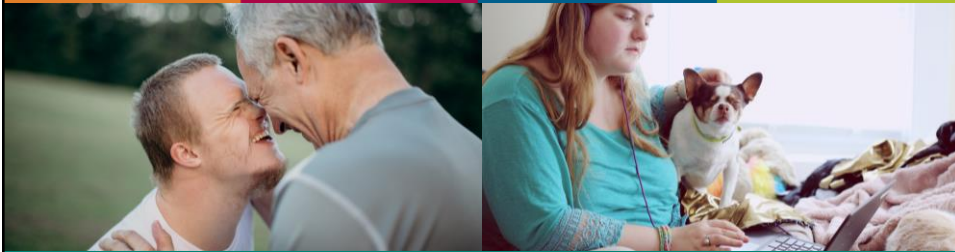


DISKRIMINIERUNG AUS GRÜNDEN EINER BEHINDERUNG



ANWENDUNG DES EU-
ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHTS
SEMINAR FÜR ANGEHÖRIGE DER RECHTSBERUFE

BUKAREST
17-18 OKTOBER
2022



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

5 HAUPTZIELE MEINER HEUTIGEN PRÄSENTATION

- ❑ Sie mit der **rechtlichen Definition von Behinderung** gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention und dem **EU-Gleichstellungsrecht** vertraut zu machen
- ❑ Die allgemeinen Konzepte, die im EU-Recht verankert sind, anhand **der Urteile des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH)** und des **Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR)** oder der vom **BRK-Fachausschusses der Vereinten Nationen** geäußerten Empfehlungen zu veranschaulichen
- ❑ Sie durch die Fallstricke zu führen, die mit der **Bereitstellung angemessener Vorkehrungen** am Arbeitsplatz verbunden sind
- ❑ Sie für die **bestehenden Beschränkungen und rechtliche Mängel** auf EU-Ebene zu sensibilisieren und mögliche Wege, diese zu überwinden aufzuzeigen
- ❑ Ihnen **Informationsquellen an die Hand zu geben**, die Sie bei Ihrer **täglichen Arbeit im Umgang** mit Fällen von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung unterstützen

5 Gruppen - etwa 26 Fälle

- Begriff der Behinderung
- Vergleichbare Person ("Comparator")
- wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen
- Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen
- Barrierefreiheit
- Angemessene Vorkehrungen

ZUNÄCHST ZUR DEFINITION DES BEGRIFFS DER BEHINDERUNG

Der Fall Sonia

- bei einem im Bereich der Gastronomie tätigen Unternehmen beschäftigt
- 8 Monate krankgeschrieben - Warten auf eine Operation
- aufgrund ihrer Krankheit arbeitsunfähig geschrieben (medizinische Gründe) - keine näheren Angaben über den Gesundheitszustand
- Bezug von Leistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, des öffentlichen Gesundheitsdienstes: nicht in der Lage, kurzfristig an den Arbeitsplatz zurückzukehren
- Kündigung erfolgte ohne Angabe von Gründen auf der Grundlage einer nach nationalem Recht zulässigen "Kosten-Nutzen-Analyse"

ZUNÄCHST ZUR DEFINITION DES BEGRIFFES DER BEHINDERUNG



Der Fall Jette

- Angestellte einer Wohnungsbaugesellschaft, die zwischen dem 6. Juni bis und dem 24. November mehrmals abwesend war
- In den ärztlichen Bescheinigungen heißt es: "ständige Schmerzen im Bereich der Lendenwirbelsäule, die nicht behandelbar sind".
- Keine Prognose über die Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung möglich
- Jette wird unter Hinweis auf das geltende nationale Recht schriftlich entlassen - ihre krankheitsbedingte Abwesenheit war zu lang (mehr als 120 Tage)

Sonia und Jette erheben Klage und machen eine **Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geltend**.

Ihre Arbeitgeber **bestreiten**, dass der Gesundheitszustand der Kläger unter den Begriff der "Behinderung" fällt.

