

# BEHINDERUNG UND ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN: UNIONSRECHT UND UN-BRK

ERA, 13. NOVEMBER 2019

---

DICK HOUTZAGER.

ZONMW (NIEDERLÄNDISCHE ORGANISATION FÜR GESUNDHEITSFORSCHUNG)



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

2

## EINFÜHRUNG

- Einführung
- Behinderung als Menschenrechtsthema: Vereinte Nationen, Europarat, Europäische Union
- Konzept der Behinderung
- Angemessene Vorkehrungen

# BEHINDERUNG ALS MENSCHENRECHTSTHEMA

---

## Vereinte Nationen

- Der Begriff der Behinderung hat sich im Laufe der Zeit weiterentwickelt: vom medizinischen Modell zum sozialen Modell.
- Soziales Modell: jeder Faktor in der Gesellschaft, der Menschen mit Behinderungen Einschränkungen auferlegt.
- Ausdruck in der UN-BRK:
  - Artikel 1 Begriff der Behinderung
  - Artikel 8 Bewusstseinsbildung
  - Artikel 9 Zugänglichkeit
  - Artikel 12 Gleiche Anerkennung vor dem Recht

# BEHINDERUNG ALS MENSCHENRECHTSTHEMA

---

## Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

- *Glor v. Schweiz* Nr. 13444/04, Zahlung der Militärdienststeuer
- *Alajos Kiss v. Hungary* Nr. 38832/06, Stimmrecht für Person unter teilweiser Vormundschaft
- *Kiyutin gegen Russland* Nr. 2700/10, Aufenthaltserlaubnis für HIV-positive Personen
- *Çam v. Türkei* Nr. 51500/08, Unzugänglichkeit des Gebäudes der Musikakademie

# UNIONSRECHT ZUM THEMA BEHINDERUNG

---

- Artikel 19 AEUV: Rechtsgrundlage
- Charta der Grundrechte
  - Artikel 21: Verbot der Diskriminierung aufgrund von (u.a.) Behinderung.
  - Artikel 26: Recht von Menschen mit Behinderungen auf Unabhängigkeit, Integration und Beteiligung.
- Rahmenrichtlinie 2000/78
- Ausstehend seit 2008: Grundlegende Richtlinie (Zugang zu Waren und Dienstleistungen)

6

# UNIONSRECHT ZUM THEMA BEHINDERUNG

---

- Neueste Entwicklungen
  - Rechtsakt zur Barrierefreiheit: Vorschriften für die Vermarktung von Waren und Dienstleistungen. IT-Systeme, Smartphones, TV-Ausrüstung, Banken, E-Commerce, Transport. Vom Rat am 9. April 2019 angenommen. Der Umsetzungszeitraum von 3 Jahren beginnt nach der Veröffentlichung im Amtsblatt.
  - Richtlinie 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu Webseiten und Apps des öffentlichen Sektors.

## DER BEGRIFF 'BEHINDERUNG'

---

- Behinderung als ein sich entwickelndes Konzept in der Rechtsprechung des EuGH:
  - Vom medizinischen zum sozialen Modell: Chacon Navas und HK Danmark
  - Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung: Ruiz Conejero Conejero
  - Behinderung, ja oder nein: Kaltoft, Z und Daouidi
  - Ein anderes Konzept: Coleman

8

## VOM MEDIZINISCHEN ZUM SOZIALEN MODELL - I

---

- *Chacon Navas (C-13/05)*:
  1. Das Gericht definierte Behinderung als:  
"eine Einschränkung... die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilnahme der betreffenden Person am Berufsleben bildet".
  2. *Behinderung unterscheidet sich von Krankheit*: Eine Person, die von ihrem Arbeitgeber allein wegen Krankheit entlassen wurde, fällt nicht unter den allgemeinen Rahmen der Richtlinie 2000/78.

## VOM MEDIZINISCHEN ZUM SOZIALEN MODELL - 2

---

- Überarbeiteter Begriff der Behinderung in der EU-Rechtsprechung: eine *Einschränkung, die sich insbesondere aus langfristigen körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen ergibt, die **im Zusammenspiel mit verschiedenen Barrieren die vollständige und wirksame Teilnahme der betreffenden Person am Berufsleben auf gleicher Augenhöhe mit anderen Arbeitnehmern behindern können.*** Verweis auf Artikel 1 UNCRPD
- HK Danmark/Ring und Skouboe Werge (C-335/11 und C-337/11) und Kaltoft (C-354/13).

## UNMITTELBARE ODER MITTELBARE DISKRIMINIERUNG?

---

- Ruiz Conejero (C-270/16)
- Aus gesundheitlichen Gründen abwesend: degenerative Gelenkerkrankung und Polyarthrose, verschlimmert durch Fettleibigkeit. Das spanische Recht erlaubt die Entlassung wegen krankheitsbedingter Abwesenheit von der Arbeit.
- Vorlagefrage: Diskriminiert das Gesetz wegen einer Behinderung?
- CJEU:
  - Das Gesetz gilt für alle Arbeitnehmer - keine unmittelbare Diskriminierung. Aber ein Arbeitnehmer mit einer Behinderung ist dem Risiko, entlassen zu werden, stärker ausgesetzt als ein Arbeitnehmer ohne Behinderung - mittelbare Diskriminierung.
  - Das nationale Gericht muss eine objektive Rechtfertigungsprüfung durchführen.

