

Definition von Behinderung

Das VN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ("CRPD") wurde 2006 von den Vereinten Nationen verabschiedet. Ungarn war das erste europäische Land, das es ratifiziert hat. Das CRPD beschreibt und kodifiziert langjährige Menschenrechtsgarantien im besonderen Kontext der Behinderung.

Das CRPD definiert "Menschen mit Behinderungen" nicht aber in Artikel 1 (der den Zweck des Vertrags und nicht seine Definitionen festlegt) heißt es: "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".

Artikel 5 der Beschäftigungsrahmenrichtlinie wirkt zugunsten von "Menschen mit Behinderungen". In der Richtlinie wird dieser Begriff nicht definiert, aber der Europäische Gerichtshof hat sich in mehreren Rechtssachen damit auseinandergesetzt. Seit der Ratifizierung des CRPD durch die EU hat der Gerichtshof seinen Ansatz geändert, um ihn mit dem Verständnis des Gerichtshofs für Artikel 1 der CRPD in Einklang zu bringen. Darin heißt es, dass "Behinderung" als "langfristige körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung zu verstehen ist, die im Zusammenspiel mit verschiedenen Barrieren die vollständige und wirksame Teilnahme der betreffenden Person am Berufsleben auf gleicher Augenhöhe mit anderen Arbeitnehmern behindern können" (CJEU, Rechtssache C-312/11, Kommission/Italien, 4. Juli 2013).

Angemessene Vorkehrungen

Artikel 2 des CRPD definiert angemessene Vorkehrungen als: 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".

Einzelfälle

Eine angemessene Vorkehrung erfordert eine Konzentration auf den "Einzelfall" und beinhaltet (im beruflichen Kontext)

(1) die Wirksamkeit der Änderungen oder Anpassungen bei der Beseitigung der Benachteiligung des einzelnen Behinderten; und

(2) die Zweckmäßigkeit der Durchführung durch den jeweiligen Arbeitgeber.

Diskriminierung

Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen ist eine Form der Diskriminierung, die nach Artikel 5 des CRPD verboten ist. Artikel 5 Absatz 3 verpflichtet die Vertragsstaaten, " alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten".

Anwendungsbereich

Es müssen Verpflichtungen für angemessene Vorkehrungen eingeführt werden, um alle in der CRPD enthaltenen Rechte zu gewährleisten.

Im Beschäftigungskontext gibt Artikel 27 Leitlinien für die Weite des materiellen Anwendungsbereiches vor. Dieser umfasst "allgemeine fachliche und berufliche Beratungsprogramme, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung" (Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe d), "Arbeits- und Gewerkschaftsrechte" und "Selbstständigkeit, Unternehmertum, [...] Genossenschaften und [...] eigene Unternehmen".

Der Anwendungsbereich erstreckt sich auf alle Menschen mit Behinderungen.

Wann entsteht die Verpflichtung?

Wann müssen Arbeitgeber (oder andere Pflichtträger) die Pflicht haben, angemessene Vorkehrungen zu treffen (oder in Betracht zu ziehen)? Artikel 5 der Gleichbehandlungsrichtlinie und des CRPD schweigen beide darüber. In der EU gibt eine Konkretisierung in der Gesetzgebung lediglich im Vereinigten Königreich. Die Analyse hat gezeigt, dass drei Hauptansätze verfolgt werden.

1. Die Pflicht wird nur ausgelöst, wenn ein Arbeitgeber weiß oder wissen sollte, dass die betreffende Person behindert ist.
2. Die Pflicht wird nur ausgelöst, wenn der Behinderte einen besonderen Antrag an den Arbeitgeber gestellt hat - und nicht nur, weil der Arbeitgeber weiß, dass ein Arbeitnehmer oder Antragsteller behindert ist.
3. Die Pflicht wird erst dann ausgelöst, wenn der Arbeitgeber von einer zuständigen Stelle über die Notwendigkeit informiert wurde, eine Vorkehrung zu treffen .

