
Deutscher Behindertenrat (DBR)

Sekretariat des DBR: Sozialverband VdK Deutschland e.V.

In den Ministergärten 4, 10117 Berlin, Telefon: 030/7 26 29- 04 04, Fax: 030/7 26 29 04 99,

Mail: info@deutscher-behindertenrat.de, www.deutscher-behindertenrat.de

Mustervertragstext für Zielvereinbarungen nach § 5 BGG

Teil A: Mustervertragstext	Seite 2
Teil B: Hinweise und Anmerkungen	Seite 8
I. Allgemeines	Seite 8
1. Rechtsnatur und Inhalte von Zielvereinbarungen	Seite 8
2. Vertragspartner	Seite 9
3. Anspruch auf Aufnahme von Zielvereinbarungsverhandlungen	Seite 10
4. Verfahren	Seite 10
II. Anmerkungen	Seite 11

Stand: 5. Mai 2003

Teil A: Mustervertragstext

Zwischen

dem

<Verband behinderter Menschen>¹

mit Sitz in

<Anschrift>²

vertreten durch

<vertretungsberechtigte Person, Funktion der vertretungsberechtigten Person>³

nachfolgend

- Verband behinderter Menschen -

und

dem/der

<Unternehmen>⁴

mit Sitz in

<Anschrift>⁵

vertreten durch

<vertretungsberechtigte Person, Funktion der vertretungsberechtigten Person>⁶

nachfolgend

- Unternehmen -

wird folgende

Zielvereinbarung

geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich⁷

(1) Das Unternehmen verpflichtet sich, die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzbarkeit

1. des/der <genaue Bezeichnung des Lebensbereichs>⁸

durch

- a. <genaue Bezeichnung der Maßnahme>⁹
 - b. <genaue Bezeichnung der Maßnahme>¹⁰
 - c. ...
2. des/der <genaue Bezeichnung des Lebensbereichs>¹¹
durch
- a. <genaue Bezeichnung der Maßnahme>¹¹
 - b. <genaue Bezeichnung der Maßnahme>
 - c. ...
3. ...

nach Maßgabe der in § 3 dieser Zielvereinbarung genannten Mindeststandards und des in § 4 dieser Zielvereinbarung genannten Zeitplanes herzustellen.

- (2) Nicht von dieser Zielvereinbarung umfasst, ist die Herstellung der Barrierefreiheit anderer als der in Absatz 1 genannten Lebensbereiche. Das Recht der nach § 13 Abs. 3 BGG anerkannten Verbände behinderter Menschen, das Unternehmen zur Herstellung der Barrierefreiheit im Sinne des § 4 BGG von anderen als den in Absatz 1 genannten Lebensbereichen und Maßnahmen zu Zielvereinbarungsverhandlungen aufzufordern, bleibt unberührt.¹²

§ 2 Obliegenheiten des Verbandes behinderter Menschen

Der Verband behinderter Menschen verpflichtet sich,

1. <genaue Bezeichnung der Leistung des Verbandes behinderter Menschen>¹³
2. ...

§ 3 Mindeststandards¹⁴

- (1) Zur Herstellung der Barrierefreiheit erfüllt das Unternehmen seine in § 1 Abs. 1 dieser Zielvereinbarung genannten Verpflichtungen in der Weise, dass sie mindestens den nachfolgenden bzw. den in der/den Anlagen zu dieser Zielvereinbarung aufgeführten Standards entsprechen (Mindeststandards).¹⁵
- (2) Als Mindeststandards für die Herstellung der Barrierefreiheit der in § 1 Abs. 1 genannten Lebensbereiche und Maßnahmen gelten
1. für die in § 1 Abs. 1 Nr. 1 lit. a genannte Maßnahme die <genaue Bezeichnung des Standards>¹⁶
<(ggf. genaue Bezeichnung der Anlage)>
 2. für die in § 1 Abs. 1 Nr. 1 lit. b genannte Maßnahme die <genaue Bezeichnung des Standards>
<(ggf. genaue Bezeichnung der Anlage)>

3. für die in § 1 Abs. 1 Nr. 2 lit. a genannte Maßnahme
die *<genaue Bezeichnung des Standards>*
<(ggf. genaue Bezeichnung der Anlage)>
mit der Maßgabe, dass
*<ggf. genaue Bezeichnung einer Konkretisierung oder vereinbarten Abweichung vom Standard>*¹⁷

4. ...

Die in den Anlagen zu dieser Zielvereinbarung aufgeführten Mindeststandards sind Bestandteil dieser Zielvereinbarung.

- (3) Erfüllt eine von dem Unternehmen vorgenommene Maßnahme nicht die Mindeststandards nach Absatz 2, kann der Verband behinderter Menschen vom Unternehmen neben den Rechten aus dem gesetzlichen Leistungsstörungenrecht insbesondere auch Nachbesserung verlangen. Kann das Unternehmen die Nachbesserung nicht innerhalb der vertraglich vereinbarten Erfüllungszeit und Geltungsdauer erfüllen, verpflichten sich die Vertragsparteien über entsprechende Änderungen der Zielvereinbarung zu verhandeln.¹⁸
- (4) Wird die Einhaltung eines oder mehrerer Mindeststandards unmöglich, verpflichtet sich das Unternehmen, den Verband behinderter Menschen hiervon unverzüglich und umfassend in Kenntnis zu setzen. Der Verband behinderter Menschen kann vom Unternehmen neben den Rechten aus dem gesetzlichen Leistungsstörungenrecht auch Verhandlungen über eine Änderungen dieses Vertrages verlangen mit dem Ziel, einen Mindeststandard zu vereinbaren, der dem Zweck des unmöglichen Mindeststandards am nächsten kommt. Dieses gilt entsprechend, wenn das Unternehmen zu Gunsten der Menschen mit Behinderungen von diesen Mindeststandards abweichen will.¹⁹
- (5) Werden die in Absatz 1 bzw. in den Anlagen enthaltenen Mindeststandards während der Geltung dieser Zielvereinbarung geändert oder fortgeschrieben, verpflichten sich die Vertragsparteien, Verhandlungen über eine entsprechende Änderung dieser Zielvereinbarung zu führen.²⁰

§ 4 Erfüllungszeit²¹

- (1) Das Unternehmen verpflichtet sich, die Barrierefreiheit der in § 1 Abs. 1 genannten Lebensbereiche
*<bis zum ...>/<innerhalb des nach Absatz 2 festgelegten Zeitplanes>*²²
herzustellen.
- (2) Als Termine für die vertragsgemäße Erfüllung der Verpflichtungen des Unternehmens gelten

1. für die in § 1 Abs. 1 Nr. 1 lit. a genannte Maßnahme
spätestens der
<genaues Datum>²³
2. für die in § 1 Abs. 1 Nr. 1 lit. b genannte Maßnahme
spätestens der
<genaues Datum>
3. für die in § 1 Abs. 1 Nr. 2 lit. a genannte Maßnahme
spätestens der
<genaues Datum>
4. ...

§ 5 Geltungsdauer²⁴

- (1) Die Zielvereinbarung hat eine Geltungsdauer bis zum
<genaues Datum>²⁵.
- (2) Abweichend von Absatz 1 gilt diese Zielvereinbarung
 1. für die in § 1 Abs. 1 Nr. 1 lit. a genannte Maßnahme
bis zum
<genaues Datum>²⁶
 2. für die in § 1 Abs. 1 Nr. 2 lit. b genannte Maßnahme
bis zum
<genaues Datum>
 3. ...

§ 5 Kündigung²⁷

- (1) Die Zielvereinbarung kann von jeder Vertragspartei aus wichtigem Grund ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn
 - <Beispiel für wichtige Gründe>
 - <Beispiel für wichtige Gründe>.²⁸
- (2) Im Übrigen kann die Zielvereinbarung von jeder Vertragspartei innerhalb einer Frist von
<genaue Angabe der Zeit>
zum Ende
<genaue Bezeichnung des Beendigungszeitpunktes>
gekündigt werden.²⁹
- (3) Eine Kündigung bedarf der Schriftform.³⁰

§ 6 Vertragsstrafe³¹

- (1) Erbringt das Unternehmen seine Verpflichtungen nach § 1 Absatz 1 dieses Vertrages nicht oder kommt es mit diesen in Verzug, ist der Verband behinderter Menschen ist berechtigt von dem Unternehmen zu verlangen, dass es über seine bereits bestehenden Verpflichtungen hinaus, auch die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzbarkeit
des
<genaue Bezeichnung des Lebensbereichs>
durch
<genaue Bezeichnung der Maßnahme>
nach Maßgabe der
<genaue Bezeichnung des Standards>, <ggf. genaue Bezeichnung der Anlage>
(Mindeststandard)
bis spätestens zum
<genaues Datum>
herstellt.³² Dieses gilt nicht, wenn das Unternehmen die Nichterfüllung oder den Verzug nicht zu vertreten hat. Es bedarf nicht des Nachweises von Schäden oder Nachteilen.
- (2) Die übrigen vertraglichen Verpflichtungen des Unternehmens nach dieser Zielvereinbarung bleiben hiervon unberührt.

