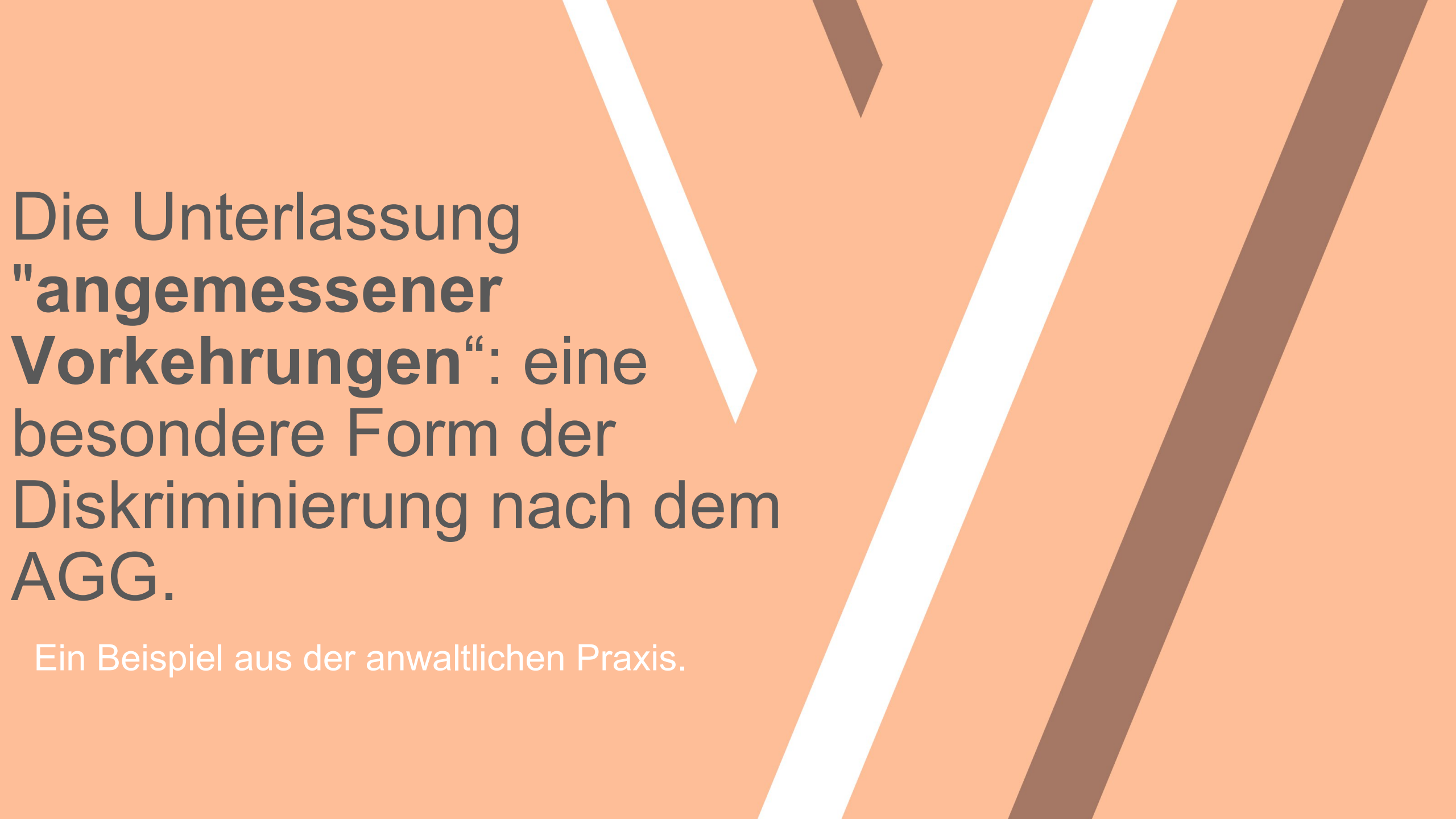




Die Unterlassung
**"angemessener
Vorkehrungen"**: eine
besondere Form der
Diskriminierung nach dem
AGG.

Ein Beispiel aus der anwaltlichen Praxis.

Der Sachverhalt

- **Mandantin ist schwerbehindert (GdB 50): Hörbehinderung**
- **Seit vielen Jahren beim Arbeitgeber als Schadenssachbearbeiterin beschäftigt**
 - Ein Teil der Tätigkeit: „Hotline-Telefonie“
- **Betriebsarzt / Schwerbehindertenvertretung / Betriebsrat / Integrationsfachdienst**
 - Reduzierung der (belastenden) Telefonie
- **Arbeitgeber weigert sich, Argumente**
 - Eine Reduzierung wäre unfair ggü. den nicht schwerbehinderten Beschäftigten
 - Niemand wird benachteiligt, alle werden gleich behandelt
 - Unmöglich und unzumutbar: Einteilung der Telefondienste kann nicht geändert werden
 - Jede Telefonie ist stressig und belastend und ist wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit

Rechtsgrundlagen

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
 - Hier insbesondere **§ 164 SGB IX**
- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - Hier insbesondere das Merkmal: Schwerbehinderung
- Europäische Gleichbehandlungs-Rahmen-Richtlinie (Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000)
- Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN Behindertenrechtskonvention, UN-BRK)

§ 164 Abs. 4 SGB IX

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,

4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten

einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, und besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,

5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitsmitteln

unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.

