Antidiskriminierung

Teil 2: Behinderung und Alter

Durch vier Richtlinien, die die EU seit dem Jahre 2000 verabschiedet hat und durch das im August des letzten Jahres in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sollen Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. Rasse, aufgrund von Religion/Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts verhindert oder beseitigt werden. Ursachen und Mechanismen von Diskriminierung sind dabei sehr komplex und die Folgen unterscheiden sich für die angesprochenen Gruppen. Insofern müssen auch Maßnahmen an unterschiedlichen Stellen ansetzen, die eine Teilhabeförderung von Minderheiten, bzw. benachteiligten Gruppen in einer Gesellschaft bewirken wollen. Es ist daher notwendig, die Lage der Betroffenen spezifisch zu betrachten. In drei Folgen werden jeweils Ausmaß und Hintergründe von Diskriminierung behandelt und Möglichkeiten des Schutzes vor Diskriminierung durch die EU-Richtlinien und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ausgelotet. Im ersten Beitrag (Heft 2/2007) standen ethnische Herkunft/Rasse und Religion/Weltanschauung im Vordergrund. In diesem zweiten Aufsatz wird es um Behinderung und Alter gehen[1] und in einem dritten Beitrag dann um Geschlecht und sexuelle Orientierung.

Einen Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung, Beruf und Ausbildung bietet die sogenannte „Rahmenrichtlinie“ 2000/78/EG.[2] Hier sind u.a. die Merkmale Alter und Behinderung enthalten, um die es im Folgenden geht. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kommt dem Bereich der Arbeitsverhältnisse nach und formuliert darüber hinaus ein Benachteiligungsverbot im zivilrechtlichen Bereich für einige in der Rahmenrichtlinie erfassten Gruppen.



Prof. habil. Dr. Uta Klein
Fachhochschule Kiel

1. Alter

Das Merkmal „Alter“ unterscheidet sich von den anderen im AGG erfassten Diskriminierungsmerkmalen. Zum einen betrifft es **jeden Menschen**, denn eine Diskriminierung aufgrund des Alters ist nicht an ein bestimmtes Alter gebunden. Je nach Kontext kann ein 20-Jähriger aus Altersgründen diskriminiert werden, eine 40-jährige Frau oder eine 70 Jahre alte. Die Richtlinie 2000/78/EG schützt daher sowohl ältere Menschen vor Diskriminierungen gegenüber Jüngeren als auch jüngere Personen vor Diskriminierungen gegenüber Älteren. Auch das AGG verbietet eine Differenzierung nach Alter. Im Gegensatz dazu verbietet die Antidiskriminierungsgesetzgebung in den USA ausschließlich die Benachteiligung von Personen über einem bestimmten Alter.[3]

1.1 Benachteiligungen aus Gründen des Alters

Diskriminierungen aus Gründen des Alters finden vor allem auf dem **Arbeitsmarkt** statt.

Eine mögliche Benachteiligung von **jungen Menschen** zeigt sich an der Jugendarbeitslosenquote. Im Jahr 2004 waren etwa 500 000 Jugendliche bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet, seit 1998 mit leicht steigender Tendenz.[4] Diese Zahl stieg durch die Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe auf über 700.000, sank dann aber fast auf das Ausgangsniveau. Zu dem hohen Niveau an arbeitslosen Jugendlichen ohne berufliche Ausbildung kommt die gestiegene Zahl derjenigen mit beruflichem Abschluss hinzu, die noch die Folgen der angespannten Arbeitsmarktlage seit Ende der 90er Jahre zu spüren bekommen.

Zur spezifischen Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik gehören besonders bildungsschwache junge Menschen, die beim Zugang zu beruflicher Ausbildung und zu Beschäftigung deutlich benachteiligt sind. 8 Prozent eines Jahrgangs in Deutschland verlassen die Schule ohne Abschluss. Auf dem Arbeitsmarkt hat diese Gruppe kaum eine Chance.