FRAGE



Wer ist in den beiden Fällen eine Person mit Behinderung?

- a) Nur Sonia
- b) Nur Jette
- c) Sowohl Sonia als auch Jette
- d) Keine von beiden

2001 - Einsetzung eines Ad-hoc-Ausschusses zur Ausarbeitung der BRK

2006 - Die UN-Generalversammlung nimmt die BRK an

2008 - Inkrafttreten der BRK

6. Mai 2022 Status

Konvention

Ratifizierungen/Beitritte: 185

Fakultatives Protokoll

Ratifizierungen/Beitritte: 100

WARUM IST DIE UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION **WICHTIG?**

- erstes **rechtsverbindliches** Dokument - soll sicherstellen, dass alle Menschen mit Behinderungen (MmB) gleichberechtigt in den Genuss aller Menschenrechte kommen
- ein **Paradigmenwechsel** vom medizinischen Modell zum **Menschenrechtsmodell von Behinderung**
- Verhandlungen: Einbeziehung von Vertretern der höchsten Ebene der Zivilgesellschaft und der Organisationen von Menschen mit Behinderungen (OMB)

UN BRK UND IHRE WECHSELWIRKUNG MIT DEM EU-RECHT



Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK)

- ❑ durch den Beschluss 2010/48/EG des Rates in das EU-Recht integriert
- ❑ Status eines so genannten "gemischten Abkommens"

EU-Recht

- ❑ Art. 19 AEUV, Art. 21 GRCh, Richtlinie 2000/78/EG ("Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie" oder „GRR")
- ❑ Politische Maßnahmen: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030
- ❑ Vorschlag für eine so genannte "horizontale Antidiskriminierungsrichtlinie" (Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung über den Bereich der Beschäftigung hinaus)
- ❑ Andere Bereiche: Barrierefreiheit von Produkten (Richtlinie 2019/882), audiovisuelle Mediendienste (Richtlinie EU 2018/1808), Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (Richtlinie EU 2016/2102)

DIE (NICHT-) DEFINITION VON BEHINDERUNG IN DER UN BRK



”

Präambel und
Artikel 1 Abs. 2
- Zweck

“

"Zu der Gruppe von Menschen mit Behinderungen gehören Menschen, die

- langfristig
- 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".

KEHREN WIR ZURÜCK ZU DEN FÄLLEN VON SONIA UND JETTE



Sonia Chacón Navas gegen Eurest Colectividades SA (2006) Rechtssache C-13/05

- Behinderung ist etwas anderes als Krankheit.
- Eine Person, der von ihrem Arbeitgeber ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden ist, wird nicht von dem durch die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie geschaffenen allgemeinen Rahmen erfasst.

HK Danmark gegen Dansk almennyttigt Boligselskab und HK Danmark gegen Dansk Arbejdsgiverforening (2013) C-335/11, C-337/11

*“Der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 [ist] dahin auszulegen [...], dass er einen **Zustand einschließt, der durch eine ärztlich diagnostizierte heilbare oder unheilbare Krankheit verursacht wird, 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 Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist.**“ (Rn 47)*

BRK-AUSSCHUSS



”

S. C. v. Brasilien
CRPD/C/12/D/
10/2013

“

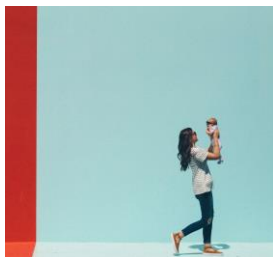
- Mitteilung für unzulässig erklärt
- aber der BRK-Ausschuss ging kurz auf das Konzept der Behinderung ein
"Der Unterschied zwischen Krankheit und Behinderung ist ein **Unterschied des Grades und nicht der Art**".

