

Nicht diskriminierung, direkte  
und indirekte Diskriminierung,  
angemessene Vorkehrungen +  
Beweislast in Verfahren zum  
europäischen Behindertenrecht

Dieter Schindlauer  
Dez. 2013

# Vorweg: Bedeutung der CRPD



„Krüppel- und Idiotenzug“, 1981 „Krüppeltribunal in Dortmund

<http://www.freitag.de/2006/50/06500601.php>

# Veränderung der Haltung

Unsichtbar  
peinlich  
weggesperrt



umsonst

Fürsorge



Sonder-  
behandlung  
ausgesondert

Ziel:  
Inklusion  
Diversität

Systeme  
verändern -  
nicht Menschen  
dabei sein  
mitten drin

# Menschenrechtsansatz CRPD

## 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.



Wir konnten ja nicht ahnen, dass auch Frauen an der Veranstaltung teilnehmen wollen.  
Wir haben keine Frauentoiletten.

Quelle: <http://www.flickr.com/photos/homeofnations/2222201044/>



Die Beförderungsbedingungen erlauben es nicht, dass mehr als drei Homosexuelle in einem Flugzeug fliegen.

Quelle: <http://www.flickr.com/photos/homeofnations/2222201044/>



Erfreuliche Nachricht: Niederösterreicher können in Wien bereits 40 % der Wiener Straßenbahnen benutzen.

Quelle: <http://www.flickr.com/photos/neitels/27859401/>



Ihr Kind ist blond.  
Es kann unmöglich auf eine Regelschule gehen.

Quelle: BilderBox.com

zur Durchsetzung nach wie vor  
zentral:

RL 2000/78/EG des Rates  
"Rahmenrichtlinie"

- unmittelbare und mittelbare Diskr.
- Belästigung
- Anweisung zur Diskr.
- Viktimisierung

# unmittelbare Diskriminierung

"aufgrund von Behinderung"

- "weniger günstige" Behandlung in vergleichbarer Situation
- Assoziierung (EUGit Coleman)
- zugeschriebene / vermutete Behinderung

Test: "Nur wegen einer Behinderung..."

Einzigste Rechtfertigung:

"wesentliche und entscheidende  
berufliche Anforderung"

oder

"positive Maßnahme"



# MITTELBARE

# DISKRIMINIERUNG

"Wenn dem Anschein nach neutrale  
Vorschriften, Kriterien oder Verfahren  
Menschen mit einer bestimmten Behinderung  
in besonderer Weise benachteiligen  
können, es sei denn, ..."

# Rechtfertigung:

- durch rechtmäßiges Ziel  
Sachlich gerechtfertigt
- Mittel zur Erreichung dieses Zieles  
sind angemessen und erforderlich

ANGEMESSENE

VORKEHRUNGEN

(reasonable accommodation)

# ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN

(reasonable accommodation)



Quelle: BIZEPS <http://www.bizeps.or.at/woche/index.php?anderes=0839>



Quelle: <http://failblog.org/2010/06/01/epic-fail-photos-access-ramp-fail/>

# Verpflichtung des Arbeitgebers

- geeignete - und im konkreten Fall erforderliche Maßnahmen
- Ziel: Zugang, Berufsausübung, Aufstieg, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Rechtfertigung: unverhältnismäßige  
Belastung

(Berücksichtigung v. staatlichen Maßnahmen/Förderungen)

# Erwägungsgrund 20 der RL 2000/78/EG

Wirksame und praktikable Maßnahmen  
z.B.: (demonstrativ)

- Gestaltung der Räumlichkeiten
- Anpassung des Arbeitsgeräts
- — ' — Arbeitsrhythmus
- — ' — der Aufgabenverteilung
- — ' — Ausbildungs- und Einarbeitungs-  
maßnahmen

# Unverhältnismäßige Belastung?

Erwägungsgrund  
21

- Aufwand (auch: finanziell)?
- Größe, Finanzen, Gesamtumsatz  
des Unternehmens?
- Unterstützung durch öffentliche Mittel  
verfügbar?

Urteil C-335/11, C-337/11 (HK DANMARK)

UNCRPD hat bereits Einfluss

- **Behinderungsbegriff**: Beeinträchtigung kann auch durch Krankheit verursacht sein
- **Angemessene Vorkehrung** kann auch in Verkürzung der Arbeitszeit bestehen
- Vorliegen von Behinderung hängt **nicht** von Art der zu treffenden Vorkehrungen ab.



# Die Beweislast

grundsätzlich:

Klagende Partei:

Glaubhaft machen  
v. Tatsachen, die  
Diskriminierung  
vermuten lassen

beklagte Partei:

beweisen, dass keine  
Verletzung des  
Gleichbehandlungs-  
grundsatzes  
vorliegt.

# zum Thema Auskunftsrecht

## Urteile Kelly (C-104/10) und Meister (C-415/10)

---

- Erfüllen der Voraussetzungen der Stellenausschreibung gibt kein Recht auf Auskunft über erfolgte Einstellung anderer Bewerber.
- Gericht kann aber - im Rahmen der Glaubhaftmachung - Auskunftsverweigerung heranziehen (Meister)