Die ethnische Herkunft spielt beim Thema Jugendarbeitslosigkeit eine ernst zu nehmende Rolle, so dass hier Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit geprüft werden müssen. Für Lehrstellenbewerber/innen nicht-deutscher Herkunft ist der Wettbewerb mit deutschen Bewerberinnen und Bewerbern in den letzten Jahren schwieriger geworden. Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, dass nur etwa der Hälfte der jungen Leute türkischer Herkunft der Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis gelingt, jedoch fast zwei Dritteln der jungen Leute mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Aber auch **ältere Arbeitnehmer/innen** sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, wobei zu klären ist, ob es sich um mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung handelt. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen lag 2004 in Deutschland bei knapp über 41 Prozent. Dies ist den früheren Anreizen zum vorzeitigen Arbeitsausstieg geschuldet. Die EU hat im Rahmen ihrer Beschäftigungsstrategie eine Zielquote von 50 Prozent für Menschen über 55 Jahre bis zum Jahre 2010 vorgegeben, davon ist Deutschland noch deutlich entfernt. Ältere sind jedoch nicht nur benachteiligt, sie genießen in bestehenden Arbeitsverhältnissen durchaus auch Vorteile, beispielsweise einen hohen Schutzstandard aus kündigungsrechtlicher Perspektive.

Für die Arbeitsmarktpolitik ergibt sich besonders im Hinblick auf die Anhebung der **Regelaltersgrenze für die Rente** von derzeit 65 auf zukünftig 67 Jahre eine Herausforderung. Denn der Anteil der Älteren an der gesamten Zahl der Erwerbspersonen (heute etwa 25 Prozent) steigt dadurch. Sie werden noch stärker als heute darauf angewiesen sein, dass Unternehmen und Betriebe Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung umsetzen. Es müssen mehr Arbeitsplätze geschaffen werden und Qualifizierungsmaßnahmen, Gesundheitsförderung und lebenslange Weiterbildung werden notwendiger als zuvor. Die Politik fördert daher Unternehmen mit altersgemischten Teams. In vielen Betrieben sind keine Mitarbeiter/innen über 50 zu finden. Good-Practice-Beispiele zeigen, dass es auch anders geht.[5]

1.2 Zulässige unterschiedliche Behandlung

Für beide in Hinsicht auf Alter strukturell benachteiligten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt gilt eine Reihe von **Ausnahmeregelungen** bzw. ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn sie angemessen ist und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt werden kann, sofern die zur Zielerreichung eingesetzten Mittel ebenfalls angemessen (1) und erforderlich (2) sind.

Es war politisch gewollt, dass auch weiterhin das Alter bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und damit in Zusammenhang stehenden Leistungen berücksichtigt werden darf.[6] Laut § 10 AGG können daneben besondere Bestimmungen rechtens sein, die gezielt die berufliche Integration Jugendlicher oder Älterer fördern oder ihren Schutz sicherstellen sollen. Andere Ausnahmen beziehen sich auf eine Behandlung, die nicht unmittelbar etwas mit dem Alter als eher mit solchen Merkmalen zu tun hat, die sich nur mittelbar durch ein höheres Alter ergeben, wie etwa **Dienstalter oder Erfahrung**.[7] Es gilt nicht automatisch als Diskriminierung, wenn sich für die Berufserfahrung oder das Dienstalter Vorteile ergeben, die an die Beschäftigung gebunden sind. Auch kann es zulässig sein, wenn für einen spezifischen Arbeitsplatz ein Höchstalter für die Einstellung bestimmt wird, sofern die Voraussetzungen von § 10 S. 3 Nr. 3 AGG gegeben sind: spezifische Ausbildungsanforderungen oder die Notwendigkeit angemessener Beschäftigung vor dem Ruhestand.

Fraglich ist, ob eine Überprüfung der gesundheitlichen Verfassung anstelle einer pauschalen gesetzlichen Altersgrenze in vielen Fällen angezeigt wäre. In den Niederlanden haben mehrere Schiedsrichter erfolgreich gegen die Altersgrenzen von 47 bzw. 49 Jahren beim Königlich-Niederländischen Fußballbund geklagt und begründet, dass eine individuelle Bewertung der Fähigkeiten eines Schiedsrichters machbar und möglich sei.[8]

1.3 Beispiele

Juristen und Juristinnen weisen darauf hin, dass es eine Reihe gesetzlicher Bestimmungen und auch kollektiver Vereinbarungen gibt, die dem Verbot der Altersdiskriminierung zuwider laufen. Eine Überprüfung der Vereinbarungen ist daher zwingend notwendig, wie der *EuGH* im Fall Mangold auch verdeutlicht hat.[9] Er hatte die Regelung des § 14 Abs. 3 Satz 4 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) als unzulässige Diskriminierung aufgrund des Alters erklärt.