Bei der Durchführung der Maßnahmen nach Satz 1 Nummer 1, 4 und 5 unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. **Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist** oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

§ 164 Abs. 4 SGB IX

Ein Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber **nicht zumutbar** oder mit **unverhältnismäßigen Aufwendungen** verbunden wäre

„Im bestehenden Arbeitsverhältnis können schwerbehinderte Menschen bis **zur Grenze der Zumutbarkeit** die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen.“ (Arbeitsgericht Berlin, Urt. v. 13.03.2025, 4 Ca 7615_24)

Gegebenenfalls hat er entgegenstehende betriebliche Umstrukturierung sogar **rückgängig** zu machen (BAG 16.05.2019 – 6 AZR 329/18, NZA 2019, 1198, Randnummer 35)

Eine gewisse **asymmetrische Aufteilung von Arbeiten** kann nach § 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 SGB IX – auch von den anderen Beschäftigten – verlangt werden (Kohte/Volkman, jurisPR-ArbR 36/2015 Anmerkung 1, unter C.; Düwell, in: Dau/Düwell/Joussen/Luik, SGB IX, 6. Auflage 2022, § 164 Randnummer 207)

§ 7 Abs. 1 AGG

Nach dem in § 7 Absatz 1 AGG bestimmten Benachteiligungsverbot ist eine Benachteiligung wegen eines in § 7 Abs. 1 AGG genannten Grundes, unter anderem wegen einer Behinderung, untersagt.

Die Beklagte benachteiligt die Klägerin unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen ihrer Behinderung, indem sie ihren Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung verletzt.

Dass in der Verletzung des Anspruchs auf behinderungsgerechte Beschäftigung eine nach dem AGG verbotene Benachteiligung liegt, **ergibt sich aus einer unions- und völkerrechtskonformen Auslegung des AGG.**

(Arbeitsgericht Berlin, Urt. v. 13.03.2025, 4 Ca 7615_24)

Angemessene Vorkehrungen

„das Konzept der ‚angemessenen Vorkehrungen‘ und eine diskriminierungsrechtliche Rechtsfolge findet sich im Text des AGG nicht.“

„Aus einer unions- und völkerrechtskonformen Auslegung des AGG folgt jedoch, dass die Unterlassung angemessener Vorkehrungen eine besondere Form der Benachteiligung wegen der Behinderung auch im Sinne des AGG darstellt.“

(Arbeitsgericht Berlin, Urt. v. 13.03.2025, 4 Ca 7615_24)

Angemessene Vorkehrungen

Arbeitgeber muss die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten (Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG)

„Angemessene Vorkehrungen“ sind nach Artikel 2 UN-BRK notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.

Die Versagung angemessener Vorkehrungen stellt eine Diskriminierung dar.

Angemessene Vorkehrungen

„Im Lichte der Vorgaben der UN-BRK ist jedoch die Versagung angemessener Vorkehrungen auch aus unionsrechtlicher Sicht als Diskriminierung **sui generis** zu verstehen.“

Das Gleiche gilt im Ergebnis für das AGG.“

(Arbeitsgericht Berlin, Urt. v. 13.03.2025, 4 Ca 7615_24)

§ 22 AGG – gesetzliche Vermutung bei Indiz

☞ Untersagung angemessener Vorkehrungen als Indiz?

!!! Es würde den Anforderungen an eine völkerrechtskonforme Auslegung des AGG nicht genügen, das Unterlassen angemessener Vorkehrungen etwa lediglich als „Indiz“ im Sinne von § 22 AGG zu bewerten, das eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lässt (so aber aus jüngerer Zeit etwa wohl Seiwert/Witschen, NZA 2022, 1361, 1364 folgend). Denn die UN BRK sieht, wie ausgeführt, die Versagung angemessener Vorkehrungen selbst als Diskriminierung an.

§ 164 SGB IX – Unterlassung angemessener Vorkehrungen

- Der Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX ist als Umsetzung von Artikel 15 der Gleichbehandlungs-Rahmen-Richtlinie und als Ausdruck des Konzepts „angemessener Vorkehrungen“ zu verstehen.

„Im Ergebnis ist damit der Tatbestand einer Diskriminierung nach dem AGG erfüllt, wenn angemessene Vorkehrungen, die zumutbar sind, verweigert werden, zwar nicht als unmittelbare oder mittelbare, aber als Diskriminierung sui generis.“

(Arbeitsgericht Berlin, Urt. v. 13.03.2025, 4 Ca 7615_24)

FAZIT

- Die Strategie des Abwartens zahlt sich für Arbeitgeber nicht aus
- Betroffene sollten proaktiv die Anpassung ihres Arbeitsplatzes an ihre Bedürfnisse einfordern
- Die Anpassung muss bis zur Grenze des für den Arbeitgeber Zumutbaren erfolgen

Rechtsanwältin

Hasenheide 12
10967 Berlin

mail@kanzlei-vv.de

