Kanzlei Menschen und Rechte

Behinderung und Diskriminierung

Angemessene Vorkehrungen, EuGH-Rechtssachen und die UN-BRK

Dr. Oliver Tolmein, Rechtsanwalt

ERA-Tagung, Trier, 6. Dezember 2017

Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020" der Europäischen Kommission.

Kanzlei Menschen und Rechte

Überblick

- EuGH-Rechtsprechung zu Fragen der Behinderung
- Angemessene Vorkehrungen – der Begriff, die Maßnahmen

Kanzlei Menschen und Rechte

Behinderung
Von der WHO zur UN-BRK

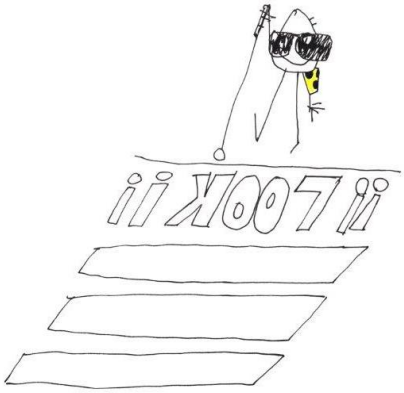
- WHO / altes medizinisches Modell (veraltet, aber noch präsent)
  - Beeinträchtigung: jede Beschränkung und jeder vollständige Verlust der Fähigkeit, eine Aktivität in der Art auszuführen, wie sie als normal für ein menschliches Wesen angesehen wird.

    WHO-Klassifizierung von Schädigungen, Beeinträchtigungen, Benachteiligungen

Kanzlei Menschen und Rechte

Behinderung
Menschenrechtsperspektive / Soziales Modell

- UN-BRK Präambel Buchstabe e:
  - Das Verständnis von Behinderung entwickelt sich kontinuierlich weiter
- UN-BRK Artikel 1:
  - 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.



Kanzlei Menschen und Rechte

Behinderung und Ausgrenzung

- Fehlen belastbarer, detaillierter Daten
- Beschäftigungsquote EU 2014 (20 bis 64 Jahre)
  - mit Behinderung: 48,7 %
  - ohne Behinderung: 72,0 %
  - Schwerbehinderte 78 % außerhalb der Erwerbsbevölkerung (2002)
  - Lang andauernde gesundheitliche Beeinträchtigung/Behinderung 27 % außerhalb der Erwerbsbevölkerung (2002)
- Von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen (2011)
  - mit Behinderung: 36,7 %
  - ohne Behinderung: 21,7 %

Kanzlei Menschen und Rechte

Politischer Ausgangspunkt

- Behinderung per definitionem (UN-BRK): Beeinträchtigung plus Barrieren
- Barrieren bilden den Fokus für politisches Eingreifen, um eine integrative Erwerbsbevölkerung zu schaffen/durchzusetzen
- Beseitigung von Barrieren: nicht immer möglich, dann: => Angemessene Vorkehrungen
- Rechtsrahmen:
  - Beschäftigungsrichtlinie 2000/78/EG, in Zukunft evt. Vorschlag des Rates 2008/0140 (CNS)
  - Artikel 4 Absatz 2 UN-BRK
  - Nationale Rechtsvorschriften (Deutschland: Das erste Gesetz, das explizit den Begriff „Angemessene Vorkehrung“ enthält, ist erst seit 2017 in Kraft: § 7 BGG. Aber de facto enthielt bereits § 81 Abs. 4 SGB 9 die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen im Arbeitsleben zu treffen, allg. zivilrechtlich Verträge heute noch nicht)

Kanzlei Menschen und Rechte

Angemessene Vorkehrungen

Kanzlei Menschen und Rechte

Angemessene Vorkehrungen und anderes

- Unterscheidung angemessener Vorkehrungen von:
  - allgemeinen Zugänglichkeitsstandards (universelles Design)
  - positiven Maßnahmen

Kanzlei Menschen und Rechte

Angemessene Vorkehrungen

- UN-BRK Artikel 2:
  - „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“
- 2000/78/EG Artikel 5:
  - Angemessene Vorkehrungen bedeuten, „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.“