Zahlreiche Beispiele für Diskriminierungen aufgrund des Alters auf dem Arbeitsmarkt finden sich auf der Homepage des Büros gegen Altersdiskriminierung e.V.: Stellenanzeigen, in denen Bürofachkräfte zwischen 20 und 25 Jahren, Vertriebsmitarbeiterinnen zwischen 25 und 38 Jahren, ein Geschäftsführer eines Stadtmarketing zwischen 30 und 40 Jahren, Facharbeiter zahlreicher Richtungen bis 45 Jahre, ein Elektroinstallateur bis 40 gesucht werden.[10] Erschreckend daran ist, dass in vielen Fällen Arbeitsagenturen diese Stellengesuche vertreiben. Solche Diskriminierungen

beruhen darauf, dass Alter mit Vorurteilen einhergeht, etwa dass ab einem bestimmten Alter nicht genügend Flexibilität vorhanden sei. Aus dem AGG ergibt sich, dass (außer in Fällen nach §§ 5,8 und 10) bei der Einstellung nach dem Alter grundsätzlich **nicht mehr gefragt** werden und das Alter bei der Auswahlentscheidung nicht berücksichtigt werden darf.

2. Behinderung

Die **Sichtweise** auf Behinderung hat einen Paradigmenwechsel erfahren. Vor allem seit dem UN-Jahr der Behinderten 1981 und durch Aktionen von Gruppen wie der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung gerieten die behindernden Umgangsweisen der Gesellschaft in den Blick. Während vorher (und auch heute noch oft genug) Behinderung als Einschränkung oder Schädigung verstanden wurde und Rehabilitationsmaßnahmen oder „Fürsorge" als geeignete Reaktion galten/gelten, muss sich die Gesellschaft heute fragen, wie sie Benachteiligung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen selber erzeugt. Sei es durch Einschränkungen der Mobilität im öffentlichen Raum, in Verkehrsmitteln, sei es durch die Abschiebung in Heime. Während zu Beginn der Behindertenbewegung und den selbst organisierten Beratungsstellen vor allem Körperbehinderte und Sinnesbeeinträchtigte aktiv waren, gibt es heute mit der Organisation „People First" auch eine Selbsthilfebewegung von Menschen mit geistiger Behinderung.

Diese Gruppen hatten entscheidenden Anteil daran, dass sich ein **geändertes Verständnis** von Behinderung entwickelte als auch Forderungen nach anderen Angebotsstrukturen der Behindertenhilfe. Die Herausforderung beschreibt Theresia Degener: *„Behinderte werden ebenso diskriminiert wie Menschen mit dunkler Hautfarbe oder wie Frauen. Die Diskriminierung und Unterdrückung behinderter Menschen sind die eigentlichen Probleme. Aber das wird selten zugegeben. Stattdessen wird immer wieder gesagt, Behinderte würden leiden, weil ihnen etwas fehlen würde, ein Arm oder zwei, die Beine, die Augen oder ein schnelles Gehirn. Behinderte, die sich für ihre Rechte einsetzen, wissen aber, dass es die Treppen sind, die Rollstuhlfahrern das Leben schwer machen, dass es die fehlende Gebärdensprache ist, die gehörlose Menschen einsam macht, dass es die schwere Sprache ist, die Menschen mit Lernschwierigkeiten daran hindert zu verstehen."*[11]

2.1 Definition

In der RL 2000/78/EG ist in der englischen Fassung der Begriff „disability" gebraucht, in anderen, wie der französischen, niederländischen und dänischen, der Begriff „handicap". Im Deutschen würde man disability mit Behinderung übersetzen, handicap eher mit Beeinträchtigung. Ein Behinderungsbegriff, der gesundheitliche *und* soziale Faktoren berücksichtigt, wurde von der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) vorgegeben und 2001 von der WHO beschlossen.[12]

