

ERA Europäische Rechtsakademie

EU-Antidiskriminierungsrecht in der Praxis Seminar für Rechtspraktiker

Trier, 5.-6. November 2012

Kanzlei **Menschen
und Rechte**

Referat:

Diskriminierung aufgrund von Behinderung

- angemessene Vorkehrungen
- EuGH-Rechtsprechung
- UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (Convention on the Rights of Persons with Disabilities CRPD)

Rechtsanwältin Dr. Babette Tondorf
Kanzlei Menschen und Rechte

Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Gliederung

Behinderungsbegriffe

- Richtlinie 2000/78/EG des Rates
- Behindertenrechtskonvention UN
- Auswirkungen auf nationales Recht / Kollisionen?

Behinderung im Kontext der Entscheidungen des EuGH

- Chacon
- Coleman

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

Behinderungsbegriff

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Behinderung wird thematisiert in:

Artikel 1: Zweck der Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der (u.a.) Behinderung In Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung der Grundsatzes der Gleichbehandlung

Art. 2: Gleichbehandlung bedeutet keine Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 genannten Gründe / u.a. Behinderung

- in Form einer unmittelbaren Diskriminierung
- In Form einer mittelbaren Diskriminierung
- Belästigungen
- Anweisung zur Diskriminierung

**Kanzlei Menschen
und Rechte**

Behinderungsbegriff RI. 2000/78/EG

Artikel 5: Gebot angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen (dazu später mehr)

Art. 7: Im Fall von Menschen mit Behinderungen steht der Gleichbehandlungsgrundsatz weder dem Recht der Mitgliedstaaten entgegen, Bestimmungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz beizubehalten noch steht er besonderen Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt entgegen

ABER: Keine Definition von Behinderung!

Behinderungsbegriff

UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (BRK)

Entstehungsprozess der Konvention

Stand der Umsetzung

Aufbau

Inhalte

Behinderungsbegriff

Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Entstehung Menschenrechtsdogmatik

1948: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte:

30 Artikel: Recht auf Leben, Freiheit, Sicherheit der Person, Verbot von Folter, Sklavenarbeit, Recht auf Würde, Eigentum, Glaubensfreiheit etc.

Weiterentwicklung der Menschenrechte durch UN-Abkommen:

1. Internat. Übereinkommen zur Beseitigung jeglicher Art von Rassendiskriminierung (CERD), 1969
2. Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), 1981
3. UN-Antifolterkonvention (CAT), 1987
4. UN-Kinderrechtskonvention (CRC), 1990
5. Bisher letzte: **Behindertenrechtskonvention** (CRPD oder BRK), 2006
6. Geplant: Konvention für Rechte älterer Menschen (bisher keine konkreten Pläne, Sonderkommission geplant)

