

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

21.07.2025
Fe/Sc

RS 31-2025

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) – Anwendungsbereich und arbeitsrechtliche Auswirkungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 28.06.2025 ist das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) in Kraft getreten (BGBl. I 2021, 2970). Das Gesetz betrifft alle Unternehmen, die digitale Dienstleistungen und Produkte anbieten. Ebenso ist am 28.06.2025 die Verordnung über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen nach dem BFSG (BFSGV) in Kraft getreten (BGBl. I 2022, 928). Nachfolgend wird ein Überblick über die möglichen Auswirkungen dieser Neuregelungen auf das Arbeitsleben gegeben.

I. Zielrichtung und Zweck des BFSG und der BFSGV

Mit dem BFSG und der BFSGV sollen im Interesse der Verbraucher und Nutzer die Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen nach den weiteren Maßgaben ihrer Regelungen gewährleistet werden und für Menschen mit Behinderungen ihr Recht auf Teilhabe am Leben in der Gesellschaft gestärkt und der Harmonisierung des Binnenmarktes Rechnung getragen werden.

Unternehmen müssen danach ihre relevanten digitalen Angebote „barrierefrei“ gestalten und ihre Websites entsprechend der gesetzlichen Vorgaben gestalten. Nach dem BFSG ist ein Produkt oder Dienst barrierefrei, wenn er von “Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar” ist (§ 3 Abs. 1 S. 2 BFSG). Die digitalen Angebote der Unternehmen müssen - bis auf Ausnahmen für kleinere Unternehmen - danach für alle Menschen zugänglich sein, und zwar unabhängig von körperlichen oder geistigen Einschränkungen.

II. Anforderungen an Webseiten bei Inverkehrbringen von Produkten oder Dienstleistungen für Verbraucher

Nach Vorgaben des BFSG und der BFSGV müssen Unternehmen, die ihre Produkte oder Dienstleistungen digital, anbieten, ihre Websites und Apps barrierefrei gestalten.

Nach §§ 12 f. BFSGV müssen die Informationen auf Webseiten z. B.

- über mehr als einen sensorischen Kanal bereitgestellt werden,

- den Verbrauchern auf eine Weise dargestellt werden, die sie wahrnehmen können und
- in einer Schriftart mit angemessener Größe und mit geeigneter Form unter Berücksichtigung des vorhersehbaren Nutzungskontexts und mit ausreichendem Kontrast sowie ausreichenden Abständen zwischen den Buchstaben, Zeilen und Absätzen dargestellt werden;
- eine alternative Darstellung des Inhalts anbieten, wenn Elemente nicht-textlichen Inhalts enthalten sind.

Das BFSG und die BFSGV lösen zwar keine unmittelbaren Handlungspflichten für Arbeitgeber in Bezug auf Arbeitnehmer oder Bewerber aus. Gleichwohl müssen Unternehmen die generellen Pflichten des Gesetzes zur Schaffung barrierefreier Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beachten.

III. Anwendungsbereich des BFSG

1. Inverkehrbringen von Produkten

Grundsätzlich richtet sich das BFSG an Personen, die nach dem 28.06.2025 die in § 1 Abs. 2 BFSG genannten Produkte in den Verkehr bringen, u. a.

- Hardwaresysteme für Universalrechner einschließlich der hierfür bestimmten Betriebssysteme,
- Selbstbedienungsterminals (Geldautomaten, Fahrausweisautomaten, Check-in-Automaten, interaktive Selbstbedienungsterminals) oder
- Verbraucherendgeräte mit interaktivem Leistungsumfang (für Telekommunikationsdienste bzw. für den Zugang zu audiovisuellen Mediendiensten).

2. Dienstleistungen für Verbraucher

Ferner richtet sich das Gesetz an diejenigen Personen, die die in § 1 Abs. 3 BFSG genannten **Dienstleistungen für Verbraucher** erbringen, nämlich u. a.

- Telekommunikationsdienste,
- bestimmte Elemente von Personenbeförderungsdiensten (z.B. Webseiten, elektronische Tickets, Bereitstellung von Reiseinformationen),
- Dienstleistungen im elektronischen Geschäftsverkehr

3 Der Begriff des Verbrauchers im Arbeitsrecht

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG sind **Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber als Verbraucher** i.S.d. § 13 BGB anzusehen (BAG vom 31.08.2005 - 5 AZR 545/04, DB 2006, 1273). Arbeitsverträge sind daher Verbraucherverträge i.S.d. § 13 BGB (BAG vom 25.05.2005 - 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1111). Dies ist bereits daraus abzuleiten, dass Arbeitnehmer natürliche Personen sind, die ihre Arbeitsleistungen in persönlicher Abhängigkeit erbringen und gerade keine selbstständige berufliche Tätigkeit ausüben. Dennoch kommt es im Einzelfall darauf an, ob das jeweils in Rede stehende Gesetz, welches den Verbraucherbegriff verwendet, auch das Arbeitsverhältnis in seinen Anwendungsbereich einbeziehen will. Diese Frage ist auch im Hinblick auf das BFSG relevant.