Danach wird zwischen der unmittelbaren Gesundheitsstörung (Functioning) und ihren Auswirkungen auf die Teilhabe (Participation) differenziert. Beides zusammen stellt die Behinderung (Disability) dar. Entscheidend ist, dass die Definition an den **Zusammenhang zwischen Gesundheitsstörung und Teilhabebeeinträchtigung** anknüpft und damit anerkennt, dass eine Teilhabeeinschränkung sich erst durch das Zusammenwirken einer individuellen Beeinträchtigung mit behindernden Bedingungen ergibt.

Inzwischen, im März diesen Jahres, haben die Vereinten Nationen eine **internationale Konvention** über die Rechte von Personen mit einer Behinderung angenommen.[13] Die Konvention legt fest, dass die 650 Millionen Menschen weltweit, die mit einer Behinderung leben, die gleichen Rechte genießen sollen wie Menschen ohne Behinderung.

2.2 Grundgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz und AGG

1994 wurde das Benachteiligungsverbot wegen einer Behinderung in das Grundgesetz in Art.3 Abs.3 Satz 2 aufgenommen. 2002[14] trat das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) in Kraft, das den Bund verpflichtet, Menschen mit Behinderungen nicht zu diskriminieren und vorhandene Barrieren abzubauen. Als Benachteiligung wird hier definiert jede von Nichtbehinderten abweichende Behandlung ohne zwingenden Grund, die zu einer Beeinträchtigung der Teilhabe führt. Mit dem Gesetz wurde die **Gebärdensprache** anerkannt und **Barrierefreiheit**[15] wurde zu einem Gleichstellungsanspruch. Damit zielt das BGG darauf ab, im öffentlich-rechtlichen Bereich ein Recht auf Beseitigung behindernder Bedingungen festzuschreiben.

2.3 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und im Alltag

Wie auch bei dem Merkmal Alter ist beim Merkmal Behinderung für die Betroffenen der **arbeitsrechtliche Teil** des AGG zentral. Wie bei allen Merkmalen, werden im AGG direkte bzw. unmittelbare einerseits und indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung andererseits unterschieden (Beispiele und Definitionen s. Kasten). Neben der Diskriminierung ist Belästigung

	Direkte Diskriminierung	Indirekte Diskriminierung	Strukturelle Diskriminierung
Definition	Aufgrund einer Behinderung erfährt in einer vergleichbaren Situation eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person. Eine direkte Diskriminierung liegt auch vor, wenn die Benachteiligung voraussichtlich eintreten wird (s.u.)	Durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren werden Personen mit Behinderung in besonderer Weise benachteiligt.	Umfasst Quellen von gruppenbezogenen Nachteilen und Ungleichheiten, die nicht einfach auf individuelle Vorurteile oder individuelle Ausschlussmechanismen reduzierbar sind. Strukturelle Ungleichheit beinhaltet in der Regel diskriminierende Nebeneffekte.
Beispiele	▪ Ein Stelleninserat beinhaltet die Einschränkung, dass Menschen mit Behinderungen für diese Position nicht geeignet seien. ▪ Ein Personalchef geht davon aus, dass Menschen mit Behinderungen nicht über die notwendige Flexibilität für einen Job verfügen und lädt daher eine Interessentin nicht ein, ihre Bewerbung einzureichen. Dies, obwohl diese über die gleichen Qualifikationen wie eine Mitbewerberin ohne Behinderung verfügt.[16]	▪ Ein Unternehmen führt Leistungstests durch, die visuell Beeinträchtigte nicht durchführen können.	▪ Benachteiligung und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (u.a. durch mangelnde Barrierefreiheit, durch Vorurteile gegenüber behinderten Mietern).