## BEHINDERUNG, JA ODER NEIN?

---

- *Daouidi vs. Bootes Plus SL (C-395/15)*
- Küchenarhefeler fiel und verrenkte sich den Ellbogen; er wird entlassen.
- Vorlagefrage: Ist eine vorübergehende, aber langfristige Beeinträchtigung eine Behinderung?
- CJEU: Vorübergehende Unfähigkeit bedeutet nicht an sich eine Behinderung; es können langfristige Beeinträchtigungen und Behinderungen vorliegen.
  - Wenn die Unfähigkeit des Betroffenen keine klar definierte Prognose über den kurzfristigen Fortschritt ergibt;
  - Die Gerichte müssen objektive Beweise, wie medizinische und wissenschaftliche Dokumente, verwenden, um eine "Langfristigkeit" zu überprüfen.

12

## BEHINDERUNG, JA ODER NEIN?

---

- *Z. (C-363/12)*
- Arbeitnehmerin, die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat – sie war nicht in der Lage, selbst ein Kind auszutragen, beantragte Mutterschaftsurlaub, der abgelehnt wurde.
- Vorlagefrage: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder einer Behinderung?
- EuGH: Keine Diskriminierung. „Der Gesundheitszustand von Frau Z. war nicht derart, dass sie an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, gehindert war.“
  - Kritiker: CJEU wendet den medizinischen Ansatz an.

## EIN ANDERES KONZEPT

---

- *Coleman gegen Attridge Law (C-303/06)*
- Neugeborener Sohn mit Behinderungen; entlassen, weil sie als Hauptpflegerin Zeit mit dem Kind verbringen musste.
- EuGH: "Diskriminierung durch Assoziation". Die Richtlinie 2000/78 stellt auf die Verhinderung jeder Form von Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung ab, nicht nur auf die Diskriminierung von Personen, die selbst eine Behinderung haben.

## ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN

---

- Kernelement der Richtlinie 2000/78
- eine geeignete Maßnahme, um einer Person mit einer Behinderung den Zugang zu einer Beschäftigung, die Teilnahme oder den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.
- Ziel ist materielle Gleichstellung
- Die Verweigerung der Bereitstellung von angemessenen Vorkehrungen wird als Diskriminierung definiert.

## ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN

Art. 5 Richtlinie 2000/78

Angemessene  
Vorkehrungen

Art. 2 UN-BRK, individuelle  
Anpassung

Art. 7 Richtlinie 2000/78,  
positive Maßnahmen

Spezifische  
Maßnahmen

Art. 5(4) UN-BRK, de facto  
Gleichstellung

Allgemeine Zugänglichkeit

Art. 4(f) UN-BRK,  
Universalumsetzung

## ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN

- Geeignete Maßnahme?
  - Richtlinie, Erwägungsgrund 17: Richtlinie schreibt nicht die Einstellung, den beruflichen Aufstieg, die Weiterbeschäftigung einer Person vor, wenn diese Person für die Erfüllung der **wesentlichen Funktionen** des Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.
  - Erwägungsgrund 20: wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der betreffenden Behinderung entsprechend einzurichten, und zwar in Bezug auf Räumlichkeiten und Arbeitsgerät, Arbeitsrhythmus, Aufgabenverteilung oder Angebot an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.
- *HK Danmark*: Die Arbeitszeitverkürzung kann eine angemessene Vorkehrung darstellen.



## ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN

---

- Unverhältnismäßige Belastung?
  - Erwägungsgrund 21: Berücksichtigt werden sollten insbesondere der damit verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe und die finanziellen Ressourcen der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten.
  - Artikel 5 Richtlinie: Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.

## ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN: BEISPIELE

---

Rechtsprechung in den NL:

- Student an der Krankenpflegeschule mit Legasthenie - wurde eine alternative Art von Tests verweigert. Diskriminierung, weil die Schule keine alternativen Tests durchgeführt hat (2014-169).
- Mitarbeitern mit Sehbehinderung wurde ein 23-Zoll-Laptop verweigert. Diskriminierung (2014-138).
- Arbeitgeber untersuchte nicht, welche Vorkehrungen für Arbeitnehmer mit Schlafstörungen erforderlich waren. Diskriminierung (2018-148)

Quelle: [mensenrechten.nl](http://mensenrechten.nl)

## FAZIT

---

- Behindertenrechte sind Menschenrechte.
- Ein wichtiger Treiber für diese Entwicklung ist der Paradigmenwechsel vom medizinischen zum sozialen Modell der Behinderung.
- Der Gerichtshof der Europäischen Union hat die UN-BRK als Instrument zur Interpretation des Begriffs Behinderung in das EU-Recht aufgenommen. In den meisten Fällen wendet der Gerichtshof das soziale Modell an.
- Die Verpflichtung zur Anwendung angemessener Vorkehrungen wurde vollständig in die EU-Rechtsprechung übernommen.

# VIELEN DANK!

• [houtzager@zonmw.nl](mailto:houtzager@zonmw.nl)