"Eine gesundheitliche Beeinträchtigung, die zunächst als Krankheit verstanden wird, **kann sich aufgrund ihrer Dauer oder ihrer Chronizität zu einer Beeinträchtigung im Sinne einer Behinderung entwickeln.** "

WEITERE WICHTIGE URTEILE DES EUGH ZUM BEGRIFF DER BEHINDERUNG



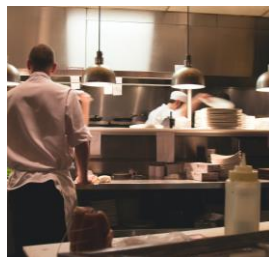
ombudsman
Public Defender of Rights



**Z. gegen A
Government
department (2014)**
Rechtssache C-
363/12



**Fag og Arbejde (FOA)
gegen Kommunernes
Landsforening (KL)
(2014)**
Rechtssache C-354/13



**Daouidi gegen
Bootes Plus SL u.a.
(2016)**
Rechtssache C-
395/15

13

INTERESSANTE URTEILE ZUM THEMA VERGLEICHBARE PERSON (EUGH, EGMR)



ombudsman
Public Defender of Rights



**Petya Milkova gegen
Izpalnitelen direktor
na Agentsiata
(2017)**
Rechtssache C-406/15



**VL gegen Szpital
Kliniczny
(2021)**
Rechtssache C-
16/19



**Popović u.a. gegen
Serbien
(2020)**
Beschwerde Nr.
26944/13 und 3
andere

14

WESENTLICHE UND ENTSCHEIDENDE BERUFLICHE ANFORDERUNGEN

Artikel 4 Abs. 1 GRR



Wolfgang Glatzel
gegen
Freistaat Bayern
(2014)
C-356/12



XX
gegen
Tartu Vangla
(2021)
C-795/19



TC und UB gegen
Komisija za zashtita
ot diskriminatsia
(2021)
C-824/19

15

DISKRIMINIERENDE KÜNDIGUNG EINES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSS



Diskriminierung durch Assoziierung

- S. Coleman gegen Attridge Law und Steve Law (2008) Rechtssache C-303/06
- Umfasst die Richtlinie auch ein Verbot der Diskriminierung einer anderen Person, die selbst nicht behindert ist, z. B. die Mutter einer Person mit Behinderung? Ja, das tut sie.
- Weiterführende Rechtsprechung des EuGH: CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisija za zashtita ot diskriminatsia (2015) Rechtssache C-83/14 (ethnische Herkunft, Waren und Dienstleistungen, mittelbare Diskriminierung)

Abwesenheit vom Arbeitsplatz

- Ruiz Conejero gegen Ferroservicios (2018), Rechtssache C-270/16
- Darf ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen unregelmäßiger Abwesenheit von der Arbeit entlassen, selbst wenn diese gerechtfertigt ist, und zwar auch dann, wenn diese Abwesenheit die durch Krankheiten begründet ist, die auf die Behinderung des Arbeitnehmers zurückzuführen sind?
- Das nationale Gericht muss eine objektive Rechtfertigungsprüfung durchführen.
- Folgemaßnahmen auf nationaler Ebene: Die spanische Regierung hat das Königliche Gesetzesdekret 4/2020 verabschiedet, mit dem die objektive Entlassung aufgrund von Abwesenheit vom Arbeitsplatz gemäß Artikel 52 Buchstabe d) des konsolidierten Textes des Gesetzes über den Arbeitnehmerstatus aufgehoben wird.

STREITKRÄFTE UND ANDERE SPEZIFISCHE BERUFE

Artikel 3 Abs. 4 GRR

*"Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen aus Gründen einer **Behinderung oder des Alters** nicht für die Streitkräfte gilt."*

“
Leitlinien für die
Auslegung in
Erwägungsgrund
Nr. 18 und 19
GRR
”

Ziel: Sicherung der Kampfkraft der Streitkräfte

Geltungsbereich: für alle oder einen Teil ihrer Streitkräfte, Verpflichtung zur Festlegung des Geltungsbereichs dieser Ausnahmeregelung

Unterschiedliche Formen der Umsetzung in der Praxis:

- eine ausdrückliche Ausnahme
- Aufrechterhaltung der Alters- und Leistungsanforderungen
- Auslassung von Alter und Behinderung

