



**Maynooth University**  
National University  
of Ireland Maynooth



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

## Diskriminierung aufgrund von Behinderungen

Prof. Delia Ferri

Juristische Fakultät der Universität Maynooth

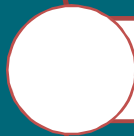
Anwendung des EU-Antidiskriminierungsrechts

Seminar für Angehörige der Rechtsberufe

ERA Trier, 6.-7. Dezember 2021



**Einleitende Bemerkungen**



**Das Verhältnis zwischen Unionsrecht und UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)**



**Die Konzepte der Behinderung und der angemessenen Vorkehrungen**



**Maynooth University**  
National University  
of Ireland Maynooth



Funded under the Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020 of the European Commission



**Maynooth  
University**  
National University  
of Ireland Maynooth

## Einleitende Bemerkungen

Das ursprüngliche Engagement der ehemaligen Europäischen Gemeinschaft im Bereich der Behindertenpolitik war begrenzt. Die auf Menschen mit Behinderungen ausgerichteten EG-Initiativen hatten die Form von **Aktionsprogrammen zum Informationsaustausch** oder von **"Soft Law"**.

Mit dem Vertrag von Amsterdam wurde Art. 13 EG (jetzt **Art. 19 AEUV**) eingeführt, der es dem Rat ermöglichte, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen

## Richtlinie 2000/78/EG des Rates

### Richtlinie 2000/78/EG des Rates

setzt den Grundsatz der Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung um

verbietet die Diskriminierung aus verschiedenen Gründen, einschließlich einer Behinderung

Pflicht zur Bereitstellung von "AV"

