

Diskriminierung aufgrund von Behinderung

Dr. Shivaun Quinlivan

Direktorin des LL.M.-Programms Internationales und
vergleichendes Behindertenrecht und Behindertenpolitik



NUI Galway
OÉ Gaillimh

Vortrag

- Der Begriff „Behinderung“

- Angemessene Vorkehrungen



NUI Galway
OÉ Gaillimh

LL.M.-Programm Internationales und vergleichendes Behindertenrecht und Behindertenpolitik

Der Begriff „Behinderung“ und der „Paradigmenwechsel“

- Medizinisches Modell von Behinderung
 - Fokussierung auf das, was mit der Person „nicht stimmt“
 - Fokussierung auf medizinische Lösungen und darauf, wie die Person „geheilt“ werden kann
- Soziales Modell von Behinderung
 - Fokussierung auf Partizipationsbarrieren
 - Körperlich, verhaltensbezogen, gesellschaftlich
 - Fokussierung auf einen rechtebasierten Ansatz für die Inklusion.



Definition des Begriffs „Behinderung“

- Degener: „Wann stellt eine eingeschränkte Sehfähigkeit eine Beeinträchtigung dar?“
- Richtlinie 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie Beschäftigung) enthält keine Definition des Begriffs „Behinderung“
- Artikel 1: „Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen (...) einer Behinderung (...) in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.“



Auswirkungen der fehlenden Definition

- *Chácon Navas gegen Eurest Colectividades SA (C-13/05)*, [2006] Slg. I-06467, [2006] I.R.L.R. 706.
 - „Personen mit ernsthaften Funktionsbeeinträchtigungen (Behinderungen) als Folge körperlicher, geistiger oder psychischer Probleme“ (Randnr. 76)
 - Damit die Einschränkung unter den Begriff „Behinderung“ fällt, muss daher wahrscheinlich sein, dass sie von langer Dauer ist. (Randnr. 45)
 - Bezieht sich nicht auf Krankheit (Randnr. 47)



Die UN-BRK und der Begriff „Behinderung“

- Keine feste Definition des Begriffs „Behinderung“
 - „eine Definition mit weichen Schwellenwerten in Form von offenen und integrativen Leitlinien“, de Búrca
- Präambel:
 - (...) dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.
- Soziales Modell von Behinderung



Artikel 1 UN-BRK

- 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.
- Klares Bekenntnis zum sozialen Modell
- Eine Beschränkung – muss von langer Dauer sein.



Verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11 *Ring und Skouboe Werge*

- Auslegung der Beschäftigungsrahmenrichtlinie im Lichte der BRK
- Der Begriff „Behinderung“ umfasst eine Krankheit, wenn:
- diese Krankheit eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist.



Rechtssache C-354/13 *Karsten Kaltoft gegen Gemeinde Billund*.

- Adipositas kann eine Behinderung darstellen, wenn sie:
- *„eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können“.*



Angemessene Vorkehrungen

- Richtlinie 2000/78/EG (Beschäftigungsrahmenrichtlinie): Art. 5:
 - ... sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“



Die UN-BRK und „angemessene Vorkehrungen“

- Diskriminierung umfasst die Verweigerung angemessener Vorkehrungen
- (...) bedeutet „angemessene Vorkehrungen“ notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.



Verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11 *Ring und Skouboe Werge*

- Angemessene Vorkehrungen:
 - Die Verkürzung der Arbeitszeit kann in einem Fall, in dem die Arbeitszeitverkürzung die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin ermöglicht, als geeignete Vorkehrungsmaßnahme betrachtet werden.
 - **Aber** es war Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob eine solche Verkürzung eine unverhältnismäßige Belastung darstellt.



Verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11 *Ring und Skouboe Werge*

- Eine nationale Bestimmung, die eine verkürzte Kündigungsfrist gestattet, widerspricht der Richtlinie, wenn der behinderte Arbeitnehmer krankheitsbedingt abwesend war, wenn diese Fehlzeiten darauf zurückzuführen sind, dass der Arbeitgeber keine geeigneten und angemessenen Vorkehrungsmaßnahmen getroffen hat, um der behinderten Person die Ausübung ihres Berufs zu ermöglichen.



Zur Beachtung

- Die UN-BRK wendet den Grundsatz der angemessenen Vorkehrungen auf alle Rechte an, darunter Zugänglichkeit, Freizügigkeit, Bildung, Gesundheit, Arbeit und Beschäftigung sowie Teilhabe am politischen Leben und weitere Rechte.
- Die Beschäftigungsrahmenrichtlinie wendet den Grundsatz der angemessenen Vorkehrungen ausschließlich auf Beschäftigung und Beruf an.



Fragen?



NUI Galway
OÉ Gaillimh

Zentrum für Behindertenrecht und Behindertenpolitik