Erstellt unter Anregung von Theres Egger/Tobias Bauer/Kilian Künzi: Möglichkeiten von Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten. Bern 2003.

verboten, d.h. Verhaltensweisen, die die **Würde einer Person verletzen** wie beispielsweise Anfeindungen, Mobbing, Beleidigungen.[17]

Berufliche Integration und Integration in den Arbeitsmarkt ist ein ebenso wichtiger wie schwieriger Bereich. So zeigt sich am Umfang des sogenannten „Freikaufs", d.h. der Ausgleichsabgabe, die Arbeitgeber zahlen müssen, wenn sie die vorgegebene Pflichtquote an Einstellungen von Menschen mit Behinderungen nicht erfüllen, wie stark die Vorbehalte von Betrieben sind. Immerhin haben zahlreiche Projekte, auch im EU-Zusammenhang, gezeigt, dass und wie eine Teilhabe gelingen kann. Vor allem ist die Forderung entstanden, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu öffnen und nicht auf die Werkstätten für Behinderte beschränkt zu bleiben. Auf dem Arbeitsmarkt sind **Frauen mit Behinderungen doppelt benachteiligt**. Ihre Erwerbsquote liegt deutlich unter derjenigen behinderter Männer.

Andere Diskriminierungen beziehen sich auf den Alltag. Einige werden sich an das haarsträubende Urteil des Landgerichts Frankfurt 1980 erinnern: Eine ältere Frau hatte eine Urlaubsreise nach Griechenland gebucht. In einer Klage wegen Schadensersatzanspruchs hatte sie u.a. mangelhaften Service und zu laute Musik angeführt und überdies fühlte sie sich von einer Gruppe schwedischer Behinderter belästigt. Tatsächlich wurde später durch das Gericht die Anwesenheit behinderter Menschen als „Mangel" dargestellt, für den sie Schadensersatz beanspruchen könne.

Menschen mit Behinderungen berichten häufig, sie werden im Alltag ungefragt geduzt oder angefasst, angestarrt oder auch direkt beschimpft. Besonders Menschen mit sichtbaren Behinderungen machen diese Erfahrung. Frauen mit Behinderungen schildern in einer Untersuchung sehr negative **Erfahrungen bei Arztbesuchen** und mit medizinischem Personal: dass Bezeichnungen wie Simulantin, Alkoholikerin verwendet wurden, dass über sie in der dritten Person gesprochen wurde, dass Betroffene mit entblößtem Oberkörper auf der Liege lagen und die Türen nicht geschlossen wurden.[18]

2.4 Hintergründe

Hinter solchen diskriminierenden Verhaltensweisen stecken Haltungen bzw. Einstellungsmuster. Empirische Studien des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld, die die Ausprägungen „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ seit vielen Jahren erfassen, weisen darauf hin, dass die Abwertung von Behinderten **abnimmt**. Als Indikatoren werden u.a. die Zustimmung zu den Aussagen „Für Behinderte wird in Deutschland zu viel Aufwand betrieben“ und „Viele Forderungen von Behinderten finde ich übertrieben“ und „Behinderte erhalten zu viele Vergünstigungen“ herangezogen.[19]

Vor allem geht es bei Diskriminierungen im Alltag um **Beschränkungen der Autonomie und Selbstbestimmung**. Behinderte Menschen galten über Jahrhunderte nicht als eigenständige Subjekte, die aktiv handeln und denken können, sondern als Objekte der Fürsorge. Sie wurden in Anstalten und Heimen untergebracht und der Betreuung und Förderung „unterworfen“. Erst durch die Diskussion um Selbstverwirklichung und Individualität in Folge der **68er Bewegung** und durch die Institutionenkritik der sozialen Bewegungen an Psychiatrie und Heimen geriet die Absonderung der Betroffenen in Kritik. Es fand eine Umorientierung in Richtung Integration – beispielsweise im Bildungssektor – und „Normalisierung“ statt. Fachleute befürchten heute allerdings eine gewisse Umkehr der Entwicklung. In den letzten Jahren sei besonders an den ambulanten Leistungen gekürzt worden, obwohl für stationär untergebrachte Leistungsempfänger/innen fünfmal so viel aufgewendet werden müsse wie für diejenigen, die ambulante Leistungen erhalten.[20]

Das sogenannte **„personengebundene Budget“** ist als sozialpolitisches Instrument zur Förderung der Selbstbestimmung behinderter Menschen eingeführt worden. Gelder für Dienstleistungen werden nach diesem Modell nicht mehr direkt an Organisationen gezahlt, sondern an behinderte Menschen in Form eines Budgets, mit dem sie ihre Unterstützung direkt einkaufen. Um ein Budget zu erhalten, muss vorab der individuelle Unterstützungsbedarf ermittelt werden. Allerdings ist auch hier auf die Gefahr der Orientierung an reinen **Kosteneinsparungen** hingewiesen worden.