Vorläufer der BRK

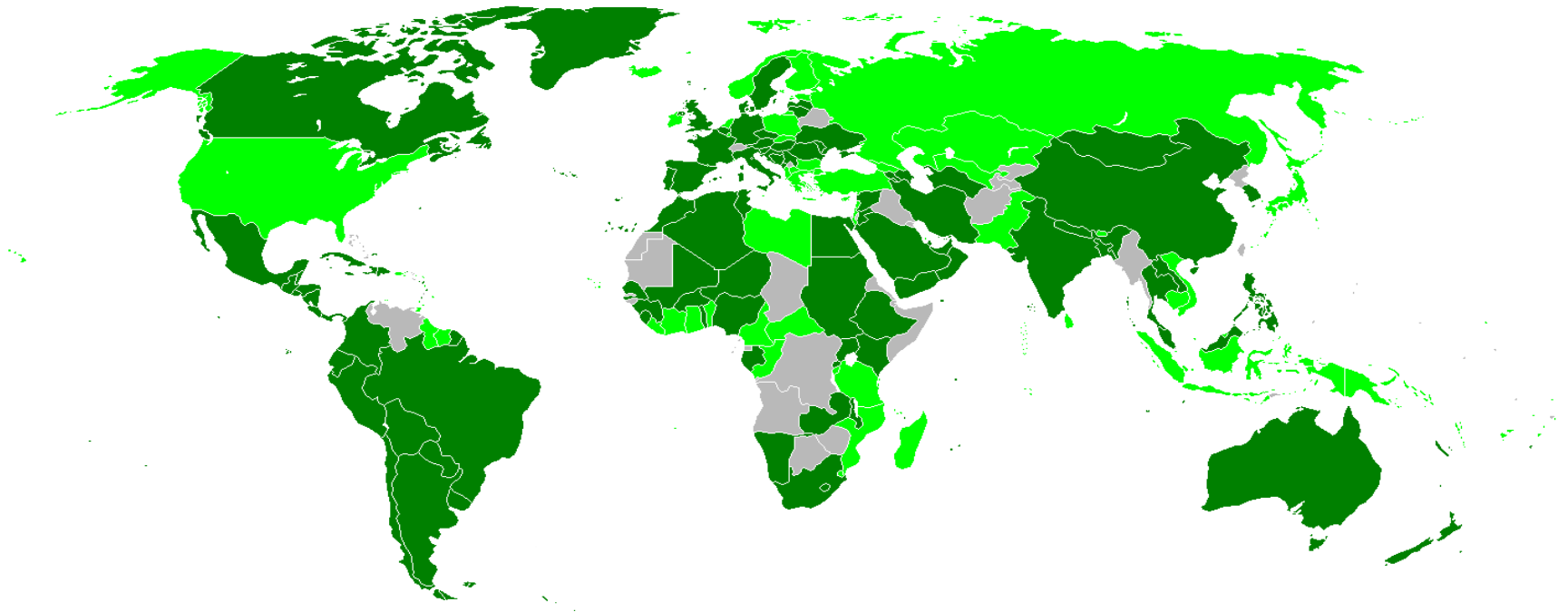
- Vorläufer: Inneramerikanische Behindertenrechtskonvention 1999 und Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte 1993 (UN soft law Dokument)
- Versuche, während der sog. UN-Dekade der Behinderten von 1983-1992, eine Behindertenkonvention auf den Weg zu bringen, waren allesamt gescheitert

Entstehung BRK 2002 - 2006

- 2002 – 2006: in 8 Sitzungen erarbeitet ein sog. ad-hoc-Ausschuss den Konventionsentwurf, Deutschland sehr aktiv, viele Behinderte/Organisationen gestalten mit (tatsächliche Umsetzung: nothing about us without us!)
- An der ersten Sitzung waren 80 Mitgliedstaaten sowie 30 NGOs beteiligt; zum Ende hin waren es 120 Mitgliedstaaten und 469 NGOs
- 13.12.2006: Die Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet die „Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK)“
- International tritt die BRK am 3. Mai 2008 in Kraft
- Inkrafttreten in Deutschland: 26.3.2009

Stand der Umsetzung

Stand am September 2012: Unterzeichnungen: **153**,
Ratifizierungen: **119** Staaten (auch **EU! Novum!**)



Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Aufbau der BRK

- 50 Artikel
- Präambel: hierin finden sich allgemeine Erläuterungen zu der Philosophie der BRK
- 1 – 30 sind die wichtigsten; unterteilt in einen Allgemeinen Teil und einen Besonderen Teil

Aufbau der BRK – Allgemeiner Teil (Artt. 1-9)

Art. 1 Abs. 2: Zweck

Ziel des Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.

Art. 1 Abs. 2: Behinderungsbegriff

Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben (Individuum), welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren (Außenwelt) an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können

Keine Begriffsdefinition im engeren Sinn, weites und abstraktes Verständnis, man konnte sich bei Entstehung nicht auf eine Definition einigen!

dynamischer Begriff / Wechselwirkung !

Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Aufbau der BRK

Art. 2: Begriffsbestimmungen

Kommunikation

Diskriminierung aufgrund von Behinderung
angemessene Vorkehrungen (vgl. später)

Universelles Design

Aufbau der BRK

Art. 3: acht Prinzipien

1. Achtung der Menschenwürde
2. Nichtdiskriminierung
3. Volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft
4. Achtung der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und Akzeptanz dieser Menschen als teil der menschlichen Vielfalt
5. Chancengleichheit
6. Zugänglichkeit
7. Gleichberechtigung von Mann und Frau
8. Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen

Aufbau der BRK

Art. 4: Sog. Implementierungsklausel; angesprochen wird nicht nur die Anpassung der Rechtsordnungen durch Gesetzesänderungen, sondern die gesamte staatliche Praxis

Art. 5: enthält Bestimmungen zur Gleichberechtigung und zum Diskriminierungsschutz

Art. 6 und 7: besonderer Schutz von Kindern und Frauen mit Behinderungen; diese Artikel haben horizontale Wirkung für die gesamte Konvention

Art. 8: Verpflichtung der Vertragsstaaten zur Bewusstseinsbildung

Art. 9: Zugänglichkeit

Aufbau der BRK – Katalog der Menschenrechte

- Recht der freien Meinungsäußerung (Art. 20)
- Achtung der Privatsphäre (Art. 22)
- Achtung der Wohnung und Familie (Art. 23)
- Bildung (Art. 24)
- Gesundheit (Art. 25)
- Habilitation und Rehabilitation (Art. 26)
- Arbeit und Beschäftigung (Art. 27)
- Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz (Art. 28)
- Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben (Art. 29)
- Teilhabe am kulturellen Lebens sowie an Erholung, Freizeit, Sport (Art. 30)

Aufbau der BRK – Katalog der Menschenrechte

- Recht auf Leben (Art. 10)
- Gleiche Anerkennung vor dem Recht (Art. 12)
- Zugang zur Justiz (Art. 13)
- Freiheit und Sicherheit der Person (Art. 14)
- Freiheit von Folter oder grausamer Behandlung und Strafe (Art. 15)
- Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch (Art. 16)
- Schutz der Unversehrtheit der Person (Art. 17)
- Freizügigkeit und Staatsangehörigkeit (Art. 18)
- Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gesellschaft (Art. 19)
- Persönliche Mobilität (Art. 20)

Was ist das Besondere?

- Erster universeller Völkerrechtsvertrag, der den anerkannten Katalog der Menschenrechte (Bill of Human Rights) auf die Situation behinderter Menschen zuschneidet: die allgemeinen Menschenrechte werden erstmals bezogen auf die Lebenslagen behinderter Menschen und aus deren spezifischer Perspektive formuliert.
- Die Menschenwürde soll nicht nur geschützt und geachtet, sondern die Achtung der Menschenrechte soll auch gefördert werden

Was ist das Besondere?

- Diskriminierungen von Behinderten sind Menschenrechtsverletzungen, nicht unvermeidliches individuelles Einzelschicksal
- Historischer Wendepunkt im internationalen Behindertenrecht, da Paradigmenwechsel vom medizinischen- zum sozialen, besser: menschenrechtlichen Modell von Behinderung

Was ist das Besondere?

- Behinderung wird als normaler Bestandteil des menschlichen Lebens betrachtet und als Quelle kultureller Bereicherung wertgeschätzt (diversity-Ansatz)

- **Inklusion statt Integration**

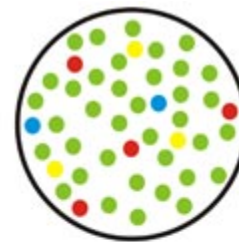
Inklusion ist ein pluralistisches Konzept, dessen Grundlage die Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung aller Mitglieder einer Gesellschaft bildet.

Nicht Normalität wird vorausgesetzt, sondern die Vielfalt, das Vorhandensein von Unterschieden ist das Normale.

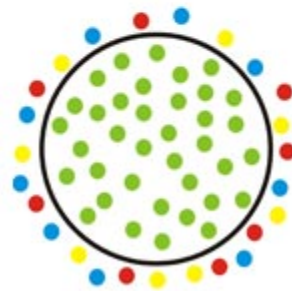
Der Fokus liegt nicht auf der Anpassung des Individuums an die Gesellschaft, sondern darin, gesellschaftliche Bedingungen zu schaffen, die allen die Teilhabe am sozialen Leben ermöglichen.

