

Abbau von Barrieren erfordert Augenmaß und Aufklärung – keinen Zwang

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGGÄndG) vom 19. November 2025

8. Dezember 2025

Zusammenfassung

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch mehr Barrierefreiheit zu verbessern ist ein wichtiges Ziel. Die Arbeitgeber bekennen sich zur Barrierefreiheit nach den bisherigen gesetzlichen Vorschriften und setzen diese auch um. Das zeigt unter anderem das langjährige Engagement für eine inklusive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Branchenverbänden wie Dehoga (z. B. „Reisen für Alle- Zertifizierung“) und dem Einzelhandel. Um Barrierefreiheit in der Privatwirtschaft zu fördern, ist es jedoch nicht der richtige Weg, das Behindertengleichstellungsgesetz auszuweiten. Sehr viele Unternehmen engagieren sich bereits für eine inklusive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Statt gesetzlichen Zwangs sollten die Unternehmen vielmehr bei der Barrierefreiheit unterstützt werden. Der Ansatz im Referentenentwurf, die Aufgaben der Bundesfachstelle Barrierefreiheit entsprechend auszuweiten, ist insofern richtig.

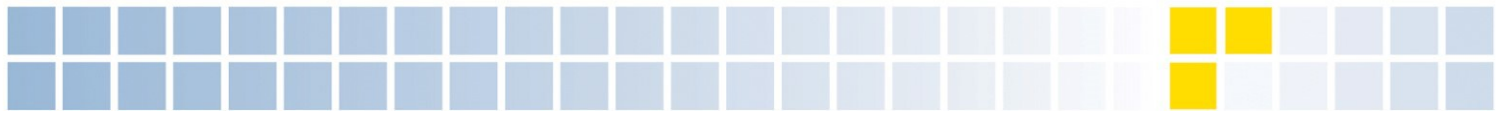
Indem der Referentenentwurf den Anwendungsbereich des BGG auf private Unternehmen ausweitet, geht er über die Vereinbarung im Koalitionsvertrag hinaus. Der Koalitionsvertrag sieht gerade nicht vor, dass private Unternehmen zur Barrierefreiheit gezwungen werden sollen. Vielmehr soll auf Barrierefreiheit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

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

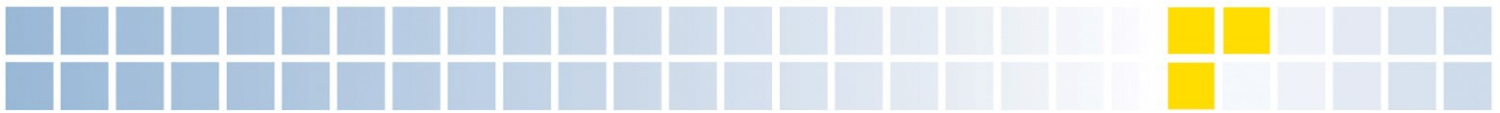
Hinzu kommt, dass viele private Unternehmen bereits durch die praktische Umsetzung des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes (BFSG) finanziell und organisatorisch erheblich belastet werden. Eine darüberhinausgehende gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen ist daher das falsche Signal. Von dem Vorhaben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

Sollte ungeachtet dieser Einwände, an einer Verschärfung festgehalten werden, sind folgende Anpassungen am Referentenentwurf zwingend:

- Es muss eindeutig sein, dass kein Entschädigungsanspruch besteht. Hier ist der Referentenentwurf nicht klar genug formuliert. Ein Entschädigungsanspruch birgt zusätzlich ein Kosten- und Missbrauchsrisiko.