§ 7 Zusammenarbeit und Kooperationsverfahren³³

- (1) Die Vertragsparteien verpflichten sich zu einer engen Kooperation und Zusammenarbeit bei der Erfüllung dieser Zielvereinbarung.³⁴
- (2) Das Unternehmen informiert den Verband behinderter Menschen regelmäßig über den Stand der Umsetzung und gibt dem Verband behinderter Menschen regelmäßig die Gelegenheit, die Fortschritte bei der Herstellung der Barrierefreiheit zu begleiten.³⁵
- (3) Der Verband behinderter Menschen verpflichtet sich, den vertragsgemäß und zeitgerecht barrierefrei hergestellten Lebensbereich innerhalb einer Frist von
<genaue Zeitangabe>
nach entsprechender Mitteilung des Unternehmens als vertragsgemäß erfüllte Leistung anzunehmen. Der Verband behinderter Menschen ist berechtigt, die erbrachte Leistung des Unternehmens vor ihrer Annahme zu begutachten.³⁶

§ 8 Außergerichtliche Streitbeilegung³⁷

(1) ...

§ 9 Schlussbestimmungen³⁸

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieser Zielvereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieser Zielvereinbarung unwirksam sein, so bleibt die Zielvereinbarung im Übrigen wirksam und die Vertragsparteien verpflichten sich, eine neue Regelung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Regelung in zulässiger Weise am nächsten kommt.
- (3) Die Vertragsparteien sind sich darin einig, dass der Text dieser Zielvereinbarung, ihrer Änderung oder Aufhebung im Zielvereinbarungsregister des Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung veröffentlicht wird.³⁹

Unterschrift
Verband behinderter Menschen⁴⁰

Unterschrift
Unternehmen⁴¹

Teil B: Hinweise und Anmerkungen zum Mustervertragstext für Zielvereinbarungen

I. Allgemeines

Der vorliegende Mustervertragstext wurde von der Arbeitsgruppe Zielvereinbarungen erarbeitet, die der Arbeitsausschuss des Deutschen Behindertenrates auf seiner Sondersitzung vom 23. Mai 2002 einberufen hatte.

Der Mustervertragstext soll den Verbänden behinderter Menschen, die Zielvereinbarungen abschließen wollen, als Hilfestellung zur juristischen Ausgestaltung einer Zielvereinbarung dienen. Abgesehen von den obligatorischen Regelungen enthält dieser Mustervertragstext auch Vorschläge für die Formulierung anderer Regelungen für Zielvereinbarungen. Der Einzelfall wird es sicherlich notwendig machen, die eine oder andere Regelung anzupassen, herauszustreichen oder einzufügen. Die hier vorgeschlagenen Regelungen sollten daher stets einer einzelfallbezogenen Prüfung unterzogen werden. Dieses gilt insbesondere auch für die zu vereinbarenden Mindeststandards. Ferner sollte stets geprüft werden, ob der Verhandlungsgegenstand überhaupt zielvereinbarungsfähig ist, und ob das Unternehmen nicht bereits durch gesetzliche oder verordnungsrechtliche Vorgaben zur Herstellung der Barrierefreiheit verpflichtet ist.

1. Rechtsnatur und Inhalte von Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen wurden mit dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) als ergänzende Instrumente zur Herstellung der Barrierefreiheit für die Bereiche geschaffen, die nicht bereits durch besondere gesetzliche oder verordnungsrechtliche Vorgaben hinreichend bestimmt sind. Keinesfalls dürfen Zielvereinbarungen bereits bestehende gesetzliche oder verordnungsrechtliche Vorgaben (dieses gilt vor allem für den Bereich des Öffentlichen Personenverkehrs) umgehen oder aushöhlen. Der zielvereinbarungsberechtigte Verband behinderter Menschen muss daher immer zunächst prüfen, ob das Unternehmen nicht bereits durch vorrangige Vorgaben zur Herstellung der Barrierefreiheit verpflichtet ist.

Zielvereinbarungen sind zivilrechtliche Verträge zwischen anerkannten Verbänden behinderter Menschen einerseits und Unternehmen für ihren jeweiligen sachlichen und räumlichen Organisations- bzw. Tätigkeitsbereich andererseits.

Die Inhalte der Zielvereinbarung können von den Vertragsparteien frei ver-

handelt werden, wobei jedoch jede Zielvereinbarung bestimmte obligatorische Regelungen („Muss-Regelungen“) enthalten muss. Dieses sind nach § 5 Abs. 2 BGG:

- die Bestimmung der Vertragspartner und sonstige Regelungen zum Geltungsbereich und zur Geltungsdauer,
- die Festlegung von Mindestbedingungen darüber, wie gestaltete Lebensbereiche im Sinne des § 4 BGG künftig zu verändern sind, um dem Anspruch behinderter Menschen auf Zugang und Nutzung zu genügen sowie
- der Zeitpunkt oder ein Zeitplan zur Erfüllung der festgelegten Mindestbedingungen.

Über diese obligatorischen Regelungen hinaus können Zielvereinbarungen weitere Regelungen enthalten, die zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt werden. Als Beispiel für eine solche fakultative Regelung („Kann-Regelung“) nennt das BGG eine Vertragsstrafenabrede für den Fall der Nichterfüllung oder des Verzuges (§ 5 Abs. 2 Satz 2 BGG).

2. Vertragspartner von Zielvereinbarungen

Der Begriff des Unternehmens ist in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsgesetz im umfassenden Sinne zu verstehen. Ein Unternehmen ist dementsprechend eine organisatorische Einheit, mit der der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern wirtschaftliche oder ideelle Zwecke verfolgt.

Auf Seiten der Verbände behinderter Menschen sind nur solche Verbände berechtigt, von Unternehmen oder Unternehmensverbänden die Aufnahme von Zielvereinbarungsverhandlungen zu fordern, die eine gewisse Größe und Repräsentanz besitzen. Das BGG sieht daher die Notwendigkeit einer Anerkennung durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung – jetzt Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung – vor, wenn der Verband behinderter Menschen bestimmte Voraussetzungen erfüllt. Zu den Voraussetzungen und dem Anerkennungsverfahren siehe § 13 Abs. 3 BGG. Die Anerkennung berechtigt den Verband auch Rechte behinderter Menschen im Rahmen der Prozessstandschaft (§ 12 BGG) und der Verbandsklage (§ 13 BGG) wahrzunehmen.

3. Anspruch auf Aufnahme von Zielvereinbarungsverhandlungen

Nach § 5 Abs. 1 BGG haben anerkannte Verbände behinderter Menschen gegenüber Unternehmen und Unternehmensverbänden einen Anspruch auf Aufnahme von Zielvereinbarungsverhandlungen. Dieser Anspruch ist ausgeschlossen (Präklusionswirkung), wenn

- Zielvereinbarungsverhandlungen bereits laufen und der betreffende Verband behinderter Menschen den Verhandlungen nicht fristgerecht beigetreten ist,
- ein Unternehmen angekündigt hat, der Zielvereinbarung beizutreten, über die von einem Unternehmensverband Verhandlungen geführt werden,
- eine Zielvereinbarung über den betreffenden Geltungsbereich und die betreffende Geltungsdauer bereits zustande gekommen ist,
- und wenn das Unternehmen einer bereits zustande gekommenen Zielvereinbarung unter uneingeschränkter Übernahme aller Rechte und Pflichten beigetreten ist.

4. Verfahren

Auch das Verfahren beim Abschluss von Zielvereinbarungen ist im BGG detailliert festgeschrieben.