Positive Maßnahmen

## EU-Grundrechtecharta

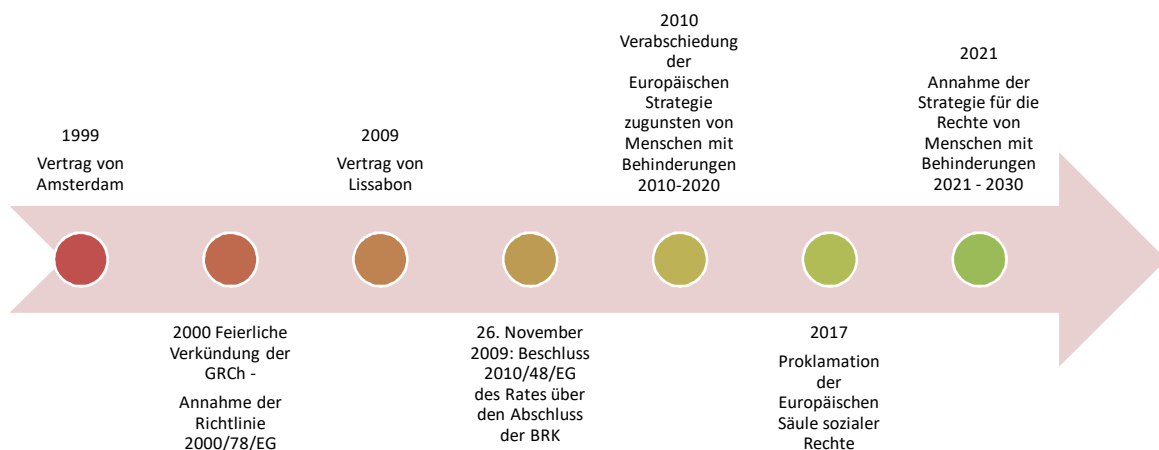
### Art. 26

Art. 21

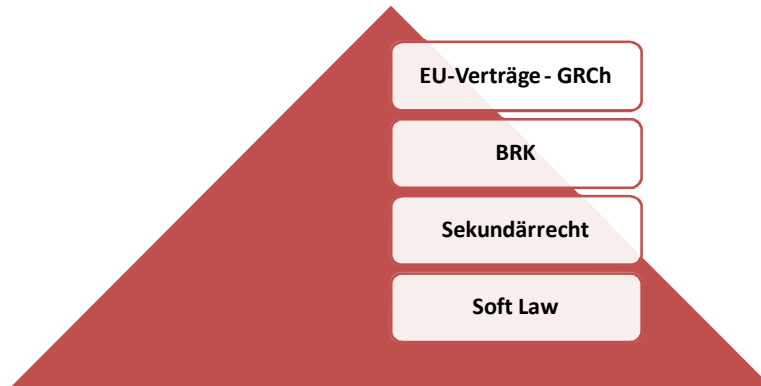
In Artikel 26 der Charta heißt es: "Die Union anerkennt und achtet den **Anspruch von Menschen mit Behinderung** auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer **Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft**".

## Rechtssache C-356/12 Glatzel

*"... Obwohl Art. 26 der Charta demnach verlangt, dass die Union den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Integration anerkennt und achtet, führt der in diesem Artikel niedergelegte Grundsatz jedoch nicht dazu, dass der Unionsgesetzgeber diese oder jene besondere Maßnahme erlassen müsste. Damit dieser Artikel seine volle Wirksamkeit entfaltet, muss er nämlich durch Bestimmungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts konkretisiert werden. Er kann für sich allein dem Einzelnen kein subjektives Recht verleihen, das als solches geltend gemacht werden kann" (Rn. 78).*



# Der aktuelle Unionsrechtsrahmen



## Die Beziehung zwischen Unionsrecht und der UN- Behindertenrechtskonvention (BRK)

## Die BRK

### Menschenrechtsmodell von Behinderung

Sozial- und Kontextbezogenes  
Konzept von Behinderung

Angeborene Würde von  
Menschen mit Behinderungen

Inklusive Gleichberechtigung

### BRK-Fachausschuss - Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018)

*"Das Menschenrechtsmodell von Behinderung erkennt an, dass Behinderung ein **gesellschaftliches Konstrukt** ist und dass Beeinträchtigungen nicht als legitimer Grund für die Versagung oder Einschränkung von Menschenrechten angeführt werden dürfen. Es trägt der Tatsache Rechnung, dass eine Behinderung **eine von mehreren Identitätsebenen** ist. Behindertenpolitische Gesetze und Konzepte müssen daher die **Vielfalt von Menschen mit Behinderungen** berücksichtigen. Außerdem erkennt das Menschenrechtsmodell an, dass sich **Menschenrechte gegenseitig bedingen sowie dass sie miteinander verknüpft und unteilbar sind.**" (Absatz 9).*

## Die BRK in der Unionsrechtsordnung

Die BRK ist ein gemischtes Abkommen

Ein **gemischtes Abkommen** ist ein internationales Abkommen, das **teilweise in die Zuständigkeit der EU und teilweise in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt** und daher die EU und (alle oder einige) Mitgliedstaaten zu seinen Vertragsparteien zählt.

In Übereinstimmung mit Art. 44 BRK wurde dem Beschluss über den Abschluss der BRK eine **Zuständigkeitserklärung** beigefügt



## Die BRK in der EU-Rechtsordnung

Die BRK ist integraler Bestandteil des EU-Rechts; hierarchisch gesehen, ist sie

- den Bestimmungen der Verträge nachgeordnet
- aber höherrangig als das EU-Sekundärrecht



Das EU-Sekundärrecht muss im **Einklang** mit der BRK ausgelegt werden (verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11 *HK Danmark*)