- Um den Unternehmen die notwendige Rechtssicherheit zu geben, muss die vorgesehene Geltendmachung von Unterlassungs- und Beseitigungsansprüchen auf drei Monate begrenzt werden.
- Die Erweiterung des Benachteiligungsbegriffs auf scheinbar neutrale Regelungen, Kriterien, Verfahren und algorithmische Entscheidungssysteme ist zu weitgehend. Diese Änderung muss gestrichen werden.
- Die Kombination aus einer drohenden Beweislastumkehr zu Lasten der Unternehmen, einer Prozessstandschaft und einem nur optionalen Schlichtungsverfahren wird die Unternehmen zwangsläufig mit einem hohen Rechts- und Kostenrisiko konfrontieren und für lange Rechtsstreitigkeiten und ggf. Klagewellen sorgen. Um schnelle, unbürokratische außergerichtliche Einigungen zu fördern, muss das Schlichtungsverfahren obligatorisch einer Klagemöglichkeit vorgeschaltet werden und die Beweislast auf das normale Maß – einen Vollbeweis für die anspruchsbegründenden Tatsachen zu erbringen – angepasst werden.
- Damit Unternehmen die neuen Anforderungen des BGG umsetzen können, sind lange Übergangsfristen von mindestens drei Jahren notwendig. Dies ermöglicht eine rechtssichere Planung.
- Die Zugangserweiterung für Assistenzhunde zu privaten Betrieben muss sich auf geprüfte bzw. zertifizierte Assistenzhunde beschränken.
- Die im Entwurf kalkulierten Kosten für Unternehmen sind deutlich zu niedrig angesetzt. Individuelle Maßnahmen, juristische Beratung und mögliche Entschädigungsansprüche führen voraussichtlich zu erheblich höheren Belastungen als die angenommenen 1,35 Mio. € jährlich. Für eine realistische Bewertung müssen tatsächliche Praxiskosten und die Vielzahl potenzieller Streitfälle berücksichtigt werden.



Im Einzelnen

Koalitionsvertrag einhalten – keine Verpflichtung für private Unternehmen!

Die Bundesregierung sollte nicht über den Koalitionsvertrag hinausgehen. Der Koalitionsvertrag sieht vor, das Behindertengleichstellungsgesetz weiterzuentwickeln, sodass unter anderem alle öffentlich zugänglichen Bauten des Bundes bis 2035 barrierefrei gestaltet werden. Auch in der Privatwirtschaft wollen sie auf Barrierefreiheit hinwirken.¹ Bereits die Formulierung „auf Barrierefreiheit hinwirken“ im Koalitionsvertrag deutet deutlich darauf hin, dass keine rechtliche Verpflichtung der Privatwirtschaft intendiert ist. Es handelt sich um ein Förderziel, nicht um eine verbindliche Vorschrift. Damit ist klar, dass die Koalition die Verantwortung für die Umsetzung verbindlicher Maßnahmen weiterhin auf den öffentlichen Sektor beschränkt. Im Sondierungspapier von CDU/CSU und SPD war noch eine Ausweitung auf Privatunternehmen vorgesehen. Im Koalitionsvertrag ist dieser Passus aber bewusst gestrichen worden, was als klares politisches Signal der Koalitionäre zu deuten ist: Eine rechtliche Verpflichtung der Privatwirtschaft war nicht intendiert. Die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch mehr Barrierefreiheit ist ein wichtiges Ziel, dem sich die Arbeitgeber bereits nach geltendem Recht verpflichtet fühlen. Statt gesetzlichen Zwangs sollte die Förderung von Barrierefreiheit durch Unterstützung erfolgen, wie es das Förderziel auch vorsieht.

Unterstützungsangebote für Unternehmen ist der richtige Weg

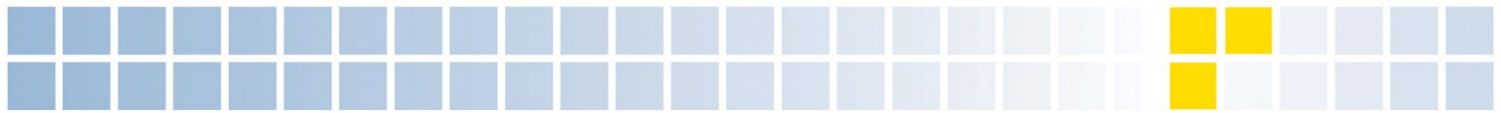
Es ist sinnvoll, dass die Aufgaben der Bundesfachstelle Barrierefreiheit erweitert und konkretisiert werden sollen. In § 13 Abs. 2 Nr. 5 und 6 BGG-E ist eine kostenlose Beratung und Informationsbereitstellung für die Wirtschaft und den Verbänden vorgesehen. Außerdem soll sie bei Abschluss von Zielvereinbarungen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

