

Die Konzepte der 'Behinderung' und 'angemessener Vorkehrungen'

Richard Whittle, Sheffield Hallam
University, Vereinigtes Königreich

Einordnung der Konzepte auf EU-Ebene

- * Richtlinie 2000/78/EG – Antidiskriminierungsgesetzgebung;
ein Element der Behindertenpolitik
- **‘Behinderung’** - Artikel 1 („...wegen...“)
 - ‘Gatekeeper’ („Torhüter“) für den Schutz im Rahmen der Richtlinie, greift in der Eröffnungsphase des Verfahrens ein
- **Angemessene Vorkehrungen** (die ‘Verpflichtung’) - Artikel 2(2)(b)(ii) und **5**, Erwägungsgründe **16, 17, 20** und **21**
 - Soll in der *‘merits’*-Phase der juristischen Analyse (im Hinblick auf den entscheidungserheblichen Sachverhalt) und somit später im Verfahren greifen

‘Behinderung’: ein Problemwort

Die *Internationale Klassifikation der Funktionstüchtigkeit, Behinderung und Gesundheit* (ICF, 2001) verwendet ‘Behinderung’ als Oberbegriff für:

- **Beeinträchtigung** (Abweichung oder Verlust im Hinblick auf die Körperfunktion- und/oder -struktur)
- **Aktivitätseinschränkung** (Auswirkungen einer solchen Abweichung oder eines solchen Verlusts auf der persönlichen Ebene)
- **Teilnahmebeschränkungen** (Schranken für die Teilnahme am gesellschaftlichen oder Wohnumfeld)

Ärger gefällig?: *Americans with Disabilities Act* (Gesetz über behinderte Amerikaner, ADA, 1990)

- Vor dem ADA-Änderungsgesetz (in Kraft seit Januar 2009) definierte das ADA **Behinderung** wie folgt:
 - eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung, die *wesentliche Einschränkungen* einer oder mehrerer *wichtiger Lebensaktivitäten* of der betreffenden Person mit sich bringt;
 - die Feststellung einer *solchen* Beeinträchtigung oder
 - die Einschätzung anderer, dass eine *solche* Beeinträchtigung vorliegt;
- * viele Formen von Beeinträchtigungen - darunter Epilepsie, Diabetes, multiple Sklerose, geistige Behinderungen, schwere Depression und bipolare Störungen wurden von den Gerichten ausgeschlossen.

Australisches Gesetz zur Verhinderung der Diskriminierung aufgrund von Behinderung (*Australian Disability Discrimination Act (Cth)*) 1992

Behinderung bedeutet in Bezug auf eine Person:

- (a) vollständiger oder teilweiser Verlust der körperlichen oder geistigen Funktionen der betreffenden Person; oder
- (b) vollständiger oder teilweiser Verlust eines Körperteils; oder
- (c) das Vorhandensein von Erregern im Körper, die eine Krankheit oder Unwohlsein verursachen; oder
- (d) das Vorhandensein von Erregern im Körper, die eine Krankheit oder Unwohlsein verursachen können; oder
- (e) die Funktionsuntüchtigkeit, Missbildung oder Entstellung eines Teils des Körpers der betreffenden Person; oder
- (f) eine Störung oder Funktionsbeeinträchtigung, die zur Folge hat, dass die betreffende Person anders lernt als jemand ohne diese Störung oder Funktionsbeeinträchtigung; oder
- (g) eine Störung, ein Unwohlsein oder eine Krankheit mit Folgen für Denkprozesse, die Realitätswahrnehmung, die Emotion oder das Urteilsvermögen einer Person oder die oder das sich in einer Verhaltensstörung äußert;

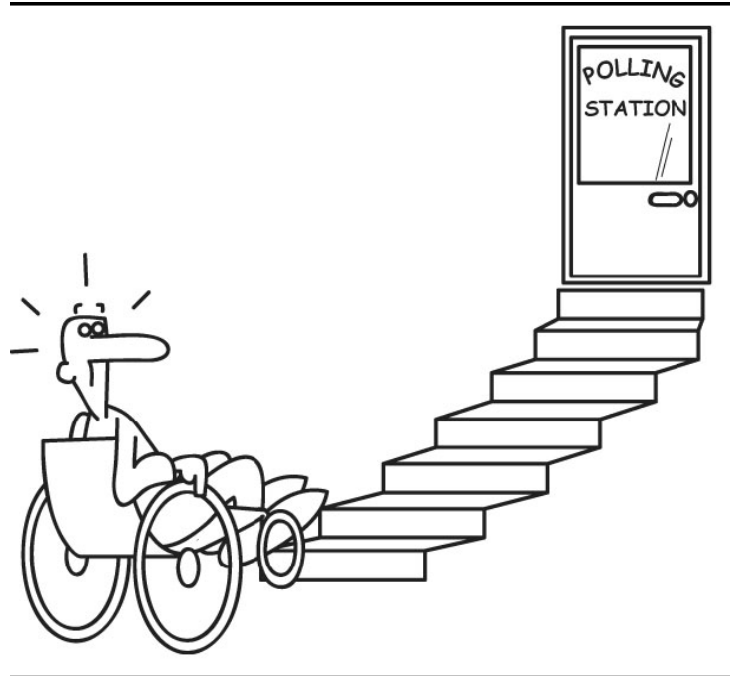
und schließt eine Behinderung *ein*, die

