

– Fachbeitrag B1-2020 –

12.02.2020

Informationssendungen am Arbeitsplatz – Anspruch und Durchsetzung einer behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsumfelds

Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16¹

Von Dr. Daniel Hlava, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

I. Wesentliche Aussagen der Entscheidung

1. Werden vom Arbeitgeber am Arbeitsplatz Informationssendungen ausgestrahlt, muss er dafür sorgen, dass höreingeschränkten Arbeitnehmern die gesprochenen Inhalte in geeigneter Weise zugänglich gemacht werden.
2. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Pflicht, können sich daraus Schadensersatzansprüche wegen einer behinderungsbedingten Benachteiligung ergeben.

II. Der Sachverhalt

Der Kläger ist als Briefzusteller in einem Logistikzentrum des Konzerns der Deutschen Post beschäftigt, wo er Postsendungen sortiert. Aufgrund einer wesentlichen Hörbeeinträchtigung ist er zur Kommunikation auf die Unterstützung durch einen Gebärdensprachdolmetscher angewiesen. An den Arbeitsplätzen im Unternehmen wurden vom Arbeitgeber Monitore aufgestellt, über die ein speziell für die Deutsche Post produziertes TV-Programm ausgestrahlt wurde, das sogenannte Pep-TV (Post-express-Parcel-TV).

Beim Pep-TV handelt es sich um ca. einstündige Programme, die fortlaufend wiederholt werden und unterschiedliche Inhalte umfassen, die den Beschäftigten „nahegebracht“ werden sollen. Darunter fallen bspw. Konzernnachrichten, lokale Wetterberichte und Nachrichten sowie Informationen zu Produkten und Dienstleistungen des Konzerns. Nach der Programmauswertung durch das LAG Berlin-Brandenburg umfasst die Spannweite u. a. Themen wie „Briefmarkensammeln“², aber auch Beiträge über die „DP DHL

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag B1-2020 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Hlava: Informationssendungen am Arbeitsplatz – Anspruch und Durchsetzung einer behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsumfelds – Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16; Beitrag B1-2020 unter www.reha-recht.de; 12.02.2020.

² LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16, Rn. 17.

Datenschutz-Regeln³. Die Informationen werden überwiegend lesbar bzw. visuell dargestellt. Das Programm umfasst daneben auch Tonfilmformate über allgemeine konzernbezogene Themen.

Der Kläger wollte erreichen, dass die gesprochenen Beiträge des Pep-TV Untertitelt oder ihm auf andere Weise wahrnehmbar zur Kenntnis gegeben werden, damit er deren Inhalt verstehen kann. Der beklagte Arbeitgeber lehnte dies ab. Zum einen sei die Lautstärke an den Monitoren im Vergleich zum Arbeitslärm meist so leise, dass auch Menschen ohne eine Hörbeeinträchtigung den gesprochenen Text allenfalls unmittelbar vor dem Bildschirm verstehen könnten. Zum anderen stehe es den Arbeitnehmern völlig frei, ob sie die Sendeinhalte zur Kenntnis nehmen, und die Informationen brächten ihnen außerdem auch keinen Nutzen.

Das Arbeitsgericht Berlin wies die Klage ab, da eine Benachteiligung des Klägers vorliegend so gering sei, dass sich hieraus weder ein Anspruch auf Schadensersatz noch auf eine Untertitelung der kurzen Sprachbeiträge ergebe. Gegen dieses Urteil wandte sich der Kläger mit seiner Revision an das LAG Berlin-Brandenburg.

III. Die Entscheidung

1. Schadensersatz wegen unterlassener Zugänglichmachung von akustischen Inhalten

Das LAG kam zu dem Ergebnis, dass dem hörbehinderten Kläger Schadensersatz nach § 15 Abs. 2 AGG zusteht, da der Arbeitgeber es unterlassen hat, die gesprochenen Inhalte des Pep-TV dem Kläger zugänglich zu machen. Indem es der Arbeitgeber unterlassen habe, angemessene Vorkehrungen vorzunehmen, werde der Kläger wegen seiner Behinderung benachteiligt.