Eingeleitet wird das Verfahren mit der Aufforderung zu Zielvereinbarungsverhandlungen durch den anerkannten Verband behinderter Menschen. Der Verband hat dieses sodann unter Benennung von Verhandlungsparteien und Verhandlungsgegenstand dem Zielvereinbarungsregister beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) anzuzeigen. Das BMGS gibt diese Anzeige auf seiner Internetseite bekannt und gibt damit anderen anerkannten Verbänden behinderter Menschen die Möglichkeit, den Verhandlungen innerhalb von vier Wochen durch eine Erklärung gegenüber den bisherigen Verhandlungsparteien beizutreten.

Die beteiligten Verbände behinderter Menschen müssen sich sodann einig werden, ob sie eine gemeinsame Verhandlungskommission bilden oder ob nur ein Verband verhandelt. Vier Wochen nach der Einigung müssen die Verhandlungen dann aufgenommen werden.

Nach Zustandekommen einer Zielvereinbarung sind der abschließende Verband oder die abschließenden Verbände verpflichtet, die Zielvereinbarung dem BMGS innerhalb eines Monats als beglaubigte Abschrift und in informa-

tionstechnisch erfassbarer Form zu übersenden. Das BMGS trägt den Abschluss der Zielvereinbarung schließlich in das Zielvereinbarungsregister ein. Auch die Änderung oder Aufhebung einer Zielvereinbarung muss in entsprechender Weise innerhalb eines Monats dem BMGS mitgeteilt werden, das die Änderung bzw. Aufhebung dann in das Zielvereinbarungsregister einträgt.

Der Aufforderung zu Zielvereinbarungsverhandlungen sollte auf Seiten der Verbände behinderter Menschen allerdings eine genaue Bedarfsanalyse vorangehen. Im Rahmen dieser Bedarfsanalyse muss insbesondere geprüft werden, welche Lebensbereiche verändert, welche Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit vorgenommen, welche Mindeststandards eingehalten, ob auch regionale und lokale Untergliederungen des Verbandes einbezogen werden müssen und vor allem welches Unternehmen der Vertragspartner einer Zielvereinbarung ist.

II. Anmerkungen zum Mustervertragstext

¹ Hier ist die juristisch korrekte Bezeichnung des Verbandes behinderter Menschen anzugeben. Nach § 5 Abs. 1 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) können nur jene Verbände Zielvereinbarungen abschließen, die nach § 13 Abs. 3 BGG als Verbände behinderter Menschen anerkannt wurden. Da Voraussetzung für diese Anerkennung in der Regel unter anderem die Vertretung der Interessen behinderter Menschen auf Bundesebene ist, kommen regionale und lokale Untergliederungen eines anerkannten Verbandes bzw. regional und lokal begrenzt tätige Organisationen behinderter Menschen als abschlussberechtigte Vertragspartner zunächst nicht in Betracht.

Gleichwohl kann es im Einzelfall sinnvoll sein, diese in die Zielvereinbarung einzubeziehen, wenn es beispielsweise um die Regelung regionaler oder lokaler Fragen der Barrierefreiheit geht. Ein anerkannter Verband behinderter Menschen kann sich daher auch von einer nicht abschlussberechtigten Untergliederung oder Organisation behinderter Menschen vertreten lassen.

Eine Zielvereinbarung kann auch von mehreren Verbänden behinderter Menschen abgeschlossen werden. In diesem Fall sind hier alle beteiligten Verbände sowie die Personen, die sie vertreten, aufzuführen. Sind mehrere Verbände behinderter Menschen einer Zielvereinbarungsverhandlung beigetreten, sieht § 5 Abs. 3 Satz 4 BGG vor, dass entweder nur ein Verband verhandelt oder eine

Verhandlungskommission mit allen oder mehreren beteiligten Verbänden gebildet wird.

Unabhängig von der Frage, ob ein Verband oder alle Verbände an den Verhandlungen beteiligt sind, ist die Frage zu sehen, ob jeder Verband selbst und unmittelbar die Zielvereinbarung abschließt, oder ob sich einzelne Verbände auch beim Abschluss der Zielvereinbarung durch den oder die verhandlungsführenden Verbände vertreten lassen. In jedem Fall wird jeder abschließende Verband selbst aus der Zielvereinbarung berechtigt und verpflichtet.

Sind bei dem Abschluss einer Zielvereinbarung mehrere Verbände behinderter Menschen beteiligt, muss geprüft werden, ob jeder Verband allein oder die Gesamtheit der Verbände behinderter Menschen berechtigt sein soll, von dem Unternehmen die Herstellung der Barrierefreiheit zu fordern.

2 Hier sollte im Interesse der Rechtssicherheit eine zustellfähige Adresse (kein Postfach) angegeben werden.

3 Hier sind Name und Funktion der vertretungsberechtigten Person(en) des Verbandes behinderter Menschen einzufügen.
Handelt es sich bei dem Verband behinderter Menschen um einen eingetragenen Verein, dann wird er nach § 26 BGB durch den Vorstand vertreten. Besteht ein Vorstand aus mehreren Personen sind nach der gesetzlichen Regelung alle Vorstandsmitglieder gemeinsam zu einer wirksamen Vertretung befugt. In diesen Fällen dürfte die Formulierung „*vertreten durch den Vorstand*“ ausreichend sein. In den meisten Fällen jedoch wird die gesetzliche Regelung der Gesamtvertretungsbefugnis in den Satzungsbestimmungen dahingehend modifiziert, dass nicht der gesamte Vorstand, sondern eine bestimmte Anzahl von Vorstandsmitgliedern den Verein rechtswirksam vertreten können. In diesen Fällen sollte die im Mustertext formulierte Variante gewählt werden.

4 Hier ist die juristisch korrekte Bezeichnung des Unternehmens bzw. der Unternehmen einzufügen.
Nach § 5 Abs. 1 BGG besteht der Anspruch auf Zielvereinbarungsverhandlungen gegenüber Unternehmen und Unternehmensverbänden. Zum Begriff des Unternehmens siehe Seite 9.
Vor der Aufforderung zur Aufnahme von Zielvereinbarungsverhandlungen müssen der Verband bzw. die Verbände behinderter Menschen daher genau prüfen, welches Unternehmen der zuständige Ansprechpartner für die Herstellung der Barrierefreiheit des betreffenden Lebensbereiches ist. Von der rechtlichen Orga-

nisationsform des Unternehmens kann auch die Frage abhängen, welche Verpflichtungen das Unternehmen überhaupt übernehmen kann. Bei Franchise-Unternehmen beispielsweise kann die alleinige Entscheidungsgewalt über die Gestaltung der Räumlichkeiten des Unternehmens nicht bei der einzelnen Filiale, sondern ausschließlich bei der Unternehmensspitze liegen.

Auch bei Unternehmensverbänden muss geprüft werden, ob diese die geforderten Verpflichtungen zur Herstellung der Barrierefreiheit überhaupt übernehmen können. In der Regel können Unternehmensverbände keine rechtswirksamen Verpflichtungen für ihre Mitgliedsunternehmen eingehen.

5 Siehe Anmerkung 2.

6 Werden Verhandlungen mit einem Unternehmen geführt, so kann die Vertretungsbefugnis im Regelfall leicht bestimmt werden. Ein Unternehmen in der Rechtsform GmbH wird durch den oder die Geschäftsführer vertreten (§ 35 Abs. 1 GmbHG). Eine Aktiengesellschaft wird regelmäßig durch den Vorstand vertreten (§ 77 Abs. 1 AktG). Werden die Verhandlungen mit einem Unternehmensverband geführt, dann durch den Vorstand im Sinne des § 26 Abs. 2 BGB, sofern es sich bei dem Unternehmensverband um einen eingetragenen Verein handelt. In jedem Fall sollte bei Beginn der Verhandlungen nachgefragt werden, durch wen das Unternehmen bzw. der Unternehmensverband rechtsgeschäftlich wirksam vertreten wird.

7 Bei der Regelung über den Geltungsbereich der Zielvereinbarung handelt es sich um eine obligatorische Regelung, die in jeder Zielvereinbarung getroffen werden muss (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 BGG).