BARRIEREFREIHEIT UND ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN

Allgemeine Bemerkungen Nr. 2 und Nr. 6

BARRIEREFREIHEIT

ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN

Kollektivrecht

Individualrecht

Ex-ante-Pflicht

Ex-nunc-Pflicht

Muss schrittweise, aber bedingungslos umgesetzt werden

Muss durchgeführt werden, wenn es keine unverhältnismäßige Belastung für den Verpflichteten darstellt

RECHTSPRECHUNG ZUR BARRIEREFREIHEIT UN BRK-Ausschuss und EGMR



**Nyusti und Takács
gegen Ungarn
(Mitteilung Nr.
1/2010)
2013**



**Glaisen gegen die
Schweiz
(Beschwerde Nr.
40477/13)
2019**



**Arnar Helgi
Lárusson gegen
Island
(Beschwerde Nr.
23077/19)
2022**

19

ANGEMESSENE VORKERHUNGEN



Definition - Artikel 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung

- „die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen [...], 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“.
- Die Verweigerung der Bereitstellung von AV wird als Diskriminierung definiert (Forderung der UN-BRK).
- Erwägungsgrund 17 und 20 - Leitlinien für die Auslegung
- Unverhältnismäßige Belastung (Erwägungsgrund 21, Artikel 5)
- AV muss unterschieden werden von
 1. Barrierefreiheitsstandards - Art. 4 (f) und 9 BRK, universelles Design
 2. Positive Maßnahmen - Art. 7 Richtlinie 2000/78

BEISPIELE FÜR ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN



- Bereitstellung eines persönlichen Assistenten am Arbeitsplatz.
- Anwesenheit eines Hundes mit spezieller Ausbildung am Arbeitsplatz.
- Teilzeit.
- Flexible Arbeitszeiten.
- Häufigere oder längere Pausen von der Arbeit.
- Telearbeit.
- Der Angestellte wird aus dem direkten Kontakt mit den Kunden herausgenommen ("Backoffice" genannt).
- Kauf von spezieller Software oder elektronischen Lupen zum Lesen von Dokumenten.
- Befreiung des Arbeitnehmers vom Telefonieren (für eine Person mit einer Hörbehinderung).
- Versetzung des Arbeitnehmers an einen Arbeitsplatz in der Nähe seines Wohnorts.
- Ein Tag Krankheitsurlaub als Ausgleichsinstrument.

Europäische Kommission. Wie man angemessene Vorkehrungen in der Praxis umsetzt. Leitfaden für vielversprechende Praktiken. [online] Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2020. ISBN 978-92-76-19208-4. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=738&langId=en&pubid=8341&furtherPubs=yes>

BEISPIELE AUS DER RECHTSPRECHUNG DES EUGH Angemessene Vorkehrungen



**Europäische
Kommission gegen
Italienische
Republik (2013)
C-312/11**



**HK Danmark gegen
Dansk almennyttigt
Boligselskab
(2013)
C-335/11, C-337/11**



**DW gegen Nobel
Plastiques Ibérica
SA
(2019)
C-397/18**

VERSETZUNG AN EINEN ANDEREN ARBEITSPLATZ UN BRK-Ausschuss



V.F.C. v. Spanien (2019) CRPD/C/21/D/34/2015

- örtlicher Polizeibeamter, Verkehrsunfall, bei dem er eine dauerhafte motorische Behinderung erlitt => "*dauerhafte vollständige Behinderung*"
- zwangsweise Versetzung in den Ruhestand, Aberkennung des Beamtenstatus und Entlassung aus der örtlichen Polizeibehörde
- UN-BRK-Ausschuss: Keinerlei Möglichkeit zum Dialog, der Arbeitgeber versäumte es nachzuweisen, dass innerhalb der Polizei keine anderen Arten von Aufgaben gibt, gesetzlicher Ausschluss von Anträgen auf Zuweisung anderer Dienstaufgaben - direkter Widerspruch zur UN-BRK (siehe Absatz 8.4 - 8.11)
- Verstoß gegen Art. 5 und 27 UN BRK