Kanzlei Menschen und Rechte

Angemessene Vorkehrungen Barrierefreiheit

- Angemessene Vorkehrungen:
  - Individuell
  - Konkrete Umstände
  - Keine absolute Pflicht
  - Angemessen (nicht optimal)
  - Nicht unverhältnismäßig / nicht unbillig
- Barrierefreiheit:
  - Für eine bestimmte Gruppe
  - (Absolute) Pflicht – keine Prüfung auf „Angemessenheit“ oder „Unverhältnismäßigkeit“

Kanzlei Menschen und Rechte

Zweck und Grenzen

- Für Menschen mit Behinderungen: angemessene Vorkehrungen = ein Schlüsselbegriff von 2000/78/EG (nach wie vor keine angemessenen Vorkehrungen vorgeschrieben: Sozialschutz, Gesundheitsdienste, Bildung, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen…)
- Konzept der substanziellen Gleichstellung (im Gegensatz zur formalen Gleichstellung)
- Keine positiven Maßnahmen zugunsten von Behinderten als Gruppe, sondern Aufbrechen stereotypischer Vorurteile, die die Chancen Behinderter einschränken

Kanzlei Menschen und Rechte

Zweck und Grenzen

- Erwägungsgrund 17: Grenzen für angemessene Vorkehrungen
  - Person muss für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des betreffenden Arbeitsplatzes kompetent, fähig und verfügbar sein
- Erwägungsgrund 20: Geeignete Maßnahmen
  - Wirksame und praktikable Maßnahmen
  - Einrichtung des Arbeitsplatzes entsprechend der Behinderung
  - Zum Beispiel: entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten und Anpassung des Arbeitsgeräts,
  - Anpassung des Arbeitsrhythmus, der
  - Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen

Kanzlei Menschen und Rechte

Unverhältnismäßigkeit Unbillige Belastung

- Erwägungsgrund 21:
  - Prüfung auf übermäßige Belastung: Berücksichtigung des finanziellen und sonstigen Aufwands,
  - Größe und finanzielle Möglichkeiten der Organisation bzw. des Unternehmens,
  - Möglichkeit öffentlicher Fördermittel oder sonstiger öffentlicher Unterstützung.

Kanzlei Menschen und Rechte

Unverhältnismäßigkeit Unbillige Belastung 2

- Art. 5 Abs. 3: keine unverhältnismäßige Belastung, wenn:
  - sie durch Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird;

  ➔wichtige Rolle der nationalen Gesetzgebung

  ➔verschiedene Niveaus an angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Mitgliedstaaten?

  ➔Rolle der UN-BRK?
- Muss das Unternehmen Kompensation beantragen?
  - ➔Nein, aber wenn nicht: keine unverhältnismäßige Belastung

Kanzlei Menschen und Rechte

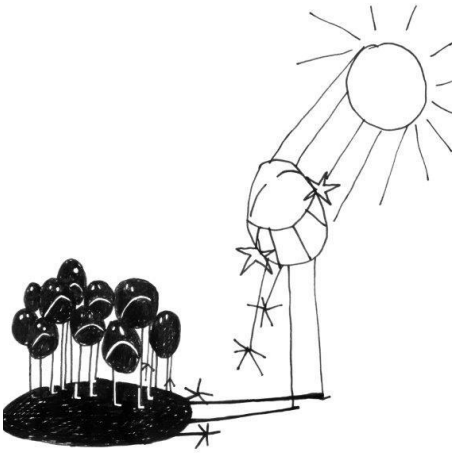
Angemessene Vorkehrungen Voraussetzungen

- Arbeitnehmer/Bewerber ist qualifiziert
- Der Arbeitgeber ist sich der Bedürfnisse des Arbeitnehmers/Bewerbers bewusst
- Angemessene Vorkehrungen=> geeignete Voraussetzung, damit der Arbeitnehmer die wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes erfüllen kann.
- Angemessene Vorkehrungen stellen keine unverhältnismäßige Belastung dar