Die Richter legten dafür den Benachteiligungsbegriff des § 3 Abs. 1 AGG unionsrechtskonform aus. Sie bezogen dabei die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen i. S. v. Art. 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG ein, der seinerseits in Übereinstimmung mit den einschlägigen Vorschriften der UN-Behindertenrechtskonvention (konkret Art. 27 Abs. 1 S. 2 Buchst. i i. V. m. Art. 2 UAbs. 3 u. 4 UN-BRK) auszulegen sei. Für den Anwendungsbereich des AGG (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG) sei es nicht relevant, ob die gesendeten Sprachbeiträge „Arbeitsbedingungen“ im engeren Sinne darstellten und dem Arbeitnehmer die Ausübung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit überhaupt erst ermöglichten. Ebenso wie bei § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX a.F. (jetzt: § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX) sei § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG nicht auf Benachteiligungen in Bezug auf

³ LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16, Rn. 19.

konkrete Arbeitsbedingungen beschränkt. Auch „die Ausstrahlung eines Informationsprogrammes (und oder Unterhaltungsprogrammes) [sei] eine Gestaltung des Arbeitsumfeldes im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG sowie des § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX [a.F.]“⁴.

Eine Benachteiligung des Klägers sei auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Sprachbeiträge später in der vom beklagten Arbeitgeber herausgegebenen Zeitschrift „Premium-Post“ aufgegriffen werden. Die schriftlich aufbereiteten Beiträge ließen sich nämlich nicht den jeweiligen Sprachbeiträgen im PeP-TV zuordnen und stünden in keinem zeitlichen Zusammenhang zur Ausstrahlung auf den Monitoren.

Was die Höhe der Entschädigung betrifft, berücksichtigte das Gericht, dass diese einerseits eine abschreckende Wirkung haben, andererseits aber verhältnismäßig sein müsse. Da es sich nur um einen leichten Verstoß gegen das Recht auf einen leidensgerecht gestalteten Arbeitsplatz handle, wurde eine Entschädigung in Höhe eines halben Monatsverdienstes des Klägers festgesetzt, was einem Betrag von 1.600 Euro entspricht.

2. Kein Anspruch auf Untertitelung von Sprachbeiträgen

Weiter befasste sich das LAG mit der Frage, ob der Kläger neben dem Schadensersatzanspruch auch einen Anspruch darauf hat, dass die im Pep-TV gesendeten Sprachbeiträge untertitelt werden. Die Richter erkannten an, dass es sich bei der Untertitelung um eine geeignete Maßnahme handle, die den Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belasten würde. Dennoch bestehe kein Recht auf die Untertitelung, da die betreffenden Vorschriften aus dem SGB IX, dem Unionsrecht und der UN-BRK keinen Anspruch vermittelten „jeweils die bestmögliche Maßnahme durchzusetzen“⁵. Der Arbeitgeber könne entscheiden, das Arbeitsumfeld auf andere Weise, mit grundsätzlich gleich geeigneten Mitteln, anzupassen. So könnte er dem Kläger die Sprachbeiträge z. B. verschriftlicht zur Verfügung stellen.

3. Anspruch auf Information über Inhalt der Sprachbeiträge

Wenngleich das LAG einen Anspruch auf die Untertitelung der Sprachbeiträge ablehnte, erkannte es doch ein subjektives Recht auf eine „angemessene zumutbare leidensgerechte Ausgestaltung des Arbeitsumfeldes“⁶. Dieses leite sich aus § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX a. F. (jetzt: § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX) i. V. m. Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG sowie Art. 27 Abs. 1 S. 2 Buchst. i i. V. m. Art. 2 UAbs. 3 u. 4 UN-BRK ab. Dazu gehöre, dass dem hörbehinderten Arbeitnehmer die gesprochenen Informationen in einer für ihn mit Blick auf seine Behinderung angemessenen Art zugänglich gemacht werden. Das spätere Aufgreifen der PeP-TV-Beiträge in der „Premium Post“ sei – ohne einen konkreten Bezug zum TV-Programm – nicht ausreichend.

⁴ LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16, Rn. 61.

⁵ LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16, Rn. 66.

⁶ LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16, Rn. 69.

Das gegen die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg eröffnete Revisionsverfahren vor dem BAG⁷ wurde durch einen Vergleich beendet. Das Urteil ist somit rechtskräftig.

IV. Würdigung

Das Urteil behandelt die Frage, ob ein Arbeitnehmer mit Behinderung einen Anspruch auf angemessene Vorkehrungen durch seinen Arbeitgeber geltend machen kann und welche Sanktionen greifen, wenn solche Maßnahmen unterbleiben. Die Entscheidung berücksichtigt dabei das noch oft übersehene Zusammenspiel der verschiedenen Normen, die den Schutz von Menschen mit Behinderungen vor einer Diskriminierung durch mangelnde Barrierefreiheit am Arbeitsplatz zum Ziel haben.