Einschränkung der Pflicht zur Vornahme „angemessener“ Vorkehrung sinnvoll

Dass bauliche Veränderungen sowie Änderungen an Gütern und Dienstleistungen im Referentenentwurf generell als unverhältnismäßig angesehen werden, ist richtig. Bauliche Veränderungen sind regelmäßig teuer. Es ist den Unternehmen nicht zumutbar, z. B. ganze Eingangsbereiche behindertengerecht umzubauen. Bauliche Veränderungen greifen tief in die bauliche Substanz und den Betriebsablauf eines Unternehmens ein und verursachen regelmäßig Investitionen im fünf- bis sechsstelligen Bereich. Anders als bei rein organisatorischen oder technischen Anpassungen können Unternehmen solche Eingriffe nicht flexibel oder kurzfristig umsetzen. Sie erfordern Planungsprozesse, Genehmigungen, bauliche Umstellungen und oft auch längere Betriebsunterbrechungen. Für viele Betriebe wären solche Umbauten faktisch nicht realisierbar, da sie auf Mietrecht, Denkmalschutz, bauliche Tragfähigkeit und Vermieterentscheidungen keinen Einfluss haben.

Es ist ebenfalls sinnvoll, dass sich die Angemessenheit von Vorkehrungen laut Gesetzesbegründung an vorwiegend objektiven Kriterien, wie z. B. dem finanziellen und organisatorischen Aufwand, der wirtschaftlichen Zumutbarkeit, der Unternehmensgröße, der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit usw. orientieren soll. Da jede Behinderung individuell ist und

¹ Koalitionsvertrag CDU/CSU/SPD ["Verantwortung für Deutschland"](#) - 21. Legislaturperiode, 2025 Rn. 645 ff.



in unterschiedliche Wechselwirkungen mit der Umwelt steht, müssten die Unternehmen für jeden denkbaren Einzelfall im Vorfeld einen sehr aufwendigen Prozess in Gang setzen, um die bestmöglichen Vorkehrungen zu treffen, um mögliche Klagen zu vermeiden. Die objektiven Kriterien, die laut Gesetzesbegründung bei der Beurteilung der Angemessenheit herangezogen werden sollen, können Unternehmen dabei helfen, geeignete Maßnahmen schneller zu erkennen und auszuwählen. Darüber hinaus bieten sie wichtige Anhaltspunkte für die gerichtlichen Beurteilung möglicher Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 3 Nr. 3 BGG-E.

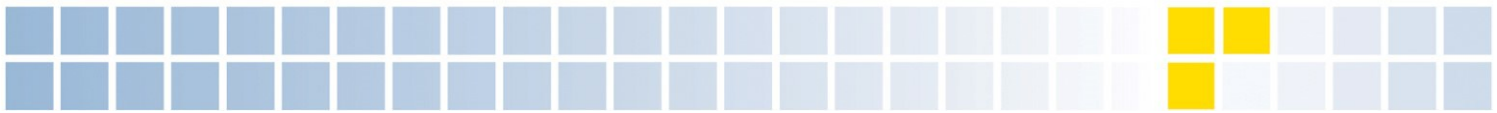
Insbesondere muss berücksichtigt werden, wie groß ein Unternehmen ist und welche finanziellen Möglichkeiten es hat. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben oft deutlich weniger finanzielle Ressourcen als große Firmen. Deshalb können selbst vergleichsweise „kleine“ Maßnahmen, z. B. technische Anpassungen,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