Dem Geltungsbereich einer Zielvereinbarung kommt eine besondere Bedeutung zu. Denn ein anerkannter Verband behinderter Menschen hat keinen Anspruch auf Verhandlungen zu Zielvereinbarungen für den Geltungsbereich und die Geltungsdauer (siehe § 5 des Mustervertragstextes) einer bereits zustande gekommenen Zielvereinbarung (so genannte Präklusionswirkung, § 5 Abs. 4 Nr. 3 BGG).

Der Geltungsbereich muss in sachlicher und räumlicher Hinsicht so genau wie möglich formuliert werden, um anerkannten Verbänden behinderter Menschen die Möglichkeit offen zu halten, mit demselben Unternehmen oder Unternehmensverband Zielvereinbarungsverhandlungen zu anderen sachlichen oder räumlichen Geltungsbereichen zu führen.

Generell muss geprüft werden, ob der konkrete Verhandlungsgegenstand über-

haupt zielvereinbarungsfähig ist. Für viele Geltungsbereiche bestehen bereits gesetzliche oder verordnungsrechtliche Verpflichtungen zur Herstellung der Barrierefreiheit (z.B. im Bereich Verkehr). Zielvereinbarungen dürfen diese bereits bestehenden Verpflichtungen von Unternehmen weder umgehen noch aushöhlen.

- 8 Hier ist der gestaltete Lebensbereich (§ 4 BGG), dessen Barrierefreiheit mit Hilfe der Zielvereinbarung hergestellt werden soll, in räumlicher und/oder sachlicher Hinsicht genau zu definieren (siehe auch Anmerkung 7).
- 9 Die genaue Definition des Geltungsbereichs in sachlicher Hinsicht (siehe auch Anmerkung 7) kann insbesondere durch die genaue Bezeichnung der vorzunehmenden Maßnahme erfolgen. Welche Mindeststandards hierbei einzuhalten sind, sollte der Übersichtlichkeit halber gesondert geregelt werden (siehe auch § 3 des Mustervertragstextes).
- 10 Für den Fall, dass zur Herstellung der Barrierefreiheit desselben gestalteten Lebensbereichs gleich mehrere Maßnahmen erforderlich sind, sollten diese einzeln aufgelistet werden, um den sachlichen und räumlichen Geltungsbereich einer Zielvereinbarung so konkret wie möglich fassen zu können. Es empfiehlt sich auch, die Maßnahmen zur Klarheit einzeln durchzunummerieren, um bei später evtl. abweichenden Regelungen (z.B. beim Erfüllungsplan oder der Geltungsdauer) auf die konkrete Maßnahme verweisen zu können.
- 11 Eine Zielvereinbarung kann auch zu mehreren sachlichen und räumlichen Geltungsbereichen abgeschlossen werden (z.B. Verkaufsraum des Unternehmens einerseits und Dienstleistungen des Unternehmens andererseits). Für diesen Fall sollten auch die anderen gestalteten Lebensbereiche und vorzunehmenden Maßnahmen genau definiert und einzeln durchnummeriert werden (siehe auch Anmerkungen 8-10).
- 12 Hierbei handelt es sich um eine Regelung, die klarstellen soll, dass die Präklusionswirkung (siehe auch Seite 10) sich nur auf den Geltungsbereich und die Geltungsdauer dieses Zielvereinbarungsgegenstandes beziehen soll. Sie ist eine „Negativ-Abgrenzung“ des Absatzes 1.
Teilweise wird die Auffassung vertreten, die „Negativ-Abgrenzung“ zu konkretisieren bzw. Freiraum zu lassen, um deutlich zu machen, welche weiteren Zielvereinbarungen mit dem Unternehmen angegangen werden können.

13

Diese Regelung betrifft die Frage, wie anerkannte Verbände behinderter Menschen die Unternehmen bzw. Unternehmensverbände zum Abschluss von Zielvereinbarungen motivieren können. Denn nach dem BGG haben die Verbände behinderter Menschen zwar einen Anspruch auf Aufnahme von Zielvereinbarungsverhandlungen, nicht aber einen Anspruch auf Abschluss von Zielvereinbarungen. Ein solcher wäre auch mit dem Grundsatz der Vertragsfreiheit kaum zu vereinbaren.

Die Herstellung der Barrierefreiheit des sachlichen und räumlichen Organisations- und Tätigkeitsbereichs eines Unternehmens bzw. eines Unternehmensverbandes obliegt allein diesem selbst. Die Einbeziehung der Betroffenen im Wege der Zielvereinbarungen soll nach dem Willen des Gesetzgebers lediglich sicherstellen, dass ihre Erfahrungen und Erkenntnisse als Experten in eigener Sache bei der Herstellung der Barrierefreiheit berücksichtigt werden. Eine echte Gegenleistungspflicht der Verbände behinderter Menschen wie bei anderen zweiseitigen Verträgen (z.B. Kaufvertrag: „Ware gegen Geld“) muss die Zielvereinbarung daher grundsätzlich nicht enthalten.

Gleichwohl sollte der Verband behinderter Menschen sich überlegen, welche „Nebenflichten“ er übernehmen kann, um das Unternehmen zum Abschluss der Zielvereinbarung zu bewegen. Hier kommen z.B. die folgenden Regelungen in Betracht:

1. *das Unternehmen bei der Erfüllung seiner vertraglichen Verpflichtungen im Rahmen dieser Zielvereinbarung zu beraten und zu unterstützen.*
2. *die Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmens dadurch zu unterstützen, dass in geeigneter Weise auf den Abschluss der Zielvereinbarungen und die Bemühungen des Unternehmens zur Herstellung der Barrierefreiheit hingewiesen wird.*

Im Laufe der Verhandlungen können sich auch andere mögliche Verpflichtungen des Verbandes behinderter Menschen ergeben, die an dieser Stelle aufzuzählen sind.

Zur Klarstellung, dass es sich hierbei nicht um eine Hauptleistungspflicht des Verbandes behinderter Menschen handelt, sollten diese Verpflichtungen in einer eigenen Bestimmung geregelt werden. Sie können aber auch als eigener Absatz in die Regelung des § 1 des Mustervertragstextes aufgenommen werden.

¹⁴ Bei der Regelung der Mindeststandards handelt es sich ebenfalls um eine obligatorische Regelung, die in jeder Zielvereinbarung getroffen werden muss (§ 5 Abs. 2 Nr. 2 BGG). Für viele gestaltete Lebensbereiche gibt es bereits formulierte Mindeststandards, die hier in den Vertrag einbezogen werden müssen. Zwar bedürfen einige Mindeststandards der Konkretisierung, ein „Feilschen um Mindeststandards“ darf es allerdings nicht geben. Nachfolgend ist ein Katalog mit den wichtigsten Mindeststandards aufgeführt:

1. Bauen:

Mit den Normen DIN 18024 (Teil 1: Straßen, Wege und Plätze; Teil 2 öffentliche Gebäude) und DIN 18025 (Teil 1: Wohnungen für Rollstuhlnutzer; Teil 2: barrierefreie Wohnungen allgemein) existieren bereits hinreichende Bestimmungen hinsichtlich des Standes der Technik beim barrierefreien Planen und Bauen.

Die Bauordnungen der Bundesländer sowie die jeweiligen Konkretisierungen in Form technischer Baubestimmungen beziehen sich entweder auf eine oder auf mehrere der genannten DIN-Normen und schreiben deren Anwendung entweder verpflichtend oder empfehlend vor. In machen Bereichen fanden die Anforderungen der Normen zum barrierefreien Bauen auch nur abgeschwächt und selektiv Eingang in die jeweiligen Bauordnungen und – bestimmungen.

Für alle Bundesländer gilt gleichermaßen, dass keine über die Bestimmungen dieser Normen hinaus gehenden Anforderungen festgeschrieben wurden. Gleiches gilt für die Musterbauordnung (MBO) sowie Musterversammlungsstättenverordnung (MVStättV).

Aus diesem Grund sollten die Verbände behinderter Menschen sich bei Zielvereinbarungsverhandlungen, in denen das barrierefrei Planen und Bauen eine Rolle spielt, grundsätzlich auf die oben genannten Normen als einzuhaltende Standards beziehen.

Im November 2002 ist der Gelbdruck der DIN 18030 erschienen. Nach Ablauf der Einspruchsfrist im Februar 2003 und anschließender Beratung der Einsprüche wird die DIN 18030 die DIN 18024 und die DIN 18025 voraussichtlich noch im Jahr 2003 ersetzen. Selbstverständlich sollten ab diesem Jahr die neuen, insbesondere um die Belange sinnesbehinderter Menschen erweiterten Anforderungen der DIN 18030 zur Grundlage von Zielvereinbarungen gemacht werden.