1. Grundlagen der Arbeitgeberpflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen

Geht es um mögliche Benachteiligungen im Arbeitskontext, ist das Diskriminierungsverbot in §§ 7, 3 AGG zumeist der erste Anknüpfungspunkt. Das AGG steht jedoch nicht für sich alleine, sondern muss im Kontext eines Mehrebenensystems aus Völker-, Unions- und (anderem) nationalen Recht gesehen und verstanden werden. Dies gilt insbesondere, wenn eine Ungleichbehandlung durch das Unterlassen angemessener Vorkehrungen geltend gemacht wird, die im AGG nicht ausdrücklich erwähnt werden. Die bedeutendsten Rechtsquellen sind hierbei folgende:

Das allgemeine Diskriminierungsverbot in Art. 5 Abs. 2 UN-BRK ist nach der Begriffsbestimmung in Art. 2 UAbs. 3 UN-BRK weit zu verstehen und umfasst ausdrücklich auch das Versagen angemessener Vorkehrungen als eine Form von Diskriminierung.⁸ Bezogen auf das Arbeitsleben greift Art. 27 Abs. 1 Buchst. a UN-BRK dieses Diskriminierungsverbot konkretisierend auf. In Art. 27 Buchst. i UN-BRK wird zudem die Pflicht der Vertragsstaaten betont, zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz für die individuellen Bedürfnisse eines Arbeitnehmers mit Behinderung angemessene Vorkehrungen getroffen werden.⁹

Vom LAG Berlin-Brandenburg nicht ausdrücklich in Bezug genommen, aber dennoch von Bedeutung, ist weiter das Diskriminierungsverbot in Art. 14 EMRK. Der EGMR legt dieses Menschenrecht im Lichte der UN-BRK aus und betont die Notwendigkeit, faktische Ungleichheiten durch angemessene Vorkehrungen zu korrigieren.¹⁰

Auch das Unionsrecht enthält verschiedene Diskriminierungsverbote, wie Art. 21 Abs. 1 EU-Grundrechtecharta, sowie in Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG ein ausdrückliches Gebot

⁷ Az.: 8 AZR 302/17.

⁸ Eingehend Rabe-Rosendahl, Angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen im Arbeitsrecht.

⁹ Welti/Frankenstein/Hlava, Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht, S. 23.

¹⁰ EGMR v. 23.02.2016 – Nr. 51500/08 (Çam / Türkei), Rn. 65; m. Anm. Grigoryan, Beitrag A6-2017 unter www.reha-recht.de.

für Arbeitgeber zu angemessenen Vorkehrungen. Dieses ist ebenfalls im Lichte der UN-BRK auszulegen.¹¹ Der grundrechtliche Schutz des Art. 21 Abs. 1 EU-GRC hat dabei mindestens dieselbe Bedeutung und Tragweite wie Art. 14 EMRK.¹² Damit wird auch über die EMRK bekräftigt, dass Art. 21 Abs. 1 EU-GRC Diskriminierungen durch die Versagung angemessener Vorkehrungen verbietet.¹³

Im einfachen Bundesrecht hat das Benachteiligungsverbot des §§ 7, 3 AGG für das Arbeitsleben eine besondere Bedeutung. Die vorgenannten Regelungen wirken dabei folgendermaßen auf das AGG ein: Das AGG ist – wie jedes deutsche Recht – im Sinne völkerrechtlicher Verträge, wie der UN-BRK und der EMRK, auszulegen.¹⁴ Da das AGG zudem unionsrechtskonform ausgelegt werden muss und das Unionsrecht selbst wiederum konventionskonform i. S. d. UN-BRK,¹⁵ wirkt die Konvention auch über das Unionsrecht auf das AGG ein. Einen weiteren Strang bildet die gebotene verfassungskonforme Auslegung¹⁶ des AGG, das das Benachteiligungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG einfachgesetzlich für das Zivilrecht ausformt. Insofern ist auch der Benachteiligungsbegriff in § 3 AGG dahingehend zu verstehen, dass das Unterlassen angemessener Vorkehrungen i. S. v. Art. 2 UAbs. 3 u. 4 UN-BRK eine Benachteiligung wegen einer Behinderung darstellt. Auf dieses Verständnis hatte das BAG bereits hingedeutet¹⁷ und wurde vom LAG Berlin-Brandenburg ausdrücklich anerkannt.¹⁸

