

Diskriminierungsschutz für behinderte Menschen - Tatbestände

Diskriminierungsverbote - mittelbare und unmittelbare Diskriminierung - Ausnahmen - Belästigung - Arbeitsplatzgestaltung

Diskriminierungsverbote

Das Verbot der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung gilt insbesondere

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgeltes,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendung (Funktionen),
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und
- auch, wenn eine Person auf Grund ihres Näheverhältnisses zu einer behinderten Person deswegen diskriminiert wird.

Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Von einer mittelbaren Diskriminierung spricht man, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche, Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Ausnahmen

Keine Diskriminierung liegt vor, wenn

- an sich diskriminierende Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind, oder
- bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Beispiel:

Bei einem Vertreter für Sportartikel wird ein sportliches Image vorausgesetzt. Dieses sportliche Image kann aber keinen Ausschluss eines Rollstuhlfahrers für diese Position begründen.

Belästigung

Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Unter Belästigung versteht das Gesetz unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einer Behinderung, die bezwecken oder bewirken, dass

- die Würde der betroffenen Personen verletzt und
- ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die behinderte Person geschaffen

wird.

Vorsicht!

Eine Belästigung kann nicht nur durch den Arbeitgeber selbst, sondern auch durch dritte Personen am Arbeitsplatz (Vorgesetzte, Kollegen, Lieferanten oder Kunden) erfolgen. Unterlässt es der Arbeitgeber schuldhaft, im Falle einer Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen, erfüllt er selbst den Tatbestand der Diskriminierung.

Eine Belästigung kann auch dann gegeben sein, wenn diese erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt ist, jedoch im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis steht.

Bauliche Gestaltung von Arbeitsplätzen

Bei der mittelbaren Diskriminierung spielt die Barrierefreiheit eine große Rolle. Das Gesetz strebt zwar das möglichst vollständige Herstellen von Barrierefreiheit an, anerkennt aber, dass die Beseitigung von Barrieren mit hohen Kosten und Aufwand verbunden sein kann.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt daher nicht vor, wenn der Abbau von Barrieren rechtswidrig – etwa aufgrund von Auflagen nach dem Denkmalschutzgesetz – oder wegen unverhältnismäßiger Belastung unzumutbar wäre.

Beispiel:

Unzumutbar ist einem Unternehmen mit wenigen Mitarbeitern der Einbau eines Aufzugs wenn sich die einzige Betriebsstätte in einem höheren Stockwerk eines Gebäudes befindet. Ein sich bewerbender Rollstuhlfahrer kann in diesem Fall keine Ansprüche wegen Diskriminierung geltend machen.

Bei Vorliegen von Barrieren sind jedenfalls zumutbare Maßnahmen zu setzen, die eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung bewirken.

Beispiel:

Einem Unternehmen ist ein unverhältnismäßig kostenintensiver Umbau der von ihm subventionierten, aber für Rollstuhlfahrer nicht zugänglichen Betriebskantine nicht zumutbar. Eine Verbesserung der Situation kann aber durch ersatzweises Zurverfügungstellen von Essenbons vergleichbaren Werts für dem Rollstuhlfahrer zugängliche Lokale erreicht werden.

Stand: 01.01.2021