

Diskriminierungsschutz für behinderte Menschen - Anfechtungsmöglichkeit und Geltendmachung von Ansprüchen

Auflösung des Arbeitsverhältnisses - Geltendmachung von Ansprüchen

Bei fast allen Diskriminierungsgründen für behinderte Menschen (siehe Infoblatt [„Diskriminierungsschutz für behinderte Menschen – Diskriminierungsgründe und Schadenersatzhöhe“](#)) kann der Arbeitnehmer im Falle einer Diskriminierung Schadenersatzansprüche geltend machen.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen einer Behinderung des Arbeitnehmers oder der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz während der Probezeit aufgelöst, gekündigt oder vorzeitig beendet worden, kann die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses, die Kündigung oder Entlassung nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens bei Gericht angefochten werden.

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis, das auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt ist, wegen einer Behinderung oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz durch Zeitablauf beendet, kann der Arbeitnehmer – nach vorheriger Durchführung eines Schlichtungsverfahrens- auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses klagen.

Lässt der Arbeitnehmer die Beendigung jedoch gegen sich gelten, hat er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Achtung!

Dieses Anfechtungsrecht gilt nicht nur für den diskriminierten behinderten Arbeitnehmer, sondern auch für andere Arbeitnehmer, die als Zeugen oder als Auskunftspersonen in einem Verfahren wegen Diskriminierung herangezogen werden, und deren Dienstverhältnis als Reaktion darauf beendet wird.

Diese Anfechtungsmöglichkeiten berühren jedoch nicht den stärkeren besonderen Kündigungsschutz von begünstigten Behinderten (das sind behinderte Personen mit einem behördlich festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50 %) oder den allgemeinen Kündigungsschutz (damit ist die Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit gemeint).

Diese Möglichkeiten kommen insbesondere

- Behinderten, deren Eigenschaft als begünstigte Behinderte vom Sozialministeriumsservice nicht festgestellt worden ist,
- Angehörigen von Behinderten und auch
- behinderten arbeitnehmerähnlichen Personen

zugute.

Geltendmachung von Ansprüchen

Ansprüche wegen Diskriminierung sind zunächst in einem Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumsservice geltend zu machen. Das gilt auch, wenn der Behinderte behauptet, mehrfach – also nicht nur wegen seiner Diskriminierung, sondern auch aus anderen Gründen etwa aufgrund des Geschlechtes, oder des Alters - diskriminiert worden zu sein.

Vorsicht!

Die Gleichbehandlungskommission ist insoweit nicht mehr zuständig.

Die Kosten des Schlichtungsverfahrens, in dem eine Mediation anzubieten ist, trägt der Bund. Die Klage bei Gericht ist nur zulässig, wenn nicht innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Der Kläger hat der Klage eine Bestätigung des Sozialministeriumservice darüber anzuschließen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

Es gelten folgende Fristen für die Erhebung von Klagen:

- Bei Ablehnung der Bewerbung bzw. der Beförderung sechs Monate ab der Ablehnung der Bewerbung bzw. der Beförderung.
- Klage auf den aufrechten Bestand des Arbeitsverhältnisses
 - bei Auflösung während der Probezeit, bei Kündigung oder Entlassung 14 Tage ab Zugang der Erklärung
 - bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses 14 Tage ab dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses.
- Lässt der behinderte Arbeitnehmer die diskriminierende Beendigung des Dienstverhältnisses gegen sich gelten, kann er Schadenersatzansprüche binnen 6 Monate ab Zugang der Kündigung, der Entlassung, ab der Auflösung der Probezeit oder ab dem Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses geltend machen.
- Für Klagen auf Schadenersatz
 - gilt im Fall einer Belästigung eine Frist von einem Jahr,
 - in den anderen Fällen der Diskriminierung die dreijährige Verjährungsfrist.

Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung des Sozialministeriumservice an die, eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte, beendet die Hemmung. Die Bestätigung ist auf Antrag, oder, wenn nach Ablauf der oben angeführten drei- bzw. einmonatigen Frist eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amstwegig auszustellen.

Vorsicht!

Im Gerichtsverfahren gilt eine Beweislastumkehr. Die betroffene Person muss lediglich glaubhaft machen, diskriminiert oder belästigt worden zu sein. Der Arbeitgeber hat dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend gewesen ist.

Stand: 01.01.2021