Konsequent und aus Gründen der Rechtsklarheit wünschenswert wäre es, diese Diskriminierungsform ausdrücklich im AGG zu verankern, wie es bereits seit längerem auch in der Literatur gefordert wird.¹⁹ Für den Bereich des öffentlichen Rechts wurde dies im Zuge der Weiterentwicklung des BGG im Jahr 2016 in § 7 Abs. 2 BGG bereits klarstellend umgesetzt.²⁰

Im vorliegenden Urteil wird auch das enge Verhältnis von § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX und § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG besonders deutlich. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX gibt schwerbehin-

¹¹ EuGH v. 01.12.2016 – C-395/15 (Daouidi), Rn. 41 ff.; zur weiteren Rechtsprechung des EuGH in diesem Kontext, siehe die Übersicht bei Welti/Frankenstein/Hlava, Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht, S. 36 ff.

¹² Erläuterungen zu Art. 21 EU-GRC vom 14.12.2007, Abl. EU C 303/24; Lenaerts, EuR 2012, S. 3, 12 ff.

¹³ Hlava, Barrierefreie Gesundheitsversorgung, S. 104.

¹⁴ Allgemein: BVerfG v. 14.10.2004 – 2 BvR 1481/04 (Görgülü); BVerfG v. 21.06.2016 – 2 BvR 637/09, Rn. 12; Banafsche in: Deinert/Welti, SWK BehindertenR, Behindertenrechtskonvention, Rn. 12 m.w.N.

¹⁵ Vgl. nur EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 (HK Danmark), m. Anm. Groskreutz/Welti, RP-Reha 1/2014, S. 25, 28 f.

¹⁶ Vgl. allgemein BVerfG v. 19.01.1999 – 1 BvR 2161/94; BVerfG v. 24.03.2016 – 1 BvR 2012/13.

¹⁷ Laut BAG „spricht viel dafür“, s. Urt. v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14, Rn. 19.

¹⁸ LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16, Rn. 61.

¹⁹ Vorschläge zur gesetzlichen Umsetzung u.a. bei Eichenhofer, Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht, S. 74 f.; Berghahn/Klapp/Tischbirek, Evaluation des AGG, S. 37; Hlava, Barrierefreie Gesundheitsversorgung, S. 506 f.

²⁰ Bundestags-Drucksache 18/7824, S. 34 f.

derten Menschen einen Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsumfelds. Wird dieses Recht verletzt, liegt hierin regelmäßig auch eine unzulässige Benachteiligung i. S. v. § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG. Diese Vorschrift bezieht sich zwar dem Wortlaut nach nur auf „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen“. Für eine konventions- und unionsrechtskonforme Anwendung des AGG muss der Begriff jedoch weit verstanden werden und auch die Gestaltung des Arbeitsumfelds einbeziehen. Nur so kann das AGG seinem Ziel, ein „benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld“²¹ zu schaffen, gerecht werden.

2. Schadensersatz bei Unterlassung angemessener Vorkehrungen

Aus der Feststellung, dass das Unterlassen angemessener Vorkehrungen eine Benachteiligung i. S. v. § 3 AGG ist²² und ein Verstoß gegen § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX eine unzulässige Benachteiligung nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG darstellt, können sich in der Folge Schadensersatzansprüche nach § 15 AGG ergeben. Praktisch relevant sind hier v. a. die Ansprüche auf eine verschuldensunabhängige Entschädigung²³ für immaterielle Schäden. Für die Bemessung der Entschädigungshöhe sind die vom EuGH entwickelten Kriterien zu berücksichtigen, wonach die Sanktion „der Schwere der mit ihnen geahndeten Verstöße entsprechen“ muss und dabei „insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gewährleistet (...), zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit [wahrt]“²⁴. Ein über die finanzielle Wiedergutmachung des Schadens hinausgehender, abschreckender Strafschadensersatz, wie es ihn z. B. im US-amerikanischen Recht gibt, ist damit jedoch nicht verbunden.²⁵

Vorliegend ist dem hörbehinderten Arbeitnehmer nur ein geringer Nachteil entstanden, da der weit überwiegende Teil der Informationssendung im Pep-TV für ihn zugänglich war. Aus diesem Grund wurde vom LAG Berlin-Brandenburg eine Entschädigung i. H. v. einem halben Monatsverdienst (1.600 Euro) als angemessen angesehen. Dies bedeutet, dass der Entschädigungsanspruch deutlich höher ausfallen dürfte, wenn größere Teile des Programms und/oder für die Arbeit wichtige Informationen nur akustisch übermittelt würden.