## STELLUNGNAHME VON GA SAUGMANDSGAARD $\emptyset$ Recht ssache C-824/19

*"... der Vorrang der von der Union geschlossenen völkerrechtlichen Verträge vor den Bestimmungen des abgeleiteten Rechts, diese Bestimmungen nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesen Verträgen auszulegen. Insofern ist auf Art. 13 („Zugang zur Justiz“) des VN-Übereinkommens zu verweisen, der sich auf Menschen mit Behinderungen bezieht.[...] Diese Bestimmung ist in einem kürzlich von den Vereinten Nationen veröffentlichten Dokument mit dem Titel „International Principles and Guidelines on Access to Justice for People with Disabilities“ (Internationale Grundsätze und Leitlinien für den Zugang zur Justiz von Menschen mit Behinderung) festgehalten. Dieses Dokument soll umfassende Orientierungen und praktische Hinweise geben, wie dieser Zugang zur Justiz zu gewährleisten ist..." (Absätze 81-82)*

## Grenzen der völkerrechtsfreundlichen Auslegung

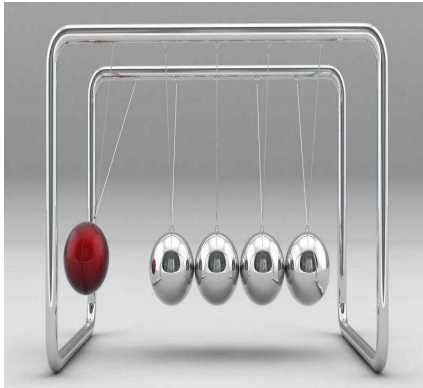
Bestimmungen des internen Unionsrechts können nicht *contra legem* ausgelegt werden. Kann eine interne Bestimmung nicht in einer Weise ausgelegt werden, die mit der internationalen Bestimmung vereinbar ist, kann die interne Bestimmung unangewandt bleiben, **allerdings nur insoweit, als die Bestimmung des internationalen Abkommens unmittelbare Wirkung hat.**



Der EuGH ist zuständig für die Entscheidung über die Vereinbarkeit von EU-Rechtsakten mit internationalen Übereinkünften gemäß Art. 267 AEUV. Die Rechtmäßigkeit eines Unionsrechtsaktes kann jedoch nur dann wegen eines Verstoßes gegen eine internationale Übereinkunft, deren Vertragspartei die EU ist, angezweifelt werden, wenn die Bestimmungen dieser Übereinkunft unmittelbare Wirkung haben.



## Das Fehlen einer direkten Wirkung der BRK

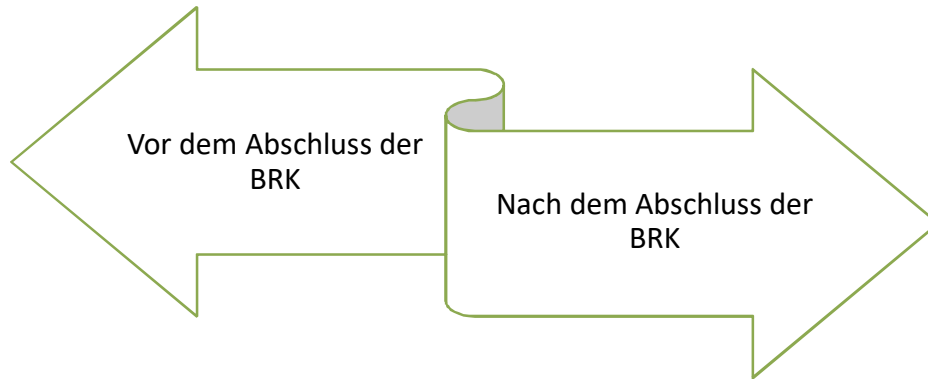


".... [Es] ist [...] festzustellen, dass [die] **Bestimmungen [der BRK] nicht [...] inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sind** und ihnen daher **unionsrechtlich keine unmittelbare Wirkung** zukommt. Infolgedessen kann die Gültigkeit der Richtlinie 2000/78 nicht anhand des VN-Übereinkommens beurteilt werden." (Rechtssache C-363/12, Z. / A Government Department)



## Die Modelle von Behinderung und Angemessener Unterkunft

## Definition des Begriffs "Behinderung" im EU-Recht



## Rechtssache C-13/05 *Sonia Chacón Navas* gegen *Eurest Colectividades*

"... der Begriff „Behinderung“ [ist] so zu verstehen, dass er eine **Einschränkung** erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet."



## Verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11 HK Danmark

"... der Begriff „Behinderung“ [ist] so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasst, 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..." (Rn. 38)

"... [Es ist] nicht ersichtlich, dass die Richtlinie 2000/78 nur Behinderungen erfassen will, die angeboren sind oder von Unfällen herrühren, und Behinderungen, die durch eine Krankheit verursacht sind, ausschliesse. Für den Anwendungsbereich dieser Richtlinie je **nach Ursache der Behinderung zu differenzieren, würde nämlich ihrem Ziel selbst, die Gleichbehandlung zu verwirklichen, widersprechen.**" (Rn. 40)

## HK Danmark: der Paradigmenwechsel

**HK Danmark "stellt wohl einen Paradigmenwechsel in der Rechtsprechung des Gerichtshofs dar. In dieser Rechtssache wurde der EU-Begriff der Behinderung ausdrücklich an den des UN-Übereinkommens angeglichen"** (Rn. 88, Rechtssache C-363/12, Z. / A Government Department).

## Rechtssache C-397/18, *Nobel Plastiques Ibérica SA*

Der Begriff „Behinderung“ ist so zu verstehen, dass er eine **Beeinträchtigung der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erfasst, nicht aber die Unmöglichkeit, eine solche Tätigkeit auszuüben**. Der Gesundheitszustand von Menschen mit Behinderung, die – zumindest Teilzeit – arbeiten können, kann daher unter den Begriff „Behinderung“ fallen. (Rn. 43)

## Rechtssache C-363/12

*Z. gegen Z. gegen A Government department*

"[W]ährend sich die UN-Konvention allgemein auf die Teilnahme an der Gesellschaft bezieht, **umfasst die Definition des Gerichtshofs nur die Teilnahme am Berufsleben**".

## Rechtssache C-354/13, Kaltoft

Kann Diskriminierung aufgrund einer Adipositas als eine vom Schutz der Richtlinie 2000/78 umfasste Diskriminierung wegen einer Behinderung betrachtet werden ?

## Rechtssache C-354/13, Kaltoft

*"Es ist festzustellen, dass Adipositas als solche keine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 ist, da sie ihrem Wesen nach nicht zwangsläufig eine Einschränkung wie die in Rn. 53 des vorliegenden Urteils beschriebene zur Folge hat... Dagegen fällt die Adipositas eines Arbeitnehmers, wenn sie unter bestimmten Umständen eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die ihn **in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben**, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, **hindern können**, und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist, unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78."*

## Rechtssache C-270/16, Ruiz Conejero

*"... wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Adipositas an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben unter Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern gehindert ist, und zwar aufgrund eingeschränkter Mobilität oder dem Auftreten von Krankheitsbildern, die ihn an der Verrichtung seiner Arbeit hindern oder zu einer Beeinträchtigung der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit führen", fällt Adipositas unter den Begriff der Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78 (Rn. 30).*



## C 395/15, Mohamed Daouidi



Der EuGH befasste sich nochmalig mit dem Begriff der Behinderung und erörterte die Bedeutung einer "langfristigen Beeinträchtigung"



## C 395/15, Mohamed Daouidi

"Zu den Anhaltspunkten dafür, dass eine Einschränkung „langfristig“ ist, gehören u. a. der Umstand, dass zum Zeitpunkt des angeblich diskriminierenden Geschehnisses **ein kurzfristiges Ende der Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen nicht genau absehbar ist**, oder[...] der Umstand, dass sich die Arbeitsunfähigkeit bis zur Genesung des Betroffenen noch erheblich hinziehen kann. Bei der Überprüfung, ob die Einschränkung der Fähigkeit des Betroffenen „langfristig“ ist, muss sich das vorlegende Gericht auf alle ihm bekannten objektiven Gesichtspunkte stützen, insbesondere auf Unterlagen und Bescheinigungen über den Zustand des Betroffenen, die auf aktuellen **medizinischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen** und Daten beruhen." (Rn. 56, 57)