2. Verkehr:

Mit Inkrafttreten der EU-Richtlinie für Omnibusse (Richtlinie 2001/85/EG) Anfang 2002 ist eine wesentliche gesetzliche Grundlage für die Gestaltung von Omnibussen geschaffen worden. Voraussichtlich ab August 2003, wenn die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt worden ist, können Fahrzeuge in Deutschland erstmals nach dieser Richtlinie zugelassen werden. Trotz zahlreicher Verbesserungsmöglichkeiten und der Tatsache, dass in Deutschland hier und dort bereits höhere Standards im Stadtbuslinienverkehr angewandt werden als von der EU-Busrichtlinie vorgeschrieben, sollte sie als Mindeststandard für die Busgestaltung grundsätzlich in jeder Zielvereinbarung zu diesem Bereich enthalten sein.

Dieses gilt nicht nur für den Stadtverkehr, sondern auch für den Überlandverkehr, da auch hierfür die Möglichkeit besteht, die Richtlinie anzuwenden, wenn sie für diesen Bereich auch nicht verpflichtend ist.

Bei Verhandlungen über die Ausgestaltung von Straßen- und U-Bahnen sollte mangels entsprechender Normen und gesetzlicher Bestimmungen auf die wesentlichen Inhalte der EU-Busrichtlinie, insbesondere auf die obligatorisch vorgeschriebene fahrzeuggebundene Einstiegshilfe verwiesen werden.

Für die barrierefreie Gestaltung von Bahnfahrzeugen existiert mit dem UIC-Kodex 565-3 ein veraltetes und an vielen Stellen unzureichendes sowie mit dem Abschlussbericht der COST 335 Aktion der Europäischen Kommission ein neues, in den meisten, aber nicht allen Bereichen positiv zu bewertendes Dokument. Die Bedeutung beider Dokumente für die Bahnindustrie und die Bahngesellschaften in Europa ist sehr hoch, weshalb sich in Zielvereinbarungsverhandlungen vermutlich immer wieder darauf Bezug nehmen lässt. Des Weiteren existiert als Empfehlung, an der auch Verbände behinderter Menschen mitgewirkt haben, ein Anforderungsprofil der BAR-Arbeitsgruppe „Behindertengerechte Umweltgestaltung“ für einen barrierefreien Eisenbahnwagen, das als Richtschnur bei Verhandlungen dienen kann, ohne jedoch Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu können.

Letztlich wird man in Verhandlungen wohl nicht umhin kommen, alle angegebenen Dokumente hinsichtlich der Qualität ihrer Empfehlungen genau zu überprüfen.

Für Rückhaltesysteme in Fahrzeugen der Sonderfahrdienste, in Taxis und vergleichbaren Beförderungsmitteln sollte uneingeschränkt auf die DIN 75078-2 (Behindertentransportkraftwagen, Rückhaltesysteme) verwiesen werden. Hier wurde für die Personenbeförderung im Rollstuhl für PKW und Kleinbusse erstmals ein annähernd sicherer Standard definiert. Für den regu-

lären ÖPNV sollte jedoch auf Rückhaltesysteme dieser Art gänzlich verzichtet werden.

3. Kommunikation/Information:

Für das Internet existiert keine nennenswerte Alternative zu den entsprechenden WAI-Standards, weshalb grundsätzlich versucht werden sollte, diese mit entsprechenden Zielvereinbarungen umzusetzen.

Hinsichtlich der barrierefreien Gestaltung von Kommunikations- und Informationsgeräten (z.B. Mobiltelefone, Fernsehgeräte) sollte ohne Einschränkung auf den DIN-Fachbericht 124 (Gestaltung barrierefreier Produkte; siehe unten) verwiesen werden.

4. Produkte:

Mit dem soeben erschienenen DIN-Fachbericht 124 (Gestaltung barrierefreier Produkte) existiert erstmals in Deutschland eine Handlungsanweisung für die barrierefreie Gestaltung technischer Produkte, sofern es sich um Hilfsmittel handelt. Der Fachbericht ist weniger reglementierend, als dieses beispielsweise eine Norm wäre, lässt demnach ausreichend Freiheiten für innovative Entwicklungen, ist aber dennoch detailliert genug in seinen Empfehlungen, so dass ihn die Verbände behinderter Menschen unbedingt in den Zielvereinbarungen zu entsprechenden Bereichen als Maßstab unterbringen sollten.

¹⁵ Durch diese Regelung werden die Mindeststandards als Standards der vertragsgemäßen Erfüllung in die Zielvereinbarung einbezogen. Genügt die vom Unternehmen vorgenommene Umgestaltung des Lebensbereichs nicht den hier festgelegten Mindeststandards, dann hat das Unternehmen seine Verpflichtung aus der Zielvereinbarung nicht erfüllt. Zu den Rechtsfolgen einer solchen Schlechterfüllung siehe § 3 Abs. 3 dieses Mustervertragstextes.

¹⁶ Hier muss der für die entsprechende Maßnahme einzuhaltende Mindeststandard genau definiert werden. Es kann beispielsweise auf DIN-Normen Bezug genommen werden, die dann als Anlage der Zielvereinbarung beigefügt werden. Verpflichtet sich das Unternehmen mehrere Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit eines Lebensbereichs vorzunehmen, dann können durch die in § 1 Absatz 1 des Mustervertragstextes vorgenommene exakte Nummerierung an dieser Stelle auch unterschiedliche Mindeststandards festgelegt werden.

-
- 17 Nicht jeder bereits festgelegter Mindeststandard erfüllt vollständig die Anforderung an die Barrierefreiheit. Es kann daher notwendig sein, den einen oder anderen festgelegten Mindeststandard zu konkretisieren oder Abweichungen zu vereinbaren (siehe auch Anmerkung 14). Vorgeschlagen ist hier eine Formulierung für eine solche Konkretisierung oder Abweichung von einem bereits festgelegten Mindeststandard.
- 18 Diese Regelung betrifft den Fall, dass die vom Unternehmen vorgenommene Maßnahme nicht dem vereinbarten Mindeststandard entspricht (siehe auch Anmerkung 15). Es handelt sich bei dieser Regelung – anders als bei den Regelungen in Absatz 1 und 2 – um eine fakultative, nicht obligatorische Bestimmung und kann daher auch ganz weggelassen werden (siehe auch zum obligatorischen Inhalt von Zielvereinbarungen Seite 8).
- Die Schlechterfüllung ist ein Unterfall der „Pflichtverletzung“ im neuen Leistungsstörungenrecht (§ 280 Abs. 1 BGB). Folge dieser Pflichtverletzung sind im Wesentlichen der Schadensersatz (§§ 280 – 288 BGB) sowie der verschuldensunabhängige Rücktritt nach §§ 323 ff. BGB (bei gegenseitigen Verträgen). Vorgeschlagen wird hier daher das Recht der Nachbesserung zur Klarstellung ausdrücklich neben die anderen Rechte bei einer Pflichtverletzung des Schuldners zu setzen, da sie dem Interesse beider Vertragsparteien am ehesten entsprechen dürfte. Hat das Unternehmen erst einmal mit der Erfüllung seiner vertraglichen Verpflichtungen aus der Zielvereinbarung begonnen, dann sollte es ihm ermöglicht werden, schlecht erfüllte Maßnahmen nachzubessern. Ein Schadensersatzanspruch als Rechtsfolge für Schlechterfüllungen dürfte ausscheiden, da der Verband behinderter Menschen in der Regel keinen Schaden auf Grund der Schlechterfüllung nachweisen kann. Ein Rücktrittsanspruch dürfte dem Interesse des Verbandes behinderter Menschen in der Regel ebenfalls nicht entsprechen. Denn hat das Unternehmen seine Verpflichtungen aus der Zielvereinbarung erst einmal ernst genommen, sollte auf Seiten des Verbandes behinderter Menschen auch an dem Vertrag festgehalten werden. Im Übrigen kann die Aufhebung des Vertrages auch im Wege von Nachverhandlungen oder einem in der Zielvereinbarung festgeschriebenen Kündigungsrecht herbeigeführt werden.
- Die Regelung in Satz 2 dieses Absatzes soll sicherstellen, dass die Vertragsparteien für den Fall, dass die Nachbesserung nicht mehr innerhalb des Erfüllungsplanes und der Geltungsdauer der Zielvereinbarungen erfolgen kann, zu Nachverhandlungen über diese Fragen verpflichtet sind.