Unternehmen nach § 7 Abs. 2 BGG-E, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehende bewegliche Güter oder Dienst- und Werkleistungen anbieten, werden voraussichtlich zusätzliches Personal einstellen und schulen müssen. Dieses Personal wäre vor allem für die Bearbeitung von Einzelfällen und die Vorbereitung von Schlichtungsverfahren zuständig, um das Benachteiligungsverbot einzuhalten. Z. B. allein der Einzelhandel mit seinen rund 50 Mio. Kundenkontakten pro Tag im Verhältnis zu einem Anteil von 16 % der Bevölkerung, der mit einer Behinderung lebt, sieht sich durch die Pflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen mit einem deutlichen bürokratischen und wirtschaftlichen Mehraufwand konfrontiert.

Entschädigung gegen private Unternehmen rechtsklar ausschließen

Richtig ist, dass Schadensersatzansprüche der betroffenen Personen gegen private Unternehmen bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 5 Satz 3 BGG-E ausgeschlossen sind. Auch der Entschädigungsanspruch darf nicht auf private Unternehmen erstreckt werden. Um Rechtsklarheit zu schaffen und damit private Unternehmen nicht in die Haftung geraten, muss im Gesetzestext klargestellt werden, dass sich der Entschädigungsanspruch nach § 7 Abs. 5 Satz 4 BGG-E nicht auf private Unternehmen nach § 7 Abs. 2 BGG-E bezieht. Das gelingt am besten dadurch, dass der Ausschluss der Haftung von Unternehmen nach § 7 Abs. 2 BGG-E auch für immaterielle Schäden ausdrücklich in § 7 Abs. 5 Satz 3 BGG-E ergänzend aufgenommen wird. Mit einer Einführung eines zivilrechtlichen Entschädigungsanspruchs für immaterielle Schäden bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot würde der Entwurf ansonsten einen grundsätzlichen Systemwechsel im Behindertengleichstellungsrecht zum Nachteil privater Unternehmen vollziehen.

Ein Entschädigungsanspruch ist nicht notwendig, um Barrieren abzubauen. Dafür gibt es den Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch. Ein Entschädigungsanspruch unterstellt, dass Unternehmen nicht gewillt sind, Barrieren abzubauen. Das wäre kontraproduktiv und würde in Kombination mit den herabgesetzten Darlegungs- und Beweislastanforderungen für Betroffene und dem nur optional vorgesehenen Schlichtungsverfahren zu einer Steigerung des Rechts- und Kostenrisikos für die Unternehmen führen. Sie könnten sich mit Klagewellen, strategischen Verfahren und mit potenziellem Rechtsmissbrauch, wie es teilweise beim Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz der Fall ist, konfrontiert sehen. Diese neuen Ansprüche würden so zu einem erheblichen Haftungsrisiko führen, vor allem für kleinere Betriebe, die sich weder juristisch noch organisatorisch auf solche Verfahren vorbereiten können.



Ansprüche gegen private Unternehmen verantwortungsvoll begrenzen

Die Ansprüche sollten nur innerhalb von drei Monaten nach Anspruchsentstehung geltend gemacht werden können. Dies dient der Planungs- und Rechtsicherheit der betroffenen Personen und der Unternehmen sowie einer schnellen Erledigung von Rechtsstreitigkeiten. Andernfalls wären die Unternehmen dem Risiko ausgesetzt, lange auf Beseitigung oder Unterlassung verklagt zu werden. Im Übrigen ist nach längerer Zeit die Durchsetzung solcher Ansprüche oft nicht mehr sachgerecht, da sich die zugrunde liegenden Umstände geändert haben. Der Referentenentwurf sieht keine ausdrücklichen Präklusionsfristen für Ansprüche auf Beseitigung und Unterlassung vor. Im Zweifel würde deshalb die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB herangezogen werden. Das ist zu lang. In Kombination mit der abgesenkten Beweislast für Betroffene, der Möglichkeit einer Prozessstandschaft durch anerkannte Verbände sowie dem nur optionalen Schlichtungsverfahren ist das Rechtsrisiko für private Unternehmen unverhältnismäßig.