Im wissenschaftlichen Bereich haben sich die **Disability Studies** etabliert, eine kritische handlungsbezogene und politische Wissenschaft, die vor allem sozial- und kulturwissenschaftlich arbeitet. Den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit und ohne Behinderungen stellt sich vor allem die Frage danach, wie Disziplinen wie Medizin oder Pädagogik Behinderung als „Abweichung“, als Anormalität konstituierten und welche Folgen dies hat. Eine solche Eigenperspektive ist vergleichbar mit der frühen Frauenforschung und der Antirassismusforschung.

Anmerkungen

1 Für die Unterstützung in juristischen Fragen bedanke ich mich bei Herrn Dr. Torsten v. Roetteken.
2 Die „Antirassismusrichtlinie“ Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft geht darüber hinaus und deckt auch andere Bereiche wie Bildung, soziale Sicherheit, Gesundheitsversorgung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum ab.
3 Vgl. Colm O’Cinneide: Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften. Europäische Kommission: Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, April 2005.
4 Vgl. Daten des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), unter *www.iab.de*
5 Vgl. *www.generationenarbeit.de*
6 § 10 S. 3 Nr. 5, 6 (Altersgrenzen und Sozialpläne).
7 Vgl. v. Roetteken, Torsten. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar zu den arbeits- un dienstrechtlichen Regelungen. Heidelberg u.a. 2007. R. v. Decker, AGG § 10 Rn. 19.
8 Vgl. Schiek, Dagmar (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive. Sellier 2007, European Law Publishers. S.215.
9 *EuGH* vom 22.11.2005. Rechtssache C-144/04, Mangold/Helm.
10 *http://www.altersdiskriminierung.de*
11 Degener, Theresia: Behinderung neu denken. Disability Studies als wissenschaftliche Disziplin in Deutschland. In: Hermes, G./ Köbsell, S. (Hrsg.): Disability Studies in Deutschland. Behinderung neu denken. Dokumentation der Sommeruni 2003, hier S.23.
12 Der EuGH legt den Behindertenbegriff der RL 2000/78/EG jedoch nicht im Sinne des ICF aus (*EuGH* 11.7.2006, a.a.O. Rn. 45 – gegen die Auffassung des Vorlagegerichts).
13 *http://www.un.org/disabilities/convention*
14 Vorher das SGB XI, das sich in § 2 an die oben vorgestellte Definition (ICF) anlehnt.
15 § 4 BGG definiert: „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“
16 Zu prüfen ist, ob die Flexibilität zum Anforderungsprofil gehört oder nicht. Wenn ja, stellt sich die Frage einer mittelbaren Diskriminierung, deren Rechtfertigung nach § 3 Abs. 2 AGG in Verbindung mit Art. 5 RL 2000/78/EG zu beurteilen ist. Gehört sie nicht zum Anforderungsprofil, ist die Rechtfertigung der Diskriminierung ausgeschlossen, da das Merkmal außerhalb der beruflichen Anforderungen liegt (vgl. § 82 SGB IX).
17 § 3 Abs. 3 AGG
18 Nicole Eiermann/ Monika Häußler/ Cornelia Helfferich: Live. Leben und Interessen vertreten – Frauen mit Behinderung. Lebenssituation, Bedarfslagen und Interessenvertretung von Frauen mit Körper- und Sinnesbehinderungen. Band 183 Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2000.
19 Vgl. Heitmeyer, Wilhelm (Hg.). Deutsche Zustände. Folge 5. Frankfurt a.M. 2007. S. 25f.
20 Vgl. Frehe, Horst: Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit. Chancengleichheit in Deutschland – eine Illusion? Nr.4/2006. S. 86.