Ein weiterer sehr ähnlicher und aktueller Fall ist M.R. i V. gegen Spanien (2022) CRPD/C/26/D/48/2018

23

VERSETZUNG AN EINEN ANDEREN ARBEITSPLATZ EuGH



XXXX gegen HR Rail SA (2022) Rechtssache C-485/20

- Beklagter: Alleiniger Arbeitgeber des Eisenbahnpersonals der belgischen Eisenbahn; Kläger: Angestellter (Wartungs- und Instandhaltungsfacharbeiter im Schienenwege – in der Probezeit)
- nach einem Jahr wurde bei dem Angestellten ein Herzerkrankung diagnostiziert, die den Einbau eines Herzschrittmachers erforderlich machte; Anerkennung einer Behinderung durch den Föderalen Öffentlichen Dienst Soziale Sicherheit; Erklärung der dauerhaften Ungeeignetheit für die Ausübung der Tätigkeit; Zuweisung einer Stelle als Lagerist, nach 2 Monaten Entlassung
- CJEU: „Der Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ im Sinne dieses Artikels impliziert, dass ein Arbeitnehmer – und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert –, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen Stelle einzusetzen ist, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, sofern der Arbeitgeber durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet wird.“ (Rn. 49)
- Kriterien für die Prüfung der Unverhältnismäßigkeit der Belastung (Rn. 45)
- Bedingung: Es gibt zumindest eine freie Stelle, die der betreffende Arbeitnehmer einnehmen kann (Rn. 48)

24

Darf ein Arbeitgeber einen Stellenbewerber nach einer Behinderung während eines Vorstellungsgesprächs fragen?

- a) Ja, wenn die Behinderung sichtbar ist.
- b) Ja, wenn der Bewerber die Behinderung vor Beginn des Auswahlverfahrens von sich aus angibt.
- c) Nein, es handelt sich um sensible persönliche Informationen.

Erkundigung während eines Vorstellungsgesprächs nach der Behinderung eines Bewerbers

- Deutschland, Bundesarbeitsgericht, 26. Juni 2014, 8 AZR 547/13

Der Arbeitnehmer hat seine Behinderung erst dann offengelegt, als seine unzufriedenstellende Arbeitsleistung thematisiert wurde

- Spanien, Verfassungsgericht, 15. März 2021, Nº 51/2021

KONSTRUKTIVES WISSEN

Allgemeine Bemerkung Nr. 6 des UN CRPD-Ausschusses (2018)



ombudsman
Public Defender of Rights

- ❑ RA wird oft, aber nicht unbedingt von der Person beantragt, die Zugang benötigt,
- ❑ Der RA verlangt, dass der Pflichtenträger in einen Dialog mit der Person mit einer Behinderung eintritt,
- ❑ RA gilt auch in Situationen, in denen ein **potenzieller Pflichtenträger hätte erkennen müssen, dass die betreffende Person eine Behinderung hat**, die möglicherweise Anpassungen erfordert, um Hindernisse bei der Ausübung von Rechten zu beseitigen (**konstruktives Wissen**).

Die Umsetzung kann je nach den Fakten und dem Kontext im Einzelfall sehr unterschiedliche Formen annehmen.

"Der Prozess der Suche nach angemessenen Vorkehrungen sollte kooperativ und interaktiv sein und darauf abzielen, das bestmögliche Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers herzustellen. (UN CRPD-Ausschuss, V.F.C. gegen Spanien, Punkt 8.7).

27

PRAKTISCHE HERAUSFORDERUNGEN

interessante nationale Rechtsprechung II



ombudsman
Public Defender of Rights

Der Arbeitgeber wusste von der Behinderung, hat es aber versäumt, angemessene Vorkehrungen zu treffen

- ❑ Belgien, Arbeitsgericht Brüssel, 20. Februar 2018, 2016/AB/959

Obwohl der Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen traf, waren diese nicht ausreichend wirksam.