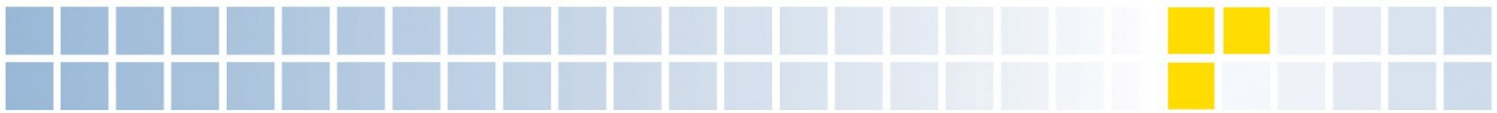
Neuer Benachteiligungsbegriff ist zu weitgehend – Erweiterung streichen

Die Erweiterung des Benachteiligungsbegriffs auf „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, einschließlich algorithmische Entscheidungssysteme“ in § 7 Abs. 3 Nr. 5 BGG-E ist zu weitgehend, führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit und hindert Digitalisierung und Modernisierung. Sie ist zu streichen. Unternehmen, die auf Standardisierung und automatisierte Verfahren setzen, tragen ein kaum kalkulierbares Risiko, dass diese im Nachhinein als benachteiligend bewertet werden. Unternehmen müssten ihre gesamten internen Abläufe auf mittelbare Benachteiligungen prüfen, was in der Praxis weder realistisch noch rechtssicher möglich ist. Eine solche permanente Risikoanalyse wäre weder technisch realisierbar, noch organisatorisch zu stemmen und schon gar nicht rechtssicher zu gewährleisten. Zudem besteht die Gefahr, dass die Regelung innovationshemmend wirkt. Unternehmen könnten von der Einführung effizienter digitaler Prozesse Abstand nehmen, weil unklar bleibt, wie diese rechtlich bewertet werden. Gerade KMU, die nicht über Rechts- oder Compliance-Abteilungen verfügen, würden dadurch benachteiligt. Eine derart weitreichende Auslegung des Benachteiligungsbegriffs erzeugt Unsicherheit, hemmt Modernisierung und schafft ein unverhältnismäßiges Haftungsrisiko, ohne dass klar ist, ob dadurch tatsächlich zusätzliche Barrieren abgebaut werden.

Kein faktische Beweislastumkehr zum Nachteil der Unternehmen!

Die faktische Beweislastumkehr zu Lasten privater Unternehmen, wie sie der neue § 7b BGG-E vorsieht, muss geändert werden. Darlegungs- und Beweislast sollten den üblicherweise geltenden Regeln folgen. Der allgemeine zivilrechtliche Grundsatz nach § 138 ZPO, nach dem die Anspruchstellerin oder der Anspruchsteller die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und im Bestreitensfall voll beweisen muss, ist im Zivilverfahren die Regel und sollte es auch bleiben.

Laut § 7b BGG-E soll es ausreichen, wenn die Betroffenen im Streitfall Tatsachen „glaubhaftmachen“, die eine Benachteiligung „vermuten“ lassen. Darin ist eine doppelte Absenkung der Anforderungen an den Vollbeweis der anspruchsbegründenden Tatsachen enthalten: Ausreichend ist erstens, dass der betroffene Mensch mit Behinderung Tatsachen plausibel darlegt, die auf eine Benachteiligung schließen lassen, anstatt diese Tatsachen so beweisen zu müssen, dass sie vor Gericht als erwiesen gelten. Zweitens reicht dabei die Glaubhaftmachung von Tatsachen aus, die eine Benachteiligung lediglich vermuten lassen – diese müssen eine Benachteiligung nicht begründen. Die Beweislast zum Nachteil der privaten Unternehmen abzusenken, lässt sich auch nicht damit begründen, ein Nachweis der anspruchsbegründeten Tatsachen, wie z.B. die Angemessenheit der Vorkehrungen, sei den