¹⁹ Diese Regelung betrifft den Fall, dass die Vornahme einer Maßnahme zur Herstellung der Barrierefreiheit nach Maßgabe des Mindeststandards unmöglich ist. Gründe für eine solche Unmöglichkeit kann es viele geben, z.B. die Versagung einer Baugenehmigung oder wenn der Mindeststandard bei der vorgesehenen Maßnahme schlichtweg nicht eingehalten werden kann. Auch bei dieser Regelung handelt es sich – anders als in den Regelungen in den Absätzen 1 und 2 – um eine fakultative, nicht obligatorische Regelung für Zielvereinbarungen (siehe auch zum obligatorischen Inhalt von Zielvereinbarungen Seite 8). Zivilrechtlich ist die Unmöglichkeit ein Unterfall der „Pflichtverletzung“ nach § 280 Abs. 1 BGB. Der Schuldner wird, wenn die Erbringung der Leistung unmöglich ist, von der Leistung befreit (§ 275 Abs. 1 BGB) und Vertrag bleibt – auch bei anfänglicher Unmöglichkeit (§ 311a BGB) – wirksam. Als Rechtsfolgen einer solchen Unmöglichkeit sieht das Zivilrecht im Wesentlichen den Schadensersatz (§ 280 Abs. 1 BGB) sowie den Rücktritt (§§ 323 ff., 326 BGB) vor. Da diese beiden Rechtsfolgen in der Regel nicht dem Interesse der Parteien, insbesondere dem des Verbandes behinderter Menschen entsprechen (siehe Anmerkung 18), wird in dem vorliegenden Mustervertragstext ein zusätzlicher Nachverhandlungsanspruch vorgeschlagen. Ziel einer solchen Nachverhandlung sollte die Vereinbarung eines Mindeststandards sein, der dem unmöglichen Mindeststandard entspricht. Um sicherzustellen, dass derartige Nachverhandlungen rechtzeitig erfolgen, muss das Unternehmen verpflichtet werden, den Verband behinderter Menschen rechtzeitig von der Unmöglichkeit der Erfüllung einer Maßnahme in Kenntnis zu setzen. Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht. Will das Unternehmen von einem Mindeststandard abweichen, weil es meint, den Interessen und Belange behinderter Menschen hiermit besser zu genügen, soll der Verband behinderter Menschen mit der Regelung in Satz 2 dieses Absatzes zunächst von der Absicht der Abweichung informiert werden, bevor Tatsachen geschaffen werden.

²⁰ Viele der bereits genannten Mindeststandards (siehe auch Anmerkung 14) werden regelmäßig überarbeitet und angepasst. Es empfiehlt sich daher bei der Vereinbarung solcher Mindeststandards auch den Fall zu berücksichtigen, dass sich diese während der Geltungsdauer einer Zielvereinbarung ändern. Vorgeschlagen wird hier lediglich ein „Nachverhandlungsanspruch“, denn das Unternehmen kann sich grundsätzlich nach Abschluss der Zielvereinbarung für die Zeit ihrer Geltungsdauer auf die Präklusionswirkung (siehe auch Seite 10) berufen. Denkbar wäre auch eine Klausel, die eine automatische Anpassung der

Mindeststandards enthält. Der Nachteil einer solchen „Automatik“ liegt jedoch darin, dass der Verband behinderter Menschen keine Möglichkeit hat, die Änderung des Standards auf seine Qualität hin zu überprüfen.

21

Auch die Erfüllungszeit gehört zu den Inhalten einer Zielvereinbarung, die obligatorisch geregelt werden müssen (siehe auch zum obligatorischen Inhalt von Zielvereinbarungen Seite 8).

Das BGG unterscheidet bei Zielvereinbarungen zwischen der Erfüllungszeit und der Geltungsdauer. Die Geltungsdauer (siehe auch § 5 des Mustervertragstextes) betrifft die Frage der Präklusion, d.h. wie lange sich ein Unternehmen auf eine bereits abgeschlossene Zielvereinbarung über den betreffenden Geltungsbereich berufen kann und der Verband behinderter Menschen keinen Anspruch auf Aufnahme von Zielvereinbarungsverhandlungen hat. Die Erfüllungszeit betrifft hingegen die Frage, bis wann das Unternehmen seine vertraglichen Verpflichtungen – also Herstellung der Barrierefreiheit – zu erfüllen hat.

Beide Regelungen können, müssen aber nicht auseinanderfallen. Es ist jedoch dringend erforderlich, dass sich der Verband behinderter Menschen schon im Rahmen der Bedarfsanalyse (siehe auch Seite 10) Gedanken darüber macht, bis wann das Unternehmen die geforderten Maßnahmen durchführen kann und wie lange die anerkannten Verbände behinderter Menschen keinen Anspruch auf Zielvereinbarungsverhandlungen zu dem betreffenden Geltungsbereich haben sollen.

Weiterhin muss sich der Verband behinderter Menschen überlegen, ob er für alle Maßnahmen gemeinsam einen Erfüllungszeitpunkt oder für jede einzelne Maßnahme einen einzelnen Erfüllungszeitpunkt vereinbart. Je nach vorzunehmender Maßnahme kann die Erfüllungszeit unterschiedlich lang sein (z.B. Herstellung eines barrierefreien Internetauftritts einerseits und barrierefreier Umbau eines Gebäudes andererseits).

Verpflichtet sich ein Unternehmen in einer Zielvereinbarung zu mehreren Maßnahmen, um die Barrierefreiheit eines Geltungsbereichs herzustellen, sollte die mögliche Erfüllungszeit für eine einzelne Maßnahme geprüft werden und ein entsprechender Erfüllungsplan in der Zielvereinbarung so genau wie möglich festgehalten werden.

Ein solcher Erfüllungsplan ermöglicht es den Vertragsparteien und insbesondere dem Verband behinderter Menschen auch, die Umsetzung der Zielvereinbarung hinsichtlich der vordringlichen Maßnahmen zu steuern. Das Unternehmen somit verpflichtet werden, die vordringlichen Maßnahmen zuerst vorzunehmen.

-
- 22 Je nachdem, ob nur ein Erfüllungszeitpunkt oder ein Erfüllungszeitplan mit mehreren Erfüllungszeitpunkten ausgehandelt wurde, ist hier die erste vorgeschlagene Alternative unter Angabe eines genauen Datums oder die zweite vorgeschlagene Alternative zu wählen.
Die zweite Alternative verweist auf den Absatz 2, in dem der genaue Erfüllungszeitplan festgehalten werden muss.
- 23 In dem Erfüllungszeitplan muss der Erfüllungszeitpunkt für jede einzelne Maßnahme genau festgelegt werden.
- 24 Die Geltungsdauer gehört ebenfalls zu den Inhalten einer Zielvereinbarung, die obligatorisch geregelt werden müssen (siehe auch zum obligatorischen Inhalt von Zielvereinbarungen Seite 8).
Die Geltungsdauer bestimmt darüber, wie lange sich ein Unternehmen auf eine zu dem betreffenden Geltungsbereich abgeschlossenen Zielvereinbarung berufen kann und die anerkannten Verbände behinderter Menschen keinen Anspruch auf Aufnahme von Zielvereinbarungsverhandlungen haben.
Diese Präklusionswirkung (siehe auch Seite 10) dient dem Vertrauensschutz des Unternehmens. Hat es einmal eine Zielvereinbarung zu einem bestimmten Bereich abgeschlossen, soll es nicht gleich wieder zu Zielvereinbarungsverhandlungen über denselben Gegenstand aufgefordert werden. Daher werden Unternehmen ein Interesse an einer möglichst langen Geltungsdauer haben, dieses gilt insbesondere dann, wenn die Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit sehr kostenaufwendig sind.
Die Interessenslage auf Seiten des Verbandes behinderter Menschen kann je nach Geltungsbereich der Zielvereinbarung sehr unterschiedlich sein. Häufig dürfte sich eine möglichst kurze Geltungsdauer anbieten. Es kann aber auch sein, dass Verbände behinderter Menschen ein Interesse an einer möglichst langen Geltungsdauer haben, insbesondere dann, wenn es sich um ein „Dauerschuldverhältnis“ (z.B. Zielvereinbarung mit einem Fernsehsender über die barrierefreie Ausstrahlung von Fernsehsendungen) handelt. Eine Zielvereinbarung mit einer langen Geltungsdauer sollte jedoch in keinem Fall ohne einen generellen Nachverhandlungsanspruch und ein ordentliches Kündigungsrecht abgeschlossen werden!
- 25 Hier muss das genaue Enddatum der Geltungsdauer eingefügt werden.