Trotz des Schweigens der Richtlinie und des CRPD zu diesem Thema entsprechen die beiden letztgenannten Ansätze nicht dem Geist der angemessenen Vorkehrungen in beiden Texten.

Arten der Vorkehrungen

Nationale Gesetze verfolgen einen individuellen und lösungsorientierten Ansatz. Die erforderlichen Vorkehrungen können in zwei Kategorien eingeteilt werden:

1. technische Lösungen - dazu gehören Hilfsmittel oder andere Anpassungen am Arbeitsplatz.
2. organisatorische Vorkehrungen - dazu gehören organisatorische Vorkehrungen, wie die Anpassung von Arbeitszeiten und die Umverteilung von Aufgaben, Telearbeitsvereinbarungen, Abwesenheit, verlängerter oder zusätzlicher Urlaub, Gewährung von Unterstützung, Verlagerung in ein anderes Büro und die Verlagerung auf einen anderen Arbeitsplatz.

Was ist "unverhältnismäßige Belastung"?

Die Gesetze betonen die Kosten der Vorkehrungen und die zur Deckung dieser Kosten verfügbaren Zuschüsse. In einigen Ländern schreiben die nationalen Gesetze eine umfassende Bewertung vor, um festzustellen, ob die Vorkehrungen eine unverhältnismäßige Belastung mit sich bringen - wobei auch andere Faktoren als die Kosten berücksichtigt werden müssen (z.B. die Tätigkeiten des Unternehmens, der Unterschied, den die Vorkehrungen für den Behinderten und der Nutzen, den die Vorkehrungen für andere bieten).

Über die Beschäftigung hinaus

Die EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung erfüllt nicht die Verpflichtungen aus der CRPD, die eine Diskriminierung außerhalb der Bereiche Beschäftigung und Beruf verbietet. Im Rahmen der CRPD obliegt es den Vertragsstaaten, dafür zu sorgen, dass ein breites Spektrum sozialer Akteure, darunter Arbeitgeber, Schulen, Gesundheitsdienstleister und Dienstleistungserbringer, Menschen mit Behinderungen aufnehmen.

Zum Beispiel, Bildung

Artikel 24 des CRPD behandelt Bildung und verpflichtet die Vertragsstaaten, das Recht von Menschen mit Behinderungen auf integrative Bildung ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit anzuerkennen. Um dieses Recht zu verwirklichen, müssen die Vertragsstaaten unter anderem sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund einer Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden, dass sie Zugang zu einer umfassenden, qualitativ hochwertigen und kostenlosen Grundschul- und Sekundarschulbildung auf gleicher Augenhöhe wie andere in den Gemeinschaften, in denen sie leben, haben und dass eine angemessene Anpassung an die Bedürfnisse des Einzelnen gewährleistet ist.

Ungarn

Die Verfassung verbietet die Diskriminierung aufgrund von Behinderungen.

Angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen in Arbeitskontexten sind erforderlich durch

- Artikel 15 des Gesetzes XXVI von 1998 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Gewährleistung ihrer Chancengleichheit, Absätze (1) und (2): 1. Januar 1999; Absätze (3) und (4): 1. Januar 2008;
- Artikel 51 Absatz (5) des Gesetzes I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch: 1. Juli 2012;
- Artikel 2 Absatz (3) des Gesetzes XXXIII von 1992 über die Stellung der öffentlichen Bediensteten: 1. Juli 2012;
- Artikel 222 Absatz (1) des Gesetzes CLXII von 2011 über die Rechtsstellung und die Vergütung der Richter: 1. Januar 2013;
- Artikel Gesetz LXVIII von 1997 über das Dienstverhältnis der Arbeitnehmer der Justiz: 1. Januar 2013;
- Gesetz CLXIV von 2011 über den Status des Generalstaatsanwalts, der Staatsanwälte und anderer Staatsanwälte: 1. Januar 2013;
- Gesetz CXCIX von 2011 über Beamte: 1. März 2012.