Inklusion bezieht viele Aspekte der Verschiedenheit ein, Geschlecht, ethnische, sprachliche, kulturelle und religiöse Hintergründe sowie die soziale und familiäre Herkunft

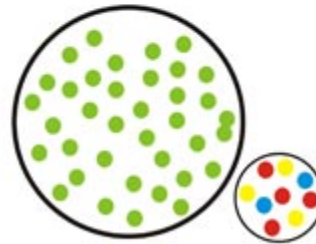
Inklusion statt Integration



Inklusion



Exklusion



Separation



Integration

Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Rechtliche Wirkungen:

- Deutschland hat die BRK und das Fakultativprotokoll ohne Vorbehalt unterzeichnet.
- BRK und Fakultativprotokoll haben den Rang von Bundesgesetzen; Völkerrechtliche Verträge haben den Rang des Zustimmungsgesetzes
- Sie sind als innerstaatliches geltendes Recht zu behandeln
- Das Bundesverfassungsrecht spricht davon, dass das Zustimmungsgesetz einen „Anwendungsbefehl“ enthalte, d.h. Ausstrahlungswirkung betr. Art. 3 Abs. 3 GG und unbestimmte Rechtsbegriffe
- Verhältnis zu anderen Normen bestimmt sich nach allgemeinen Regeln: das speziellere geht vor, das neuere geht vor

Auswirkungen des menschenrechtlichen Behinderungsbegriffs für nationales Recht / Reformdiskussion

§ 2 Abs. 1 SGB IX

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate (Dauer) von einem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen („Normalzustand“ ist Maßstab) und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (Ursache liegt im Zustand des Individuums).

- Kollision? Unvereinbarkeit mit Konvention?

Auswirkungen des menschenrechtlichen Behinderungsbegriffs für nationales Recht / Reformdiskussion

Richtlinie 2000/78/EG (+ auch das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG) + BRK machen keine Unterscheidung zwischen Behinderung und Schwerbehinderung (sehr weiter Schutzbereich)

Das deutsche Sozialgesetzbuch (IX) privilegiert Menschen mit Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von 50 oder GdB von 30 zzgl. Gleichstellung) deutlich im Recht der Beschäftigung

- Kollision? Unvereinbarkeit mit Richtlinie + Konvention?

Behinderung im Kontext der Entscheidungen des EuGH

Chacon-Entscheidung (C- 13/05)

Fall: Sonia Chacon Navas gegen Eurest Coletividades SA / Spanien

Die Klägerin arbeitete in einem auf Verpflegungsdienste spezialisierten Betrieb.

Sie war acht Monate lang krankgeschrieben; sie wartete auf eine Operation.

Ihr wurde krankheitsbedingt gekündigt und klagte anschließend auf Wiedereinstellung.

Spanisches Gericht: Diskriminierung wegen langer Krankheit könnte sich zu Diskriminierung wegen Behinderung verdichten

Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Behinderung im Kontext der Entscheidungen des EuGH

Chacon-Entscheidung (C- 13/05)

EuGH:

- Eine wegen Krankheit gekündigte Person wird nicht von Richtlinie 2000/78 erfasst.
- Die Begriffe Behinderung und Krankheit lassen sich nicht schlicht und einfach aneinander gleichsetzen.
- Richtliniengeber dachte an Fälle, in denen die Teilhabe am Berufsleben über einen langen Zeitraum hinweg eingeschränkt ist (Behinderung: lange Dauer)
- Arbeitnehmer fallen nicht dann schon in den Schutzbereich der Richtlinie, sobald sich irgendeine Krankheit manifestiert.
- Krankheit als solche kann nicht als weiterer Grund neben denen angesehen werden, derentwegen Personen zu diskriminieren verboten ist.
- Die Richtlinie enthält keine Bestimmung, die die Diskriminierung wegen einer Krankheit als solcher verbietet.

Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Behinderung im Kontext der Entscheidungen des EuGH

Chacon-Entscheidung (C- 13/05)

Kritik:

zu enge Auslegung der Richtlinie, orientiert am medizinischen, nicht am sozialen bzw. menschenrechtlichen Behinderungsmodell

Stärkt Tendenzen nationaler Gerichte, den Behinderungsbegriff eng auszulegen (vgl. z.B. Verwaltungsgericht Hannover, Urteil vom 5.5.2011, 2 A 5743/08 – keine Behinderung bei der Scheuermann`schen Krankheit)

Behinderung im Kontext der Entscheidungen des EuGH

Chacon-Entscheidung (C- 13/05)

Schlussantrag des niederländischen Generalanwalts L.A. Geelhoed vom 16.3.2006

(Dieser ist nicht Mitglied des Spruchkörpers, gibt ausführliche Entscheidungsempfehlungen, Richter/innen sind hieran nicht gebunden, sie folgen diesen aber in $\frac{3}{4}$ aller Fälle):

Krankheit enthält zwei Komponenten: das Gesundheitsproblem selbst und daraus eventuell erwachsende Einschränkungen.

Es sei nicht auszuschließen, dass bestimmte physische und psychische Einschränkungen in einem bestimmten gesellschaftlichen Kontext den Charakter einer Behinderung haben, in einem anderen Kontext aber nicht.

Behinderung im Kontext der Entscheidungen des EuGH

Chacon-Entscheidung (C- 13/05)

Er gibt folgendes Beispiel: Krankheit mit genetischer Disposition: Solange der genetische Defekt noch nicht bekannt ist, kein Aufkommen von Diskriminierung. Dies kann sich bei Bekanntwerden auf Seite des Arbeitgebers oder eines Versicherers schnell ändern.

Aufgrund des raschen Wandels und der starken gesellschaftlichen Komponente muss der Behinderungsbegriff offenbleiben.

Die Auslegung des EuGH kann dem nationalen Gericht nur gemeinschaftsrechtliche Kriterien und Anhaltspunkte liefern, die dann die konkrete Rechtsfrage lösen helfen.

Behinderung im Kontext der Entscheidungen des EuGH

Chacon-Entscheidung (C- 13/05)

Folgerung aus dem Schlussantrag des niederländischen Generalanwalts L.A. Geelhoed vom 16.3.2006:

Er betont die soziale Komponente des Behinderungsbegriffs, eröffnet damit Spielräume !

Im Einzelfall gilt es, präzise herauszuarbeiten, wie die Krankheit des diskriminierten Menschen sich als Behinderung auswirkt bzw. welche Einschränkungen diese nach sich zieht, die nicht allein „Krankheit“ sind.

Behinderung im Kontext der Entscheidungen des EuGH

Coleman-Entscheidung (C-303/06)

Fall: S. Coleman gegen Attridge Law and Steve Law / GB

Frau Coleman arbeitete ab Januar 2001 als Anwaltssekretärin bei der Anwaltskanzlei Attridge Law. Im Jahr 2002 gebar sie einen Sohn, der aufgrund einem Anfallsleiden eine spezifische und besondere Pflege benötigte. Im März 2005 stimmte sie einer freiwilligen Entlassung (voluntary redundancy) zu und klagte später gegen den Arbeitgeber, da diese Kündigung gegen sie als Hauptbetreuerin eines behinderten Kindes erzwungen worden sei.

Englisches Gericht: Gilt Richtlinie auch für Angehörige von behinderten Menschen?

Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Behinderung im Kontext der Entscheidungen des EuGH

Coleman-Entscheidung (C-303/06)

EuGH:

Ja! Die Richtlinie ergibt nicht, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz, den sie gewähren soll, auf Personen beschränkt ist, die selbst eine Behinderung im Sinne der Richtlinie haben.

Ihr Zweck ist vielmehr, in Beschäftigung und Beruf jede Form der Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung zu bekämpfen.

Der Gleichheitsgrundsatz gilt also hier nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die in Art. 1 genannten Gründe.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

Es ist verankert:

- in der Richtlinie 2000/78/EG (Schlüsselbegriff!)
- in der Behindertenrechtskonvention (Schlüsselbegriff!)
- in einzelnen nationalen gesetzlichen Regelungen

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

In der Richtlinie 2000/78/EG

Art. 5:

„Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, sind **angemessene Vorkehrungen** zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im Konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilhabe an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, **es sei denn**

diese Maßnahmen würden den **Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten**. Diese Belastung ist **nicht unverhältnismäßig**, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaat“es ausreichend kompensiert wird.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

In der Richtlinie 2000/78/EG

Präambel (21)

Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere

- der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie
- die Größe,
- die finanziellen Ressourcen und
- der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und
- die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten

berücksichtigt werden.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

In der Richtlinie 2000/78/EG

Art. 2: ii) Diskriminierung, insb. mittelbare Diskriminierung

Der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Fall von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, **geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen**, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder diese Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

In der Behindertenrechtskonvention (BRK), 2008:

Art. 2 Abs. 4: Begriffsbestimmungen

bedeutet angemessene Vorkehrungen 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 allen anderen Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

In der Behindertenrechtskonvention (BRK), 2008:

Art. 2 Abs. 3 letzter Halbsatz:

Diskriminierung aufgrund von Behinderung (...) umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen.

-> die BRK verortet angemessene Vorkehrungen damit im Zusammenhang des menschenrechtlichen Gebots, niemanden aufgrund einer Behinderung zu diskriminieren!

(aber beachte: eine Ungleichbehandlung wird erst dann zur Diskriminierung, wenn sie nicht gerechtfertigt ist)

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

In der Behindertenrechtskonvention (BRK), 2008:

Art. 5 Abs. 3: Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung

Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die **Bereitstellung angemessener Vorkehrungen** zu gewährleisten.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

In der Behindertenrechtskonvention (BRK)

Art. 14 Abs. 2: Freiheit und Sicherheit der Person

Die Vertragsstaaten gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen, denen aufgrund eines Verfahrens ihre Freiheit entzogen wird, gleichberechtigten Anspruch auf die in den internationalen Menschenrechtsnormen vorgesehenen Garantien haben und im Einklang mit den Zielen und Grundsätzen dieses Übereinkommens behandelt werden, einschließlich durch die **Bereitstellung angemessener Vorkehrungen**.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

In der Behindertenrechtskonvention (BRK), 2008:

Art. 24 Abs. 1: Bildung

Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel [... sinngemäß volle Teilhabe]

Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass
c) **angemessene Vorkehrungen** für die Bedürfnisse des Einzelnen getroffen werden.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

In der Behindertenrechtskonvention (BRK), 2008:

Art. 27 Abs. 1: Arbeit und Beschäftigung

Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit, dieses beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen [oder besser: inklusiven, Anm. der Verf.] und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern dieses Recht (...) durch geeignete Schritte, um unter anderem (...)

i) sicherzustellen, dass **am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen** für Menschen mit Behinderungen getroffen werden.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

Einzelne Merkmale:

- Es besteht eine Ausgangssituation, das in einem Einzelfall eine Benachteiligung einer Person auf Grund von Behinderung droht.
- Es können auf die konkrete Situation bezogene Maßnahmen ergriffen werden, die geeignet sind, die Barrieren zu beseitigen.
- Der damit verbundene Aufwand ist nicht übermäßig bzw. unverhältnismäßig.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

- Vorkehrungen sind konkrete Schritte
- Veränderung einer Situation im Einzelfall
- dienen zur Überwindung individueller Barrieren

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

Beispiele:

- Assistenz für einen blinden Menschen
- Gebärdensprachdolmetscher für einen gehörlosen Menschen
- Übersetzung in leichte Sprache
- Veränderte Arbeits- und Organisationsabläufe (Aufgabe, Zeit)
- Bereitstellung barrierefreier pdf-Dateien
- Bauliche Veränderungen (Aufzug, Rampe, bestimmtes Hilfsmittel)
- Unterstützung durch Bildungsangebote/Einarbeitungsmaßnahmen
- Angemessene Zeitverlängerung bei Auswahltest
- Erläuterungen / Arbeitsvertrag in leichter Sprache

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

Was ist unverhältnismäßig?

- das muss im Einzelfall ermittelt werden
- es soll nichts Unmögliches abverlangt werden
- aber es ist geboten, das Mögliche auch möglich zu machen
- das kann bedeuten, dass zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen eingesetzt werden und ein Mehraufwand entsteht
- Kein“ Zwang“ des Arbeitgebers zur Inanspruchnahme staatlicher Unterstützungsleistung; aber: dann wohl keine Unverhältnismäßigkeit mehr gegeben (Gegenargument!)