Betroffenen mangels Kenntnis von unternehmensinternen Informationen von vorneherein nicht möglich. Zwar muss der Klagende, um einen Vollbeweis zu erbringen, die anspruchsbegründenden Tatsachen im Bestreitensfall beweisen, es gilt aber auch hier zunächst einmal die sekundäre Darlegungslast, sollten die Betroffenen keine Kenntnis von den näheren Umständen und auch keine Möglichkeit zur Sachverhaltsaufklärung haben. Den Unternehmen ist es dann auferlegt, substantiiert dem Vortrag des Betroffenen zu erwidern und ggf. die Einwände gegen einen Verstoß des Benachteiligungsverbots darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen.

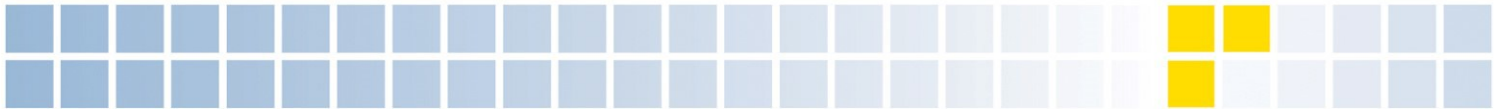
Damit ist ein fairer Ausgleich zwischen Anspruchsteller und Unternehmen schon gewährleistet, ohne dass eine faktische Beweislastumkehr eingeführt werden müsste, die das Rechts- und Kostenrisiko für Unternehmen unverhältnismäßig erhöhen würde. Die im Entwurf vorgesehene Beweiserleichterung für betroffene Personen kann Tür und Tor für Klagewellen öffnen und in Einzelfällen sogar zu Missbrauch führen, da das Prozessrisiko stark auf die Unternehmen abgewälzt wird. Ein Missbrauch der Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche durch die Betroffenen muss unter allen Umständen verhindert werden, damit die finanzielle Belastung für die betroffenen Betriebe nicht noch weiter steigt und Rechtssicherheit für die Unternehmen gewährleistet ist.

Schlichtungsverfahren muss obligatorisch sein

Das vorgeschaltete Schlichtungsverfahren nach § 16 Abs. 2 BGG-E muss obligatorisch sein. Anders als in der letzten Legislatur angekündigt, sieht der aktuelle Gesetzesentwurf kein vorgeschaltetes, obligatorisches Schlichtungsverfahren vor einer Klagemöglichkeit vor und macht somit ein sinnvolles Vorhaben im Geist einer zügigen Konsensfindung und zur Entlastung der Unternehmen wieder rückgängig. Das schadet unnötig einer zügigen und kostenarmen Streitbeilegung. Im Zuge des Schlichtungsverfahrens fallen für die Unternehmen vergleichsweise weniger Kosten an und einvernehmliche Lösungen zum Vorteil beider Parteien können schnell gefunden werden. Gestaltet man das Schlichtungsverfahren nur optional aus, verliert es gegenüber dem teuren und langwierigen Klageverfahren seine Bedeutung als niederschwellige und günstige Alternative. Das führt am Ende zu weniger vorteilhaften Lösungen für betroffene Menschen mit Behinderungen und Unternehmen. Sie haben schlussendlich nur die Wahl, im Einzelfall kostenintensive Maßnahmen oder angemessene Vorkehrungen zur Barrierefreiheit zu treffen bzw. vorzunehmen, um das Benachteiligungsverbot nicht zu verletzen, oder sich in einem teuren und langwierigen gerichtlichen Verfahren mit den Ansprüchen der betroffenen Personen auseinanderzusetzen, in welchem sie aufgrund der gesetzlichen Ausgestaltung auch noch die Hauptlast des Prozessrisikos tragen.