- ❑ Norwegen, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungstribunal von Norwegen, 9. September 2013, Rechtssache 11/2013, A vs. B Company

Arbeitgeber verweigert angemessene Vorkehrungen wegen unzumutbarer Belastung

- ❑ Schweden, Arbeitsgericht, Universität Södertörn, Rechtssache A 146/16, Urteil 51/17
- ❑ Slowakei, Regionales Gericht in Bratislava, 27. August 2019, 8 CO/232/2018

28

ABSCHLIEßENDE BEMERKUNGEN



- Die CRPD enthält ein **soziales/menschenrechtliches Modell von Behinderung**.
- Das EU-Recht schützt Menschen mit Behinderungen nur **im Bereich der Beschäftigung vor Diskriminierung**.
- Der EuGH** hat eine Rechtsprechung zur **Definition des Begriffs "Behinderung"** und zu anderen damit zusammenhängenden Fragen entwickelt (Bestimmung der Vergleichsperson, angemessene Vorkehrungen, diskriminierende Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses).
- Die Verpflichtung, **angemessene Vorkehrungen** für Arbeitnehmer mit Behinderungen zu treffen, ist ein **wesentliches Instrument für ihre Eingliederung** in das Arbeitsleben (und für die Beibehaltung und Weiterbeschäftigung).
- Die Verweigerung** von angemessenen Vorkehrungen ist eine **Form der Diskriminierung**.
- Angemessene Vorkehrungen können **unterschiedliche Formen** annehmen. Das EU-Recht enthält eine nicht erschöpfende Liste möglicher Maßnahmen.
- Die Annahme der Maßnahme sollte das Ergebnis eines **Dialogs** zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber sein.

QUELLEN I



Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD)

- Vollständiger Text des Übereinkommens
- Leitprinzipien des Übereinkommens
- Verschiedene Sprachversionen, Gebärdensprache, leicht lesbare Versionen
- CRPD-Schulungsleitfaden

Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD)

- Abschließende Feststellungen
- Allgemeine Kommentare
- Neueste Rechtsprechung

Menschen mit Behinderungen und die Europäische Menschenrechtskonvention

☐ [Facstheet \(letzte Aktualisierung Juli 2022\)](#)

Europäischer Ausschuss für soziale Rechte

☐ [Kurzfassung der Rechtsprechung des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte \(Fassung 2018\)](#)

☐ [Sammelbeschwerden](#)

FÜR WEITERE LEKTÜRE

- ☐ BELL, Mark, WADDINGTON, Lisa. **Die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung und die Unterstützung von Menschen mit psychosozialen Behinderungen am Arbeitsplatz.** [online] Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2016. ISBN 978-92-79-62626-5. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3966-the-employment-equality-directive-and-supporting-people-with-psycho-social-disabilities-in-the-workplace-a-legal-analysis-of-the-situation-in-the-eu-member-states>.
- ☐ FERRI, Delia, LAWSON, Anna. **Angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen am Arbeitsplatz.** [online] Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2016. ISBN 978-92-79-55335-6. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3724-reasonable-accommodation-for-disabled-people-in-employment>.
- ☐ LIU, Kimberly, O' CINNEIDE, Colm. **Die laufende Entwicklung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.** [online] Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2019. ISBN 978-92-76-08832-5. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5009-the-ongoing-evolution-of-the-case-law-of-the-court-of-justice-of-the-european-union-on-directives-2000-43-ec-and-2000-78-ec-pdf-766-kb>.
- ☐ WADDINGTON, Lisa, BRODERICK, Andrea. **Bekämpfung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen und Verwirklichung der Gleichstellung.** [online] Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2018. ISBN 978-92-79-92775-1. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4760-combatting-disability-discrimination-and-realising-equality-a-comparison-of-the-uncrpd-and-eu-equality-and-non-discrimination-law-pdf-690-kb>.

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!



Büro des Pflichtverteidigers, Brno, Údolní 39, 602 00, Tschechische Republik, <https://www.ochrance.cz/en/>