Kanzlei Menschen und Rechte

Angemessene Vorkehrungen Zusammenfassung

- UN-BRK
  - Keine angemessenen Vorkehrungen = Diskriminierung
  - ➔ unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung
  - Keine angemessenen Vorkehrungen (neue Art von Diskriminierung sui generis)



Kanzlei Menschen und Rechte

Zusammenfassende Bemerkungen zum Ersten Bericht der Europäischen Kommission an den CRPD-Ausschuss (2015)

- 94 Empfehlungen, Kritikpunkte und Anmerkungen:
- Beispiele:
  - Verpflichtung zu Angemessene Vorkehrungen fehlt u.a. in Bereichen Gesundheit, Bildung, Waren und Dienstleistungen…
  - Kein ‚Disability Mainstreaming'/ kein Behinderungsbezug im ‚Gender Mainstreaming'
  - Mangel an verfahrensbezogenen Vorkehrungen für Personen mit Behinderungen, die Zugang zur Justiz in EU-Mitgliedstaaten suchen
  - Schulungen für Mitgliedstaaten zu Angemessenen Vorkehrungen und Barrierefreiheit im Bereich Beschäftigung

Kanzlei Menschen und Rechte

Erfahrungen

- Deutschland:
  - Angemessene Vorkehrungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht vorgesehen
  - SGB IX: Behindertenrecht (Rehabilitation, Teilhabe, Arbeitsplatz)
  - Regelungen nur für Schwerbehinderte: § 81 Abs. 4 SGB IX:
    - Behinderter Arbeitnehmer ➔ Zugang zum Arbeitsplatz, angemessene Arbeitsorganisation, notwendige Arbeitshilfen

Kanzlei Menschen und Rechte

EuGH
Angemessene Vorkehrungen

- EuGH C-335/11 Ring und Skouboe Werge
  - Beides Sekretärinnen mit starken Rückenschmerzen (Osteoarthritis, Folge eines unfallbedingten Schleudertraumas)
  - Lange Abwesenheitszeiten vom Arbeitsplatz
  - Kündigung (ohne Berücksichtigung der Rechtsvorschriften zum Schutz von Menschen mit Behinderungen)
  - Beide klagten gegen die Kündigung und forderten angemessene Vorkehrungen (Teilzeitarbeit, höhenverstellbarer Schreibtisch)
  - EuGH: Lang andauernde Beeinträchtigungen, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können = Behinderung (nicht nur angeborene oder von Unfällen herrührende ➔ auch durch eine Krankheit verursachte)
  - Für die Frage, ob der Gesundheitszustand einer Person unter diesen Begriff fällt, kommt es nicht auf die Art der Maßnahmen an, die der Arbeitgeber ergreifen muss (Teilzeitarbeit und höhenverstellbare Schreibtische sind keine speziellen Anpassungen für Menschen mit Behinderung)

Kanzlei Menschen und Rechte

Rechtsprechung

- „Flachschleifer“-Fall
  - Arbeitnehmer muss Werkstücke mit einem Gewicht von 30 kg und mehr heben
  - und kann nach einer Operation nicht mehr als 10 kg heben.
  - Arbeitgeber entlässt ihn.
  - Bundesarbeitsgericht: Angemessene Vorkehrungen Änderung der Arbeitsorganisation; spezielle Maschine für Werkstücke ab 10 kg. Entlassung war unzulässig
- Andere Rechtssachen deutscher Gerichte
- Angemessene Vorkehrungen =/= Beste vorstellbare Vorkehrungen
- Verschiedene Vorkehrungen möglich: Entscheidung liegt beim Arbeitgeber
- Aber: Recht auf Selbstbestimmung nach § 9 SGB IX
- Beispiel: Arbeitshilfe für blinden Computerspezialisten

Kanzlei Menschen und Rechte

Rechtsprechung 2

- Irland: Angemessene Vorkehrungen seit 1998 vorgeschrieben; Regelung wurde ergänzt, um Anforderungen von 2000/78/EG zu erfüllen
  - Harrington gegen East Coast Area Health Board
  - Rollstuhlfahrer
  - Bewerbungsgespräch sollte in unzugänglichem Gebäude stattfinden
  - Gleichstellungsbeauftragter: Angemessene Vorkehrungen wurden nicht getroffen.