-
- 26 Werden unterschiedliche Geltungsdauern für unterschiedliche Maßnahmen vereinbart, können hier abweichende Geltungsdauern für bestimmte Maßnahmen eingefügt werden. Die in den Absätzen 1 und 2 vorgeschlagene Formulierung eignet sich allerdings in der Regel nur für den Fall, dass eine Zielvereinbarung eine generelle Geltungsdauer hat, von der nur die Geltungsdauer einzelner Maßnahmen abweicht. Sind die Geltungsdauern aller vorzunehmenden Maßnahmen unterschiedlich kann eine Formulierung gewählt werden, die sinngemäß der vorgeschlagenen Formulierung für den Erfüllungszeitplan (siehe § 4 des Mustervertragstextes entspricht).
- 27 Die Kündigungsregelung gehört nicht zum obligatorischen Inhalt für Zielvereinbarungen (siehe auch zum obligatorischen Inhalt von Zielvereinbarungen Seite 8). Zivilrechtlich wird zwischen der außerordentlichen Kündigung („fristlose Kündigung“) und der ordentlichen Kündigung unterschieden. Während das außerordentliche Kündigungsrecht in einem Vertrag nicht ausgeschlossen werden darf, kann die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen werden. Dieses ist häufig dann der Fall, wenn der Vertrag ohnehin befristet ist und nach Ablauf der Vertragszeit erlischt.
- 28 Der Absatz 1 dieser Regelung betrifft die außerordentliche Kündigung (sogenannte fristlose Kündigung). Eine außerordentliche Kündigung setzt in der Regel einen wichtigen Grund voraus. Zwar kann das außerordentliche Kündigungsrecht nicht ausgeschlossen werden, empfehlenswert ist aber, die „wichtigen Gründe“ für eine außerordentliche Kündigung durch eine beispielhafte Aufzählung auslegungsfähig zu machen. Gerade die Frage, ob ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt, ist häufig Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten. Wichtige Gründe können beispielsweise sein:
- eine drohende Insolvenz des Unternehmens durch Erfüllung der Zielvereinbarung
 - die Treuepflichtverletzung einer Vertragspartei
 - eine sonstige Pflichtverletzung, die das Vertrauensverhältnis der Vertragsparteien nachhaltig erschüttert.
- 29 Bei dieser Regelung handelt es sich um ein ordentliches Kündigungsrecht (fristgerechte Kündigung). Sie muss insbesondere dann nicht in einer Zielvereinbarung geregelt werden, wenn die Geltungsdauer der Zielvereinbarung ohnehin zeitlich begrenzt ist (siehe auch Anmerkung 24). Bei einer längeren Geltungsdauer sollte ein ordentliches Kündigungsrecht jedoch erwogen werden.

Die ordentliche Kündigung kann für den Verband behinderter Menschen aber auch mit einem Risiko verbunden sein. Denn ist eine Zielvereinbarung erst einmal zustande gekommen, dürfte es in der Regel im Interesse des Verbandes behinderter Menschen liegen, dass die in ihr begründeten vertraglichen Verpflichtungen vertragsgemäß umgesetzt werden. Es kann aber auch nicht ausgeschlossen werden, dass gerade die Kündigung einer Zielvereinbarung durch den Verband behinderter Menschen erforderlich ist.

30 Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte für die außerordentliche Kündigung und ggf. auch für die ordentliche Kündigung die Schriftform vorgesehen werden.

31 Die Vertragsstrafe gehört nicht zu den obligatorischen Inhalten einer Zielvereinbarung (siehe auch zum obligatorischen Inhalt von Zielvereinbarungen Seite 8). Auf eine derartige Regelung kann daher verzichtet werden, zumal Vertragsstrafen auch die Zielvereinbarungsverhandlungen erschweren können. Gleichwohl soll an dieser Stelle ein Vorschlag für eine derartige Vertragsstrafenabrede gemacht werden, da das BGG den ausdrücklichen Hinweis enthält, dass für den Fall der Nichterfüllung oder des Verzuges Vertragsstrafenabreden in einer Zielvereinbarung getroffen werden können. Auch wenn mit dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz eine einheitliche Regelung „Schadensersatz wegen Pflichtverletzung“ (§ 280 Abs. 1 BGB) geschaffen wurde, wird dennoch zwischen einzelnen Arten der Pflichtverletzung (Unmöglichkeit, Verzug, Schlechtleistung, Nichterfüllung) unterschieden. § 286 BGB regelt die Voraussetzungen für den Verzug des Schuldners. Nichterfüllung meint den Fall, dass der Schuldner eine fällige Leistung überhaupt nicht erbringt (arg. ex § 281 Abs. 1 Satz 1 BGB).

32 Vertragsstrafen dienen in der Regel als Druckmittel für die Erfüllung des Vertrages. Die klassischen Vertragsstrafen sehen die Zahlung eines Geldbetrages an den Gläubiger vor. Ausgehend vom Sinn und Zweck einer Zielvereinbarung ist jedoch fraglich, ob derartige Geldstrafen auch bei Zielvereinbarungen sinnvoll sind. Verbände behinderter Menschen sollen mit Zielvereinbarungen ein ideelles Ziel, nämlich Herstellung der Barrierefreiheit verfolgen und ihre Erfahrungen und Erkenntnisse in diesen Prozess mit einbringen. Die Vereinbarung einer Geldstrafe könnte in der Öffentlichkeit leicht den Eindruck hervorrufen, der Verband behinderter Menschen wolle sich durch den Verstoß gegen die Zielvereinbarung bereichern, statt die Herstellung der Barrierefreiheit zu erreichen. Vorgeschlagen wird hier daher eine Vertragsstrafe nach Art des so genannten

„Las-Vegas-Vergleichs“. Erfüllt das Unternehmen seine Verpflichtungen zur Herstellung der Barrierefreiheit nicht oder kommt es mit diesen Verpflichtungen in Verzug, dann treten zusätzliche Verpflichtungen zur Herstellung der Barrierefreiheit in Kraft. Solche zusätzlichen Verpflichtungen können beispielsweise Punkte betreffen, auf die sich das Unternehmen im Laufe der Zielvereinbarungsverhandlungen nicht einlassen wollte. Bei einer Zielvereinbarung mit einer Hotelkette beispielsweise ist denkbar, mit dieser eine Vertragsstrafe dergestalt zu vereinbaren, dass sie die bereits barrierefrei umgestalteten Zimmer behinderten Gästen für eine bestimmte Zeit zu einem niedrigeren Preis zur Verfügung stellt.

Da es sich bei Vertragsstrafen um fakultative Bestimmungen einer Zielvereinbarung handelt, dürfte ihre Vereinbarung in der Praxis eher schwierig sein. Es kommt also entscheidend auf den Kooperationswillen des Unternehmens an. Gleichwohl soll an dieser Stelle noch ein Formulierungsvorschlag für die klassische Variante der Vertragsstrafe – der Geldstrafe – gegeben werden:

*“Der Verband behinderter Menschen ist berechtigt für jeden Fall der Nichterfüllung oder des Verzuges des Unternehmens, von diesem eine Vertragsstrafe für jeden Kalendertag in Höhe von
<genaue Bezeichnung der Höhe der Vertragsstrafe>
bis zu einer Höhe von maximal
<genaue Bezeichnung der Höchststrafe>
zu fordern, ohne dass es des Nachweises von Schäden oder Nachteilen bedarf.“*

Die Vertragsparteien müssten gegebenenfalls auch aushandeln, an wen die Vertragsstrafe entrichtet werden soll, wenn diese einer anderen Organisation oder Einrichtung als der des Verbandes behinderter Menschen zugute kommen soll.

33 Eine Regelung über die Zusammenarbeit und ein Überprüfungsverfahren ist ebenfalls kein obligatorischer Inhalt von Zielvereinbarungen (siehe auch zum obligatorischen Inhalt von Zielvereinbarungen Seite 8).