§ 2 Nr. 16 BFSG hat einen sehr weiten Anwendungsbereich. Danach wird von dem Gesetz jede natürliche Person erfasst, die ein unter das BFSG fallendes Produkt oder eine unter dieses Gesetz fallende Dienstleistung zu Zwecken kauft oder empfängt, die überwiegend weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbstständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden können. Demzufolge dürfte der Arbeitnehmer und das der Dienstleistung zugrunde liegende Arbeitsverhältnis grundsätzlich dem BFSG

unterfallen. Ebenso dürften Bewerber sowie das damit verbundene Anbahnungsverhältnis von den Regelungen des BFSG erfasst sein.

4. Erstreckung des Schutzbereichs des BFSG

Das BFSG kann allerdings nur zur Anwendung kommen, wenn der Arbeitgeber als Wirtschaftsakteur tätig wird.

Eine Einbeziehung von Arbeitnehmern und Bewerbern in den Schutzbereich des BFSG dürfte damit ausscheiden, wenn der Arbeitgeber im Verhältnis zum Arbeitnehmer bzw. Bewerber nicht als Wirtschaftsakteur einzustufen ist. Dies wäre nur dann der Fall, wenn er für sie Produkte auf dem Markt bereitstellt oder ihnen gegenüber Dienstleistungen anbietet oder erbringt, die vom Geltungsbereich des BFSG erfasst sind (§ 3 Abs. 1 BFSG).

a. Begriff des Wirtschaftsakteurs

Wirtschaftsakteur ist gemäß § 2 Nr. 15 BFSG jeder „Hersteller, Bevollmächtigter, Einführer, Händler oder Dienstleistungserbringer“, wobei Händler jede natürliche oder juristische Person oder rechtsfähige Personengesellschaft in der Lieferkette ist, die ein Produkt auf dem Markt bereitstellt, soweit er nicht Hersteller oder Einführer des Produkts ist (§ 2 Nr. 14 BFSG).

b. Inverkehrbringen von Produkten

Gegenüber Arbeitnehmern wird der Arbeitgeber i.d.R. nicht als Wirtschaftsakteur einzustufen sein, da der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer im Regelfall kein Produkt bereitstellt. Etwas anderes dürfte jedoch dann gelten, wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein von ihm hergestelltes Produkt – ggf. zu vergünstigten Marktbedingungen – zur Verfügung stellt, welches ansonsten auch an Dritte veräußert wird (z. B. Getränke, Energie, Autos). In den zuletzt genannten Fällen wird die Veräußerung des Unternehmensprodukts an den Arbeitnehmer als Inverkehrbringen durch den Hersteller zu qualifizieren sein, auch wenn sie im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfolgt (Gaul/Ridone, ArbRB 2025, 212).

c. Bereitstellung von Dienstleistungen

Die Rechtslage kann allerdings bei der Zurverfügungstellung von Dienstleistungen, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zugunsten eines Arbeitnehmers erbracht werden, anders zu bewerten sein.

Arbeitgeber bieten z. B. ihren Beschäftigten z.T. Dienstleistungen über ihre Websites im Intranet an (z. B. Fahrradleasing, Gesundheitskurse, soziale Unterstützungsleistungen wie z. B. Hilfe bei der Vermittlung von Pflege- und/oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten). Des Weiteren kommen Angebote zur Fortbildung (z.B. Sprachkurse im Wege des E-Learning) in Betracht. Soweit diese Angebote auch für Zwecke außerhalb des Arbeitsverhältnisses verwendet werden können, kann eine Dienstleistung i.S.d. BFSG vorliegen.

Allerdings findet das BFSG in Bezug auf Leistungen des Arbeitgebers, die im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses angeboten werden, gegenüber den Arbeitnehmern keine Anwendung. Dies ergibt sich aus § 2 Nr. 3 BFSG, wonach in Übereinstimmung mit Art. 3 Nr. 3 RL 2019/882/EU eine Dienstleistung nur selbstständige Tätigkeiten erfasst, die i.d.R. gegen Entgelt erbracht werden. Die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses angebotenen Dienstleistungen werden aber kostenfrei bzw. „nur“ im Rahmen der Umwandlung von Entgeltbestandteilen des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber erbracht bzw. angeboten.

Fraglich ist dagegen, ob Bewerbungsportale nach den Vorgaben des BFSG bzw. der BFGSV barrierefrei ausgestaltet werden müssen, wenn Bewerber dort Informationen über das Unternehmen und ausgeschriebene Arbeitsplätze erhalten und ihre Bewerbungen hochladen können. Dies wird im Schrifttum zum Teil wohl so gesehen (Schweers BB 2025, 456). Nach

anderer – und u. E. nachvollziehbarer – Ansicht scheidet eine Einbeziehung in den Geltungsbereich des BFSG aus, da auch insoweit keine entgeltliche Dienstleistung i.S.d. § 2 Nr. 3 BFSG erbracht wird (Gaul/Rindone, ArbRB 2025, 213).

Gleichwohl werden Unternehmen aus praktischen und ethischen Gesichtspunkten erwägen, ihre Bewerbungsportale barrierefrei auszugestalten, zumal ein solches Gebot ggf. auch aus dem allgemeinen Gebot einer Integration von Menschen mit Behinderung nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG abgeleitet werden könnte.

Dieses Rundschreiben können Sie auch über unsere Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort 31-2025) abrufen.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team