

AGG Urteilsübersicht Behinderung

Lf d. Nr.	Stichworte	Datum	Gericht	Verfahrensgang	Inhalt	Link
78	Behinderung, Beweisanforderung, Stellenausschreibung	21.01.09	LAG Köln, Az.:3 Sa 1369/08	Vorgehend: ArbG Aachen, Az.: 6 Ca 2202/08 anhängig: BAG, Az: 9 AZN 342/09	Das Fehlen der Schwerbehindertenvertretung im Vorstellungsgespräch gem. § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX stellt kein Indiz für eine Benachteiligung wegen einer Behinderung dar, wenn sie rechtzeitig, hier 5 Tage vorher, über das Gespräch informiert wurde und über eine Teilnahme entscheiden konnte. Hinweise auf erwünschte Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind gesetzlich nicht vorgeschrieben, ihr Fehlen kann jedoch unter bestimmten Umständen aber gleichwohl eine Benachteiligung indizieren. Veröffentlicht ein/e Arbeitgeber_in regelmäßig Stellenanzeigen, die nur im Einzelfall versehentlich keinen Hinweis auf erwünschte Bewerbungen behinderter Menschen enthalten, stellt dies noch kein Indiz für eine generelle Benachteiligung wegen einer Behinderung dar. Dies gilt erst recht, wenn die konkrete Stellenanzeige einen solchen Hinweis enthält.	http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2009/3_Sa_1369_08urteil20090121.html

79	Behinderung, Höhe einer Entschädigung	19.11.08	LArbG München 5. Kammer, Az.: 5 Sa 556/08	vorgehend ArbG München, Az: 10b Ca 1578/07 I	Kommt der/die Arbeitgeber_in seinen/ihren Verpflichtungen zur Förderung behinderter Menschen bei der Stellenbesetzung gem. § 82 Satz 2 SGB IX, § 81 Abs. 1 Satz 6 i.V.m. § 95 Abs. 2 SGB IX, § 81 Abs 1 Satz 2 SGB IX nicht nach, indem er/sie vor der Stellenbesetzung keinen Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit aufnimmt, die Schwerbehindertenvertretung nicht angemessen beteiligt oder die Person nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen ist, obwohl er/sie nicht offensichtlich ungeeignet ist, indiziert dies eine Benachteiligung wegen einer Behinderung gem. § 22 AGG. Die Rspr. des BAG zum § 81 SGB IX a.F. gilt fort (vgl. BAG vom 12.09.2006 - 9 AZR 807/05).	http://www.arbg.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/entscheidungen_2008/kammer5/5sa556_08.pdf
80	Behinderung, Sonia Chacón Navas	11.07.06	EuGH, Az. C-13/05, Rs. Sonia Chacón Navas	-	Der Begriff der Behinderung meint in der Regel Fälle, in denen die Teilhabe am Berufsleben über einen langen Zeitraum eingeschränkt ist.	http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/gettext.pl?where=&lang=de&num=79939288C19050013&doc=T&ouvert=T&seance=ARR ET

81	Behinderung, Begriff der Behinderung, mittelbare Diskriminierung, Kündigung	04.12.08	LArbG Berlin-Brandenburg, 26 Sa 343/08	Vorgehend: ArbG Berlin, Az: 29 Ca 16061/07	<p>Der Begriff der Behinderung in § 1 AGG entspricht dem des § 2 Abs. 2 SGB IX. Danach sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Von einer Krankheit unterscheidet sich eine Behinderung insbesondere durch die Wahrscheinlichkeit einer langen Dauer der Einschränkung.</p> <p>Wenn der/die Arbeitgeber_in ein rollierendes Schichtsystem einführt, und dabei ein/e Mitarbeiter_in, die auf Grund seiner/ihrer Behinderung nicht in Nachtschicht tätig werden kann, nicht von der Nachtschicht ausnimmt, obwohl dies möglich gewesen wäre, liegt eine ungerechtfertigte mittelbare Diskriminierung auf Grund einer Behinderung iSd. § 3 Abs. 2 AGG vor. Die Rechte aus dem Arbeitsvertrag sind von vornherein den Schranken des Antidiskriminierungsrechts unterworfen. Somit werden auch die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Grenzen des Direktionsrechts des/der Arbeitgeber_in durch das AGG bestimmt und sind bei behinderten Menschen regelmäßig andere.</p> <p>Die Diskriminierungsverbote des AGG finden auch im Rahmen des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher schon aus diesem Grund sozialwidrig und damit unwirksam sein.</p>	
----	---	----------	--	--	---	--

82	Behinderung, Auswahlverfahren, Anspruch nur gegen Arbeitgeber, Kenntnis einer Behinderung	18.09.07	ArbG Düsseldorf, Az.: 7 Ca 1969/07	-	Ein Anspruch auf Entschädigung i.S.d. § 15 Abs. 2 AGG richtet sich nur gegen den/die potentielle/n Arbeitgeber_in, nicht jedoch gegen Dritte, die in das Auswahlverfahren mit einbezogen sind. Ergibt sich die Tatsache der Behinderung eines/r Bewerber_in aus einem beigefügten Arbeitszeugnis, begründet dies keine tatsächliche Vermutung dafür, dass der/die Arbeitgeber_in Kenntnis von der Behinderung erlangt hat.	http://www.justiz.nrw.de/ses/nrwe/arbgs/duesseldorf/arb_g_duesseldorf/j2007/7_Ca_1969_07urteil20070918.html
83	Behinderung, Bewerbung, objektive Geeignetheit, öffentlicher Dienst	11.03.09	Hessische s LAG, 2/1 Sa 554/08	Vorgehend: ArbG Gießen, Az: 4 Ca 317/07; anhängig: BAG, 8 AZN 430/09	Die Verletzung der Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber_innen zu einem Vorstellungsgespräch stellt ein Indiz für eine Benachteiligung dar. Einen behinderten Menschen nicht einzuladen, stellt nur dann kein Indiz dar, wenn der/dem Bewerber_in die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Ob dies der Fall ist, wird durch einen Vergleich des Anforderungs- mit dem Leistungsprofil der sich bewerbenden Person ermittelt. Das Anforderungsprofil muss im öffentlichen Dienst so gestaltet sein, dass nur Abschlüsse und Kenntnisse verlangt werden, die für die jeweilige Tätigkeit objektiv notwendig sind. Die/der Bewerber_in muss nicht von Beginn an alle geforderten Kenntnisse und Erfahrungen haben, aber sie/er muss in der Lage sein, sich die diese in einer zumutbaren Einarbeitungszeit anzueignen.	-

84	Behinderung, leidensgerechter Arbeitsplatz, Kenntnis von Behinderung	11.12.08	7 Sa 608/08	Vorgehend: ArbG Hildesheim, 10.04.08, 3 Ca 212/07	Arbeitgebende haben die Pflicht behinderten Menschen einen leidensgerechten Arbeitsplatz anzubieten, soweit ein solcher vorhanden ist. Diese Handlungspflicht wird aber nur ausgelöst, wenn objektiv erkennbar ist oder die behinderte Person deutlich zu erkennen gibt, dass sie auf Grund der Behinderung nicht in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Allein die Kenntnis von Rückenbeschwerden reicht dafür nicht aus, selbst wenn es sich bei der Tätigkeit des Beschäftigten um körperlich schwere Arbeit handelt.	-
----	--	----------	----------------	--	--	---