## Über das Antidiskriminierungsgesetz hinaus

Neuere Unionsrechtsakte enthalten eine Definition von Menschen mit Behinderungen, die Art. 1 Abs. 2 BRK entspricht (z. B. Art. 3 Abs. 1 EWR-Abkommen – Art. 2 Abs. 3 lit. b AGVO)

## Diskriminierung aufgrund von Behinderungen



Rechtssache C-406/15 *Petya Milkova*



Rechtssache C-16/19 *VL gegen Szpital Kliniczny*

## Angemessene Vorkehrungen in der BRK

Angemessene Vorkehrungen sind ein **fester Bestandteil der unmittelbar geltenden Pflicht zur Nichtdiskriminierung** im Zusammenhang mit Behinderungen

**Individualisierte reaktive ex-nunc-Pflicht**, d. h. sie müssen ab dem Zeitpunkt gewährt werden, an dem eine Person mit einer Behinderung Zugang zu unzugänglichen Situationen oder Umgebungen verlangt oder ihre Rechte wahrnehmen möchte.

Die Angemessenheit einer Vorkehrung bezieht sich auf ihre **Relevanz, Geeignetheit und Wirksamkeit**.

Der Begriff "**übermäßige oder unzumutbare Belastung**" sollte als einheitliches Konzept verstanden werden, das die **Grenzen der Pflicht** zu angemessenen Vorkehrungen festlegt. Die Feststellung, ob eine angemessene Vorkehrung unverhältnismäßig ist, erfordert eine Bewertung der "**proportionalen Beziehung zwischen den eingesetzten Mitteln und dem Ziel**".



## BRK-Fachausschuss - Entwurf einer Allgemeinen Bemerkung zu Artikel 27 über das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung



"[...] Ein Angestellter der öffentlichen Verwaltung mit einer Sehbehinderung, dem **nicht die geeignete Ausrüstung zur Verfügung gestellt wird**, um die ihm zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, wie z. B. ein Computerprogramm, das den Text auf einem Computerbildschirm vergrößert, ist ein Beispiel für die Verweigerung angemessener Vorkehrungen. Beispiele für angemessene Vorkehrungen sind die Zugänglichkeit vorhandener Einrichtungen und Informationen für Menschen mit Behinderungen, die Anpassung von Geräten, die Umorganisation von Tätigkeiten, die Umplanung von Arbeiten oder die Ermöglichung des Zugangs zu Hilfspersonal. Angemessene Vorkehrungen müssen **mit der betreffenden Person ausgehandelt werden...**" (Absatz 22)

## Angemessene Vorkehrungen in der BRK



BRK-Fachausschuss, *Richard Sahin gegen Schweden*,  
CRPD/C/23/D/45/2018 (2020)



BRK-Fachausschuss, *Michael Lockrey gegen Australien*,  
CRPD/C/15/D/13/2013 (2016)



BRK-Fachausschuss, *ML Jungelin gegen Schweden*,  
CRPD/C/12/D/5/2011(2014)



BRK-Fachausschuss, *HM gegen Schweden*,  
CRPD/C/7/D/3/2011 (2012)

## BRK-Fachausschuss VFC gegen Spanien CRPD/C/21/D/34/2015

*"Um die Relevanz, Angemessenheit und Wirksamkeit der angemessenen Vorkehrungen zu beurteilen, müssen Faktoren wie die finanziellen Mittel, die verfügbaren Ressourcen, die Größe der leistenden Partei (in ihrer Gesamtheit), die Auswirkung der Änderung auf die Institution und das Gesamtvermögen und nicht nur die Ressourcen eines Referats oder einer Abteilung innerhalb einer Organisationsstruktur in Betracht gezogen werden" (Absatz 8.6)*

## Angemessene Vorkehrungen in der Richtlinie

Artikel 5

Erwägungsgrund 20 der  
Präambel - **Nicht  
erschöpfende Liste** von  
Anpassungsmaßnahmen,  
die physischer,  
organisatorischer  
und/oder pädagogischer  
Art sein können.