- (h) zurzeit vorliegt; oder (i) früher vorlag, jetzt aber nicht mehr; oder (j) künftig vorliegen könnte; oder (k) einer Person zugeschrieben wird.

Der **Zweck** des Verbots und der Verpflichtung

- Aussonderung *irrelevanter* Betrachtungen aus dem Entscheidungsprozess (zumeist in einem marktorientierten Zusammenhang)
 - Keine Weißen (Beispiel einer ‘unmittelbaren’ Rassendiskriminierung) – *Aufhebung einer Vorschrift*
 - Keine Bärte (Beispiel einer ‘mittelbaren’ Diskriminierung aus Gründen der Rasse/Religion) - *Aufhebung einer Vorschrift, soweit diese nicht objektiv gerechtfertigt ist*
 - Arbeitspflicht am Freitag (Anwendung der ‘Verpflichtung’ – Diskriminierung aus Gründen der Religion)
 - *Beibehaltung der allgemeinen Vorschrift, aber Anpassung an den Einzelnen, soweit ‘angemessen’*
- Ausweitung der ‘Verpflichtung’ auf den Grund der ‘Behinderung’ (USA; AUS; NZ; UK; IRE; EU-Beschäftigungsrahmenrichtlinie)

Aufgabe und Pflicht: anderes Denken



Bessere Abstimmung zwischen den Einzelnen, dem jeweiligen körperlichen und organisatorischen Umfeld sowie den sie umgebenden Produkten und Dienstleistungen ('Gestaltung für alle')

Wie die 'Verpflichtung' funktioniert

- 'Angemessen'?
 - Nur eine 'effektive' Vorkehrung ist erforderlich (es muss nicht die 'beste' sein)
 - Es darf nicht (i) dem Beklagten eine unangemessene/unverhältnismäßige Last auferlegt werden; (ii) die Art oder der Zweck der angestrebten Arbeitsstelle oder Dienstleistung verändert werden
- Verfahrensrechtliche wie auch materiell-rechtliche Elemente sind zu beachten
- Ihrem Wesen nach „reaktiv“, aber möglicherweise mit vorausseilenden Wirkungen
- Gilt nur für eine „ansonsten qualifizierte“ Person
- Wird erst einmal das materiell-rechtliche Element zur Geltung gebracht, lässt die Verpflichtung eine scheinbar 'relevante' Betrachtung 'irrelevant' werden
 - Anerkennung, dass die Schranke für die Teilnahme wegen schlechter Ausgestaltung besteht, was wiederum zu einer weniger günstigen Behandlung (Diskriminierung) führt. Eine Nichtanerkennung von Unterschieden zwischen Menschen (soweit vertretbar) bei einer neuen Ausgestaltung oder die Nichtaufhebung einer bestehenden Schranke ist an sich schon eine Diskriminierung.

Testfälle und wichtige Quellen

- Europäischer Gerichtshof
 - Rechtssache C-13/05, *Chacón Navas*
 - Rechtssache C-303/06 *Coleman gegen Attridge Law*
- VN-Übereinkommen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2006):
 - „...*einschließlich* der Menschen mit *dauerhaften* körperlichen, geistigen, intellektuellen oder sensorischen Beeinträchtigungen...“
- Frühere Verweise auf ‘*schwerwiegende* Behinderungen’ auf EU-Ebene (HELIOS).
- Der *British Supreme Court* und die ‘Verpflichtung’
 - *Archibald gegen Fife Council* [2004] UKHL 32

Die Rechtsvorschriften: Richtlinie 2000/78/EG

Artikel 5: Gewährleistung der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes; Arbeitgeber haben (im konkreten Fall erforderliche) geeignete Maßnahmen zu ergreifen, es sei denn diese Maßnahmen würden die Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten; die Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird

- **Erwägungsgrund 17:** Mit dieser Richtlinie wird unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg, die Weiterbeschäftigung oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Person vorgeschrieben, wenn diese Person für die Erfüllung der *wesentlichen Funktionen* des Arbeitsplatzes oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.
- **Erwägungsgrund 20:** Geeignete Maßnahmen, d.h. wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z.B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.
- **Erwägungsgrund 21:** (übermäßige Belastung) insbesondere sollten der finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe und die finanziellen Ressourcen der Organisation und des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.