Prozessstandschaft konterkariert effektive Streitbeilegung

Es bedarf keiner weiteren Vertretungsbefugnis in gerichtlichen Verfahren nach § 14 BGG-E. Ohne eine verpflichtende außergerichtliche Einigungsmöglichkeit in Form eines obligatorischen Schlichtungsverfahrens ist es nicht verhältnismäßig, die Vertretungsbefugnisse für nach § 15 Abs. 3 BGG anerkannte Verbände, auszuweiten. Menschen mit Behinderungen können sich auch durch bevollmächtigte Dritte vor Gericht wirksam vertreten lassen. Eine Prozessstandschaft für anerkannte Verbände, die es erlaubt, im eigenen Namen fremde Ansprüche auf Unterlassung oder Beseitigung geltend zu machen, ist formal kein Verbandsklagerecht, führt aber faktisch zu einer strategisch nutzbaren Klageoption, die der kollektiven Rechtsdurchsetzung sehr nahekommt. Für Unternehmen bedeutet das zusätzlichen Klagedruck, der besonders problematisch ist, wenn kein obligatorisches Schlichtungsverfahren vorgeschaltet ist. Durch die Möglichkeit der Prozessstandschaft in Kombination mit den geringen Darlegungsanforderungen an eine Benachteiligung wird die Klagebereitschaft weiter erhöht, wodurch das Rechts- und Kostenrisiko der Unternehmen zusätzlich steigt.



Finanzielle Auswirkungen für Unternehmen ernst nehmen

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

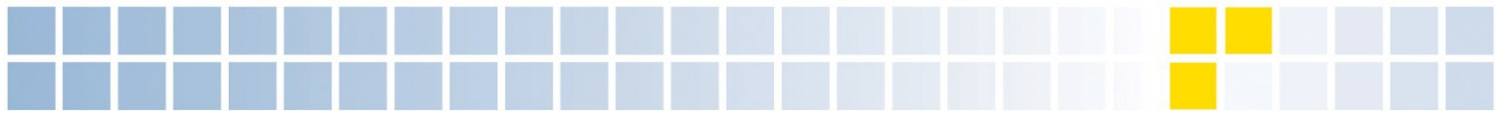
Wie im Referentenentwurf richtig angemerkt, muss für eine seriöse Beurteilung von einer höheren tatsächlichen Kostenbelastung ausgegangen werden. Dass Maßnahmen gänzlich kostenfrei sind, wie es der Entwurf anmerkt, ist zweifelhaft, da die Kostenbelastung gänzlich auf bereits vorhandenes Personal abstellt. Auch die Zahl von insgesamt 5.600 Streitfällen pro Jahr erscheint im Verhältnis der vielen potenziellen Anspruchstellern zu niedrig angesetzt. Darüber hinaus muss schon angezweifelt werden, dass es überhaupt zu 200 Schlichtungsverfahren pro Jahr kommen wird, da das Schlichtungsverfahren optional ausgestaltet ist und eine Klagemöglichkeit, wie sie durch den Entwurf ausgestaltet ist, für Betroffene und Verbände deutlich attraktiver erscheint.

Assistenzhunde von „Büro“-Hunden unterscheiden

Die Zugangserweiterung in § 12e Abs. 1 BGG-E auf alle Anlagen und Einrichtungen ohne die bisher vorgesehene Begrenzung auf öffentlich zugängliche Bereiche darf ausschließlich für zertifizierte Assistenzhunde gelten. Sie darf nicht dahingehend interpretiert werden, dass hierunter auch „Büro“-Hunde fallen. Das ist wichtig für den betrieblichen Frieden, ein harmonisches Miteinander im Betrieb und die Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Beschäftigten, die Angst vor Hunden haben oder aus gesundheitlichen Gründen Abstand halten müssen. Daher muss der betroffene Hund auch wirklich das offizielle Prüfungs- oder Zertifizierungsverfahren durchlaufen haben und nicht schon dann als Assistenzhund gelten, wenn er sich lediglich im Verfahren befindet.

Lange Übergangsfristen schaffen

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



Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsmarkt
T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Abteilung Arbeitsrecht
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

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