Erwägungsgrund 21 der  
Präambel - Hinweise zur  
**übermäßigen Belastung**

Erwägungsgrund 17 der  
Präambel - Fähigkeit, die  
wesentlichen Funktionen  
des Arbeitsplatzes zu  
erfüllen

## Angemessene Vorkehrungen

- Verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11 *HK Danmark*
- C-312/11 *Europäische Kommission/Italien*
- Rechtssache C-397/18 *Nobel Plastiques Ibérica SA*
- Rechtssache C-795/19 *Tartu Vangla*
- Rechtssache C-824/19 *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*

## Angemessene Vorkehrungen

### Recht- sprech- ung des EuGH

Die Feststellung, dass die betreffende Person eine "Behinderung" hat, **geht der Bestimmung und Bewertung der angemessenen Vorkehrungen** gemäß Artikel 5 voraus.

**In Bezug auf** die Richtlinie 2000/78 ist dieser **Begriff so zu verstehen**, dass er die **Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung** am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, behindern.

Die Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen ist eine Form der Diskriminierung.

## Verbundene Rechtssachen C-335/11 und C-337/11 HK Danmark



„Da zum einen der 20. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 und Art. 2 Abs. 4 des VN-Übereinkommens nicht nur materielle, sondern auch organisatorische Maßnahmen ansprechen und zum anderen der Begriff „Arbeitsrhythmus“ als Takt oder Geschwindigkeit, mit der die Arbeit verrichtet wird, zu verstehen ist, lässt sich nicht ausschließen, dass **eine Arbeitszeitverkürzung eine der in Art. 5 dieser Richtlinie genannten Vorkehrungen sein kann.**“ (Rn. 55)

## Rechtssache C-795/19, Tartu Vangla

*"Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 4 Abs. 1 und Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, **dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der es absolut unmöglich ist, einen Strafvollzugsbeamten weiter zu beschäftigen, dessen Hörvermögen nicht die in dieser Regelung festgelegten Mindesthörschwellen erreicht, und die nicht die Prüfung gestattet, ob dieser Beamte in der Lage ist, seine Aufgaben – gegebenenfalls nachdem angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 getroffen wurden – zu erfüllen.**"*

## Rechtssache C-824/19 *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*

- Der EuGH verweist auf Artikel 5 Abs. 3 BRK, der "ein Ziel der Inklusion [verfolgt], wenn er die Förderung der Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung und die Beseitigung von Diskriminierung vorsieht", und auf Artikel 27 BRK
- Der EuGH kommt zu dem Schluss, dass Art. 2 Abs. 2 lit. a und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 im Licht der Art. 21 und 26 der Charta sowie des VN-Übereinkommens dahin auszulegen sind, dass sie dem entgegenstehen, dass **eine an Blindheit leidende Person von jeder Möglichkeit ausgeschlossen wird**, die Aufgaben eines Schöffen in einem Strafverfahren auszuüben.

## SCHLUSSANTRÄGE DES GA RANTOS Rechtssache C-485/20 *HR Rail* (11. November 2021)

Der Zweck einer angemessenen Vorkehrung besteht darin, einen gerechten Ausgleich zwischen den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen und denen des Arbeitgebers zu schaffen.

Artikel 5 der Richtlinie 2000/78 beschränkt die getroffenen Maßnahmen nicht auf den von dem Arbeitnehmer mit Behinderung besetzten Arbeitsplatz. Der Zugang zu *einer Beschäftigung* und zu *Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen* lässt vielmehr die Möglichkeit einer Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz offen.

