

Benachteiligung verhindern

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt behinderte, aber nicht schwerbehinderte Menschen

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Eine behinderte Arbeitnehmerin ist auf eine Bewerbung als Sekretärin hin abgelehnt worden. Sie vermutete eine Benachteiligung, klagte – und scheiterte in drei Instanzen.

Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Seitdem kann sich auf die Schutzvorschriften für schwerbehinderte Menschen nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) nur berufen, wer unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fällt. Das sind schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 oder die diesen durch ein förmliches Verfahren gleichgestellten Menschen.

Behinderte, aber nicht schwerbehinderte Menschen können sich zur Abwehr einer Benachteiligung wegen Behinderung seit August 2006 – nur noch – auf das AGG berufen. Eine entsprechende Anwendung der Regeln des SGB IX kommt für sie nicht länger in Betracht. So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 27.01.2011 geurteilt.

Die Klägerin hat eine Ausbildung zur Gesundheitskauffrau absolviert. Sie hat einen GdB von 40, ihr Antrag auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen war abgelehnt worden. Sie bewarb sich bei der Beklagten für die Stelle einer Sekretärin des Chefarztes und wies dabei ausdrücklich auf ihren GdB von 40 hin.

Die Beklagte besetzte die Stelle mit einer anderen Bewerberin, ohne die Bestimmungen des SGB IX zum Schutz von schwerbehinderten Menschen beachtet oder die Kläge-



Wer schwerbehindert ist, kann sich auf das neunte Sozialgesetzbuch berufen.

Foto: dpa

rin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu haben. Die Klägerin sieht sich als Behinderte benachteiligt und verlangt von der Beklagten eine Entschädigung. Es bestehe die Vermutung, dass bei ihrer Ablehnung ihre Behinderung eine Rolle gespielt habe. Diese Vermutung habe die Beklagte nicht entkräften können.

Die Klage blieb in allen drei Instanzen erfolglos. Die Beklagte musste die Klägerin nicht nach den Vorschriften des SGB IX behandeln, da sie nicht unter den Schutzbereich des SGB IX fällt. Weder ist sie schwerbehindert noch den schwerbehinderten Menschen gleichge-

stellt. Allerdings stehen seit August 2006 alle behinderten Menschen unter dem Schutz des AGG, so das Gericht.

Die Klägerin hat sich jedoch ausschließlich auf die Verletzung von Vorschriften des SGB IX berufen und keine Tatsachen vorgetragen, die die Vermutung für eine Benachteiligung im Sinne des AGG auslösen.

Nachdem mit dem AGG die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union vom 27.11.2000 in deutsches Recht umgesetzt ist, kommt die zwischenzeitlich notwendige entsprechende Anwendung der Regeln des SGB IX auf

nicht schwerbehinderte Menschen nicht länger in Betracht.

Ziel des AGG ist unter anderem, Benachteiligungen aus Gründen einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG bezweckt auch den Schutz abhängig Beschäftigter vor Benachteiligung. Maßnahmen des Arbeitgebers, die zu einer unzulässigen Benachteiligung führen, sind unwirksam. Der unzulässig benachteiligte Beschäftigte hat ein Beschwerderecht, unter Umständen ein Leistungsverweigerungsrecht und gegebenenfalls Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche.

Urteil des BAG vom 27. Januar 2011, Aktenzeichen 8 AZR 580/09