlichsten Branchen mit unterschiedlichsten Geschäftsmodellen.

Inklusionsbetriebe können Förderungen beim Aufbau, der Ausstattung oder Modernisierung des Unternehmens erhalten. Zudem stehen ihnen, wie jedem anderen Unternehmen auch, finanzielle Unterstützungen unter anderem bei behinderungsgerechten Einrichtungen von Arbeitsplätzen, Eingliederungszuschüsse oder Beschäftigungssicherungszuschüsse zu. Im Ergebnis müssen sich Inklusionsunternehmen, anders als die WfbM, am Markt behaupten. Was nun genau mit der Privilegierung im Umsatzsteuergesetz gemeint ist, bleibt unklar. Die Anwendung eines ermäßigten Steuersatzes für Inklusionsunternehmen macht deren Produkt- und Dienstleistungen günstiger. Sie müssten sich dann dem Vorwurf der ungleichen Wettbewerbsbedingungen stellen.

Insgesamt bleiben die Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen eher halbherzig. Die im Koalitionsvertrag angekündigten Schritte wirken in der Umsetzung mitunter wie eine notgedrungene Reaktion auf längst überfällige Anforderungen des internationalen Rechts. Die Novellierungen der nationalen Gesetze zur Umsetzung der UN-BRK sind mehr als 14 Jahre nach Inkrafttreten der Konvention von Ausnahmen und langen Übergangszeiten geprägt.

Privatunternehmen müssen ab Juni 2025 digitale Produkte und Dienstleistungen barrierefrei anbieten. Die Ampelregierung folgt damit einer EU-Richtlinie von 2019. Große Unternehmen, die international agieren, werden dies längst für ihre E-Commerce-Auftritte berücksichtigen. Kleine und mittelständische Unternehmen wird dies dagegen möglicherweise härter treffen.

Ob eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe tatsächlich zu mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bei den sogenannten *Null-Beschäftigern* führt, bleibt abzuwarten. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber stehen vor großen Herausforderungen. Sie müssen gerade die Unternehmen überzeugen, die bisher keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt oder ausgebildet haben. Mögliche Förderungen etwa für notwendige technische Hilfsmittel bei der Arbeitsplatzgestaltung müssen unkompliziert und zeitnah bewilligt werden.

Literatur

- Aktion Mensch (2023): Testbericht: So barrierefrei sind Online-Shops in Deutschland, Website Aktion Mensch, [online] https://aktion-mensch.stylab.cloud/api/public/content/aktion-mensch-testbericht-onlineshops_062023.pdf [abgerufen am 29.11.2023].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Website Antidiskriminierungsstelle, [online] https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=12 [abgerufen am 29.11.2023].
- Arndt, Wulf-Holger/Schneider, Stefan (2023): Investitionsbedarfe für ein nachhaltiges Verkehrssystem. Schwerpunkt kommunale Netze, Website Deutsches Institut für Urbanistik, [online] <https://repository.difu.de/handle/difu/57> [abgerufen am 29.11.2023].

BGBI. 2023 I Nr. 146 vom 13.06.2023 – Bundesgesetzblatt 2023 I Nr.146 vom 13.06.2023, Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes, Webseite Bundesgesetzblatt, [online] <https://www.recht.bund.de/eli/bund/bgb/1/2023/146> [abgerufen am 29.11.2023].

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsor-gestellen (2022): Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). Einrichtung, Betrieb und Aktivitäten. Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022, Website, [online] https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/EAA_BIH_Bericht_2022.pdf [abgerufen am 29.11.2023].

Bundesagentur für Arbeit Statistik (2022): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung (Jahreszahlen). Deutschland 2022, Website Arbeitsagentur, [online] https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202212/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-o-202212-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [abgerufen am 29.11.2023].

Bundesagentur für Arbeit Statistik (2020): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Teilerhebung) – Deutschland, West/Ost, Länder und Regionaldirektionen (Jahreszahlen), Website Bundesagentur für Arbeit Statistik, [online] https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202012/iiia6/bsbm-bsbm-teilerhebung/bsbm-teilerhebung-d-o-202012-xls.xlsx?__blob=publicationFile&v=2 [abgerufen am 29.11.2023].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, Website BMAS, [online] https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [abgerufen am 29.11.2023].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022a): Eckpunkte: »Bundesinitiative Barrierefreiheit – Deutschland wird barrierefrei«, Website BMAS, [online] https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2022/eckpunkte-bundesinitiative-barrierefreiheit.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [abgerufen am 29.11.2023].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022b): Bessere Chancen für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt, Website BMAS, [online] <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2022/bessere-chancen-fuer-menschen-mit-behinderungen.html> [abgerufen am 29.11.2023].

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Abschlussbericht, Website BMAS, [online] <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/f626-entgeltsystem-wfbm.pdf?blob=publicationFile&v=3> [abgerufen am 29.11.2023].
- Bundesregierung (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), Website Bundesregierung, [online] <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/1f422c60505b6a88f8f3b3b5b8720bd4/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> [abgerufen am 29.11.2023].
- Deutsche Bahn (2023a): Barrierefreie Bahnhöfe, Website Deutsche Bahn, [online] <https://www.deutschebahn.com/de/geschaefte/infrastruktur/bahnhof/Barrierefreie-Bahnhoefe-8121530> [abgerufen am 29.11.2023].
- Deutsche Bahn (2023b): Förderinitiative zur Attraktivitätssteigerung und Barrierefreiheit von Bahnhöfen (FABB), Website Deutsche Bahn (Stand: 19.06.2023), [online] https://www.deutschebahn.com/de/konzern/bahnhelt/bauen_bahn/Bauen_an_Personenbahnhoefen/Bauprogramme_an_Personenbahnhoefen/FABB-6874128 [abgerufen am 29.11.2023].
- Deutscher Bundestag (2022): Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Novellierung des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts. Unterrichtung durch die Bundesregierung, Drucksache 20/4440, Website Bundestag, [online] <https://dserver.bundestag.de/btd/20/044/2004440.pdf> [abgerufen am 29.11.2023].
- Deutscher Bundestag (2023): Stellungnahme des Sozialverbands VdK Deutschland e. V. zum Kabinettsentwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 20(11)301, Berlin.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2023): Parallelbericht an den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum 2./3. Staatenprüfverfahren Deutschlands, Website DIMR, [online] https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Parallelbericht/DIMR_Parallelbericht_an_UN-Ausschuss_fuer_die_Rechte_von_Menschen_mit_Behinderungen_2023.pdf [abgerufen am 29.11.2023].

Eichenhofer, Eberhard (2018): Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht. Menschenrechtliche Forderungen an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Baden-Baden: Nomos.

Flüter-Hoffmann, Christiane/Rabung, Eva (2022): Digitale Barrierefreiheit: (noch) keine Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung, in: IW-Kurzbericht, Nr. 50, Website IW, [online] https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Digitale-Barrierefreiheit.pdf [abgerufen am 29.11.2023].

Verordnung (EU) Nr. 1300/2014: VERORDNUNG (EU) Nr. 1300/2014 DER KOMMISSION vom 18. November 2014 über die technischen Spezifikationen für die Interoperabilität bezüglich der Zugänglichkeit des Eisenbahnsystems der Union für Menschen mit Behinderungen und Menschen mit eingeschränkter Mobilität, Website EUR-Lex, [online] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R1300> [abgerufen am 29.11.2023].