Kanzlei Menschen und Rechte

Rechtsprechung 3

- Eine Rechnerkomponenten-firma gegen einen Arbeitnehmer
  - Beschäftigter mit Epilepsie konnte schwere Maschinen nicht bedienen
  - Gericht entschied: Bedienung der schweren Maschinen ist untergeordnete Aufgabe, es sind Vorkehrungen zu treffen, damit der Kläger diese Maschinen nicht bedienen muss

Kanzlei Menschen und Rechte

Rechtsprechung 4

- Feist gegen US-Bundesstaat Louisiana
  - Feist: stellvertretende Generalstaatsanwältin, litt an Osteoarthritis, kein kostenfreier Parkplatz
  - Justizministerium von Louisiana: angemessene Vorkehrungen nur, wenn sie für die berufliche Leistung förderlich sind
- Fünftes Bundesberufungsgericht:
  - Arbeitgeber können verpflichtet sein, Vorkehrungen zu treffen, die nicht den „wesentlichen Funktionen“ des Arbeitsplatzes zuzurechnen sind, wenn diese erforderlich sind, um einem Arbeitnehmer gleichberechtigten Zugang zu einer Beschäftigung oder deren Vorteilen und Privilegien zu gewähren.

Kanzlei Menschen und Rechte

Häufige Fragen und Situationen

Angemessene Vorkehrungen bei Bewerbungsgesprächen

- Neue Situation (im Vergleich zu den 1990er Jahren): Behinderung muss in den meisten Fällen nicht verborgen werden
- Das Wissen um die Behinderung ist die Voraussetzung für angemessene Vorkehrungen
- Das Wichtigste für Behinderte und Arbeitgeber ist die Kenntnis der Möglichkeiten für Vorkehrungen

Kanzlei Menschen und Rechte

Beispiele für angemessene Vorkehrungen

- Gebärdensprachdolmetscher
- Barrierefrei zugängliche Räumlichkeiten (für Rollstuhlfahrer, aber auch für Blinde, Lernbehinderte)
- Möglichkeit, Blindenhund mitzubringen
- Schreibmöglichkeit für Armlose / Blinde (PC)
- Stotterer müssen Fragen schriftlich beantworten können.
- Angemessene Zeitverlängerung für Behinderte bei Auswahltest
- Erläuterungen in leicht verständlicher Sprache

Kanzlei Menschen und Rechte

Zusammenfassung

- Behinderung: Unterscheidung Behinderung – Krankheit
- Betonung nicht auf Behinderung, sondern auf Diskriminierung wegen Behinderung
- Angemessene Vorkehrungen: machtvolles Instrument zur Überwindung von Barrieren / Gelegenheit zur Teilhabe
- Problem: Angemessene Vorkehrungen können zu spät greifen (Bsp.: Bewerbung Gehörloser)
- Teil des Wandels im Behindertenbild
- Angemessene Vorkehrungen müssen individuell erfolgen / dem individuellen Bedarf entsprechen.
- Dynamisches Konzept: weiterentwicklungsbedürftig

Kanzlei Menschen und Rechte

Zugang zur Justiz

- Hinweise, Erläuterungen, Begleitung für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen
- Erklärungen zu Prozesshandlungen in Leichter Sprache durch das Gericht
- Gebärdensprachdolmetscher in den Hauptverhandlungen und für die öffentliche Rechts-Beratung
- Speziell geschulte Anwältinnen und Anwälte
- Zugängliche und technisch gut ausgestattete Gerichtssäle

Kanzlei Menschen und Rechte

Kanzlei Menschen und Rechte
Kühnehöfe 20
22761 Hamburg
+49(0)40.600094700
+49(0)40.600094747 (Fax)
www.menschenundrechte.de
tolmein@menschenundrechte.de