
BAG stellt klar: Alle Behinderten nicht nur schwer behinderte Menschen vor Diskriminierung geschützt

Mit Entscheidung vom 03.04.2007¹ hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt, dass Schutzvorschriften für Schwerbehinderte alle Behinderten schützen.

Nach alter Rechtslage waren vor allem Schwerbehinderte mit mehr als 50 % Behinderung vor Diskriminierung geschützt. § 81 Abs. 2 SGB IX untersagte die Diskriminierung Schwerbehinderter und gab dem diskriminierten Mitarbeiter oder Bewerber einen Entschädigungsanspruch gegen den Dienstgeber.

In dem vom BAG entschiedenen Rechtsstreit ging es um die Entschädigungsklage einer Stellenbewerberin gegen den Dienstgeber, der die Einstellung aus gesundheitlichen Gründen abgelehnt hatte, ohne dass das Stellenprofil einen bestimmten Gesundheitszustand erforderte.

Das BAG hat entschieden, dass § 81 Abs. 2 SGB IX auch schon vor Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) europarechtskonform im Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG auszulegen war. Der Begriff der Behinderung ist weit zu fassen. Behinderung ist danach jede Einschränkung, die auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein länger andauerndes Hindernis für die Teilhabe am Berufsleben bildet. Dies kann schon der Fall sein, wenn ein Mitarbeiter starkes Übergewicht hat oder unter einer Erkrankung wie Neurodermitis leidet.

Die Entscheidung des BAG stellt klar, dass nicht nur Schwerbehinderte sondern Behinderte allgemein geschützt sind. Das Urteil zeigt auf, welche juristischen und finanziellen Folgen eine Diskriminierung von Stellenbewerbern für Dienstgeber haben kann. Die Entscheidung hat auch unter der heutigen Geltung des AGG praktische Bedeutung.

¹) Rubrik „Rechtsprechung“, Bundesarbeitsgericht (Urteile) auf unserer Homepage: http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_a/diaga.htm oder http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_b/diagb.htm

Praxistipp: Nunmehr richtet sich der Anspruch auf Entschädigungszahlung nach §§ 7 Abs. 1, 15 Abs. 1 und 2 AGG.

1) Behinderung

Die Behinderung ist ausdrücklich als verbotenes Diskriminierungsmerkmal in § 1 AGG genannt. Stellenbewerber dürfen deshalb wegen ihrer Behinderung nur dann abgelehnt werden, wenn ein bestimmter gesundheitlicher Zustand wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingung ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (§ 8 AGG).

Eine Erkrankung stellt nur dann eine Behinderung dar, wenn sie für längere Zeit Einschränkungen zur Folge hat. Eine Behinderung setzt nach § 2 Abs. 1 SGB IX voraus, dass die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit des Betroffenen mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate vom alterstypischen Zustand abweicht und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

2) Beweislast

Vor Gericht muss der Stellenbewerber nach § 22 AGG (nur) Indizien beweisen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Gelingt ihm dies, muss daraufhin der Dienstgeber beweisen, dass keine unzulässige Diskriminierung erfolgt ist.

3) Rechtsfolge

Nach § 15 Abs. 2 AGG ist ein diskriminierter Stellenbewerber nur dann auf die Geltendmachung von drei (fiktiven) Monatsgehältern als Entschädigung (Schmerzensgeld) beschränkt, wenn dem Dienstgeber der Nachweis gelingt, dass der Bewerber auch ohne Diskriminierung nicht eingestellt worden wäre. Wäre er ohne die Diskriminierung dagegen eingestellt worden, ist der Entschädigungsanspruch grundsätzlich der Höhe nach unbegrenzt.

Zusätzlich kann ein abgelehnter Bewerber nach § 15 Abs. 1 AGG den entgangenen Verdienst als Schadensersatz (Vermögensschaden) ersetzt verlangen. Ein Rechtsanspruch auf Einstellung besteht jedoch in keinem Fall (§ 15 Abs. 6 AGG).

4) Frist

Sämtliche Zahlungsansprüche muss der abgelehnte Bewerber nach §§ 15 Abs. 4 AGG, 61b ArbGG spätestens nach zwei Monaten schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend machen und – bei Nichterfüllung – weitere drei Monate später gerichtlich einklagen, sonst verfallen alle Ansprüche aus dem AGG. Aufgrund dieser strengen Fristregelung haben die ersten AGG-Klagen bereits die Arbeitsgerichte erreicht, höchstrichterliche Entscheidungen stehen jedoch noch aus.