Es ist jedoch empfehlenswert eine solche Regelung zu treffen, um dem Verband behinderter Menschen damit die Möglichkeit zu geben, die Umsetzung der Zielvereinbarung zu kontrollieren.

34 Hierbei handelt es sich um eine allgemeine Regelung, die sicherstellen soll, dass der Verband behinderter Menschen bei der Erfüllung der Zielvereinbarung durch das Unternehmen konsultiert wird.

- 35 Durch eine regelmäßige Pflicht zur Information und der Duldung der „Begleitung“ soll sichergestellt werden, dass der Verband behinderter Menschen über die Entwicklungen bei der Erfüllung der Zielvereinbarungen durch das Unternehmen informiert ist und eventuelle Verstöße so früh wie möglich beanstanden kann. Auf eine Pflicht zur Duldung von Überprüfungs- und Begutachtungsmaßnahmen durch den Verband behinderter Menschen wurde in diesem Mustervertragstext verzichtet, da die technische Überprüfung der Maßnahmen Aufgabe des Unternehmens bzw. seiner Sachverständigen sein sollte.
- 36 Eine derartige Annahmeverpflichtung empfiehlt sich insbesondere bei Zielvereinbarungen, die die einmalige Herstellung der Barrierefreiheit zu einem festgelegten Termin regelt. Die Annahmeverpflichtung, die analog aus dem Werkvertragsrecht entnommen wurde, gibt einerseits dem Unternehmen Rechtssicherheit dahingehend, dass es seine Verpflichtungen ordnungsgemäß erfüllt hat, und andererseits dem Verband behinderter Menschen die Möglichkeit, die Leistung des Unternehmens nach ihrer Fertigstellung zu überprüfen und gegebenenfalls Nachbesserungen zu fordern, wenn die vereinbarten Standards nicht vollständig eingehalten wurden.
- 37 Die Vereinbarung eines vorgeschalteten Streitschlichtungsverfahrens gehört ebenfalls nicht zu den obligatorischen Inhalten einer Zielvereinbarung (siehe auch zum obligatorischen Inhalt von Zielvereinbarungen Seite 8). Im Wesentlichen gibt es zwei Möglichkeiten der außergerichtlichen Streitbeilegung: Das Schiedsgerichtsverfahren mit bindender Entscheidung (geregelt in der ZPO) und das Mediationsverfahren ohne bindende Entscheidung andererseits.
- Die Vereinbarung eines Schiedsgerichtsverfahrens nach der ZPO kann dann sinnvoll sein, wenn gerichtliche Auseinandersetzungen (insbesondere in den Bereichen Bauen und Verkehr) für den Verband behinderter Menschen mit einem sehr hohen Kostenrisiko verbunden wären. Ein weiterer Vorteil des Schiedsgerichtsverfahrens ist der Zeitgewinn. Während Entscheidungen vor staatlichen Gerichten unter Umständen Jahre in Anspruch nehmen können, ergehen Entscheidungen von Schiedsgerichten meist schon innerhalb von wenigen Monaten. Der dritte Vorteil des Schiedsgerichtsverfahrens ist, dass es den Parteien grundsätzlich mehr Freiheiten einräumt. Sie können viele Verfahrensregelungen selbst bestimmen und vom gesetzlich vorgeschriebenen Schiedsverfahren abweichen. Außerdem können die Vertragsparteien die Anzahl und die Personen der Schiedsrichter selbst bestimmen, so dass die Berücksichtigung der Belange be-

hinderter Menschen auch durch die Benennung eines oder mehrerer behinderter Schiedsrichter gewährleistet werden könnte. Schließlich können die Kosten eines solchen Verfahrens durch entsprechende Vereinbarungen kalkulierbarer sein. Der Nachteil des Schiedsverfahrens liegt darin, dass es grundsätzlich nur eine Instanz und keine Möglichkeit gibt, die Entscheidung überprüfen zu lassen. Zwar kann trotz einer bestehenden Schiedsvereinbarung vor einem staatlichen Gericht geklagt werden. Die Klage wird allerdings unzulässig, wenn sich der Gegner auf die bestehende Schiedsvereinbarung beruft (prozesshindernde Einrede, § 1032 ZPO).

In einer Schiedsvereinbarung (§§ 1029 ff. ZPO) muss geregelt werden, dass alle oder einzelne Streitigkeiten aus einer bestimmten Zielvereinbarung der Entscheidung durch ein Schiedsgericht unterworfen werden. Zu beachten ist weiterhin, dass die Schiedsvereinbarung einer bestimmten Form (siehe § 1031 ZPO) bedarf. Weiterhin sollte eine Schiedsvereinbarung Regelungen über Ort des Schlichtungsverfahrens und Anzahl der Schlichter enthalten.

Es gibt institutionelle Schiedsgerichte, deren Schiedsgerichtsbarkeit und Schiedsordnung sich die Vertragsparteien unterwerfen können. Ein solches institutionelles Schiedsgericht ist die Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit (DIS), Bonn. Näheres hierzu unter www.dis-arb.de.

Der wesentliche Unterschied des Mediationsverfahrens gegenüber dem Streitschlichtungsverfahren nach der ZPO liegt darin, dass der neutrale Schlichter keine Entscheidungsbefugnis in der Sache haben soll, sondern sich die Vertragsparteien lediglich verpflichten, eine gütliche Vereinbarung vor Anrufung staatlicher Gerichte zu suchen.

Vorteil einer Mediationsklausel gegenüber dem Streitschlichtungsverfahren nach der ZPO ist, dass die Anrufung der ordentlichen Gerichte weiterhin möglich bleibt und die Parteien die außergerichtliche Streitbeilegung durch einen zivilrechtlichen Vergleich in der Hand haben.

Eine solche Mediationsklausel könnte wie folgt lauten:

- (1) *Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei allen sich aus dieser Zielvereinbarung ergebenden Meinungsverschiedenheiten vor Erhebung einer Klage ein Mediationsverfahren mit Unterstützung eines neutralen Schlichters (Mediator) mit dem Ziel durchzuführen, eine interessengerechte und faire Vereinbarung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, rechtlichen, persönlichen und sozialen Gegebenheiten zu erarbeiten.*
- (2) *Zum Mediator bestimmen die Parteien gemeinschaftlich
<Name des Schlichters>*

-
- (3) *Die Verhandlungen gelten als gescheitert, wenn sich beide Parteien hierüber einig sind, oder wenn eine Partei unter Hinweis auf diese Bestimmung eine Verhandlungsfrist von <angemessene Frist> gesetzt hat und diese Frist ohne eine Einigung verstrichen ist.*
- (4) *Die Verjährung mediationsgegenständlicher Ansprüche ist für die Dauer des Mediationsverfahrens gehemmt. Die Parteien verzichten für die Dauer des Mediationsverfahrens auf die Anrufung ordentlicher Gerichte. Maßnahmen des einstweiligen Rechtsschutzes bleiben hiervon ausgenommen. Die Kosten der Mediation tragen die Parteien je zur Hälfte.*
- (5) *Sollte in der Mediation binnen <angemessene Frist> keine Lösung erreicht werden, ist jede Partei berechtigt, ein gerichtliches Verfahren einzuleiten.*

Eine substantielle Rechtsprechung zur Mediation hat sich in Deutschland noch nicht entwickelt.

38 Hierbei handelt es sich um eine allgemeine Regelung für zivilrechtliche Verträge.

39 Die Regelung über die Veröffentlichung sollte in keiner Zielvereinbarung fehlen. Grundsätzlich müssen im Zielvereinbarungsregister lediglich der Abschluss, die Änderung oder Aufhebung einer Zielvereinbarung eingetragen werden, nicht aber die Formulierung des Textes. Um den Zielvereinbarungspartnern ähnlicher Geltungsbereiche die Verhandlungen zu erleichtern, sollten die Vertragstexte aber ebenfalls im Zielvereinbarungsregister veröffentlicht werden.

40 Die Zielvereinbarung ist von der vertretungsberechtigten Person des Verbandes behinderter Menschen zu unterschreiben. Siehe hierzu auch Anmerkung 3.

41 Die Anmerkung 40 gilt entsprechend.

erarbeitet von einer Arbeitsgruppe des Deutschen Behindertenrates unter Leitung von Herrn Ragnar Hoenig