## Praktische Herausforderungen auf nationaler Ebene

Anerkennung, dass AV ein flexibler Begriff ist (z.B. Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 09-03-2021 n. 6497)

Vielfalt von AV (z. B. Anpassung einer wesentlichen Anforderung oder einer Praxis, Wechsel eines Arbeitsplatzes bei gleichem Gehalt, Arbeit von zu Hause aus, angepasster Arbeitsplan, Versetzung in eine andere Zweigstelle)

Leitlinien und Berichte (z. B. NDA-Bericht <https://nda.ie/publications/employment/employment-publications/reasonable-accommodations-obstacles-and-opportunities-to-the-employment-of-persons-with-a-disability1.html>)

Die Nichtbereitstellung von AV ist eine Form der Diskriminierung (z. B. Spanisches Verfassungsgericht, 15. März 2021)

## Praktische Herausforderungen auf nationaler Ebene

Finanzielle Kosten

Auswirkungen auf andere Arbeitnehmer

Auswirkungen auf die gesamte  
Dienstleistungs-/Arbeitsorganisation

Vorteile für Menschen mit Behinderungen

Nutzen für andere Arbeitnehmer

- Fragiles Gleichgewichts zwischen den Rechten des behinderten Arbeitnehmers und den Rechten der anderen Arbeitnehmern (z. B. Gleichbehandlungsrat Dänemark, Beschluss Nr. 9226 vom 22. März 2021 - <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5404-denmark-workplace-situation-guide-dog-and-allergy-77-kb>)



shutterstock.com • 1254279517

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Ausgewählte Bibliographie

EC, How to put reasonable accommodation into practice - guide of promising practices, 8 September 2020  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=it&pubId=8341&furtherPubs=yes>

Anglmayer, I (2020), Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD European Implementation Assessment,

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS\\_STU\(2020\)654206\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU(2020)654206_EN.pdf)

Bell M. (2018), "Adapting work to the worker: The evolving EU legal framework on accommodating worker diversity", *International Journal of Discrimination and the Law*, 132

EQUINET (2021), *Diskussionspapier. Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen Erkundung der Herausforderungen*

*in Bezug auf seine praktische Umsetzung.*

Degener T. (2017), 'A New Human Rights Model of Disability', in V. Della Fina, R. Cera, and G. Palmisano (eds), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary* (Springer)

Ferri D. (2020) "Das unorthodoxe Verhältnis zwischen der EU-Grundrechtecharta, dem UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und sekundären Rechten in der Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen". *European Constitutional Law Review*

## Ausgewählte Bibliographie

- Ferri D. & Broderick A. (Eds) (2020) *Research Handbook on EU Disability Law* (pp. 1-11). Edward Elgar Publishing.
- Lawson A. und Beckett AE (2020) "Das Sozial- und das Menschenrechtsmodell der Behinderung: eine These der Komplementarität" *The International Journal of Human Rights*
- Liu K und O'Conneide C. *Die laufende Entwicklung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG*  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/the\\_case\\_law\\_of\\_the\\_cjeu\\_on\\_dir\\_200043ec\\_and\\_200078ec\\_web.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/the_case_law_of_the_cjeu_on_dir_200043ec_and_200078ec_web.pdf)
- Lock T. (2019), "Rights and Principles in the EU Charter of Fundamental Rights", (2019) 56 (5) *Common Market Law Review*, S. 1201
- Waddington L (2018), "The Influence of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities on EU Anti-Discrimination Law", in U. Belavusau und K. Henrard, *About EU Anti-Discrimination Law beyond Gender* (Hart Publishing).
- Waddington L., Lawson A. (2016), "The Unfinished Story of EU Disability Non-Discrimination Law", in A. Bogg, C. Costello und A.C.L. Davies (Hrsg.), *Research Handbook on EU Labour Law* (Edward Elgar)
- Waddington L., Broderick A. (2018), *Combating Disability Discrimination and Realising Equality: A Comparison of the UNCRPD and EU Equality and Non-discrimination Law* (Europäische Kommission - Brüssel)