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

Abgrenzung zum Konzept der Barrierefreiheit (accessibility; vgl. Verankerung in Art. 3 BRK als Grundsatz, Art. 9 BRK als objektives Verpflichtungsprogramm):

- **Barrierefreiheit bedeutet Entwicklung allgemeiner Standards des gleichberechtigten Zugangs (z.B. DIN-Normen, Barrierefreie Informationstechnik)**
- **abstrakt – generell; nicht konkret-individuell wie angemessene Vorkehrungen**

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen ist im deutschen Recht unter dieser Bezeichnung nicht geläufig (anders: case law in Irland (seit 1998), GB)

Dennoch finden sich inhaltlich Regelungen mit der gleichen Zielsetzung, zum Beispiel § 84 Abs. 4 Nr. 4 SGB).

Angemessene Vorkehrungen

Umsetzung im deutschen Recht

§ 84 Abs. 4 SGB IX:

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,

2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,

3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,

4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,

5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

- in Deutschland gibt es keine gesetzliche Bestimmung, die die Versagung von angemessenen Vorkehrungen im Einzelfall als Diskriminierung „brandmarkt“!
- weder im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (2006) noch in den Gleichstellungsgesetzen von Ländern und Bund ist eine solche Regelung zu finden!

Das Konzept angemessener Vorkehrungen

- **Forderung: Konzept muss in Deutschland gesetzgeberisch verankert werden, sei es**
 - **als allgemeine Bestimmung** (z.B. Gleichstellungsgesetze: „Eine behinderte Person hat gegenüber staatlichen Stellen das Recht auf angemessene Vorkehrungen“)
 - **als spezifische Regelung in Fachgesetzen** (Bauen, Wohnen, Arbeit)
 - **als Diskriminierungstatbestand** (im AGG)

Probleme des Konzepts der angemessenen Vorkehrungen insb. im Arbeitsrecht:

- Wer hat das Initiativrecht bzw. die Initiativpflicht?
- Gibt es eine Mitteilungspflicht über die Notwendigkeit der Durchführung angemessener Vorkehrungen?
- Gibt es eine entsprechende Ermittlungspflicht auf Arbeitgeberseite?
- Wann muss gehandelt werden (Zeitpunkt)?
- Wie lange muss gehandelt werden? (dauerhaft; erfüllt Gesetzeszweck am besten, oft aber noch kein „konkreter Fall; spätestens ab Beschäftigung/ Bewerbung)
- Rechtfertigung bzw. Verzicht auf geeignete und erforderliche Vorkehrungen ist möglich
- Wer trägt die Beweislast?

Im übrigen: Weiterer Schwerpunkt der Entscheidung des EuGH im Fall Chacon C - 13/05:

„Angemessene Vorkehrung“ und Entlassung

Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung steht einer Entlassung dann entgegen, wenn der Arbeitgeber keine angemessene Vorkehrungen getroffen hat, um zu versuchen, den Menschen mit Behinderung für Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes (wieder) kompetent, fähig oder verfügbar zu machen.

Zukunftsmusik (?)

- Offensiverer Umgang mit Behinderung, etwa in Bewerbungsphase
- Informationen des Bewerbers durch den Arbeitgeber über die Möglichkeit angemessene Vorkehrungen zu treffen
- Verbreitung von Wissen über Vorkehrungsmöglichkeiten



Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Zusammenfassung:

- Das Konzept der angemessene Vorkehrungen ist ein machtvolles Instrument zur Überwindung von Barrieren
- viele Probleme (greift erst spät etc.)
- steht für Wandelungsprozeß des Behinderungsmodells: **konkret-individuelle** Bedürfnisse, konkret-individueller Anspruch
- dynamisches Konzept, weiterentwicklungsbedürftig
- Argumentieren im Einzelfall notwendig



Keine angemessenen Vorkehrungen
getroffen...

Kanzlei **Menschen**
und **Rechte**

Rechtsanwältin Dr. Babette Tondorf
Kanzlei Menschen und Rechte

Borselstraße 26

22765 Hamburg

040 – 6000 947 00

040 - 6000 947 47 (Fax)

tondorf@menschenundrechte.de

www.menschenundrechte.de