Schadensersatzansprüche alleine sind jedoch nicht ausreichend, um dem durch die UN-BRK vermittelten Diskriminierungsschutz zur Wirksamkeit zu verhelfen. So hatte es auch der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in seinen Abschließenden Bemerkungen zum Staatenbericht Österreichs als unzureichend angesehen, wenn das nationale Recht lediglich Schadensersatzansprüche vorsieht.²⁶ Es

²¹ Bundestags-Drucksache 16/1780, S. 25.

²² Hierzu auch Welti, RdLH 2012, S. 1 (3).

²³ Vgl. Seer in: Staudinger, AGG § 15 Rn. 39.

²⁴ EuGH v. 25.04.2013 – C-81/12 (Asociația Accept), Rn. 63 m.w.N.

²⁵ Vgl. EuGH v. 17.12.2015 – C-407/14 (Arjona Camacho), Rn. 34, aber auch Rn. 40; m. Anm. Hlava/Gieseke, HSI-Newsletter 1/2016, Anm. unter II.

²⁶ CRPD/C/AUT/CO/1, Nrn. 12 f.

muss auch die Möglichkeit geben, die Vornahme angemessener Vorkehrungen klageweise geltend zu machen.²⁷ Eine solche Möglichkeit bietet § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX.

3. Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsumfelds nach § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX

Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg bezieht sich auf unterlassene angemessene Vorkehrungen zur Vermeidung bzw. Beseitigung einer Ungleichbehandlung, die durch mangelnde Barrierefreiheit droht bzw. besteht. Konkret betrifft es die fehlende Untertitelung gesprochener Beiträge, die über einen Monitor am Arbeitsplatz gesendet werden. Das auf den individuellen Einzelfall bezogene Konzept der angemessenen Vorkehrungen steht (nicht nur) hier in einem engen Zusammenhang mit dem allgemeinen einfallunabhängigen Begriff der Barrierefreiheit.²⁸ Durch angemessene Vorkehrungen soll es Menschen mit einer Behinderung ermöglicht werden, trotz möglicherweise bestehender Barrieren gleichberechtigt am (Arbeits-)Leben teilzuhaben.²⁹ Dabei kann die Schaffung von Barrierefreiheit die Folge einer angemessenen Vorkehrung sein, muss dies aber nicht.³⁰

§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX zielt auf eine behinderungsgerechte Einrichtung der jeweiligen Arbeitsstätte ab und richtet sich dabei nach der individuellen Behinderung eines Arbeitnehmers und ist insofern von der ggf. weitergehenden barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätte zu unterscheiden.³¹

Dies zeigt auch der vorliegende Fall. Der Kläger hatte auf der Grundlage des § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX keinen Anspruch auf die einzige bestmögliche Maßnahme, um die Benachteiligung bei der Informationsgewinnung zu beseitigen. Im Regelfall hätte dies ansonsten die Herstellung von Barrierefreiheit bedeutet (Untertitelung der akustischen Beiträge), da so aus Sicht der Betroffenen am effektivsten auch zukünftigen Benachteiligungen entgegengewirkt werden kann. Wie das LAG Berlin-Brandenburg aber zu Recht erkennt, verbleibt dem Arbeitgeber ein gewisser Auswahlspielraum, welche Maßnahme er trifft, um den Anspruch aus § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX zu erfüllen. Dies entspricht dem Gestaltungsspielraum, den das Völkerrecht und damit auch die UN-BRK typischerweise für die Umsetzung von Konventionsrechten und dem Konzept angemessener Vorkehrungen belässt.³² Die vom Arbeitgeber gewählten Mittel müssen jedoch „im Wesentlichen gleich geeignet“ sein das Anspruchsziel, nämlich die behinderungsgerechte Anpassung

²⁷ Rabe-Rosendahl, Angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen im Arbeitsrecht, S. 79.

²⁸ Vgl. Welti, RdLH 2012, S. 1 (3); Kocher/Wenckebach, SR 2013, S. 17 (21); Hlava, Barrierefreie Gesundheitsversorgung, S. 81.

²⁹ Vgl. Aichele/Althoff, Nicht-Diskriminierung und angemessene Vorkehrungen in der UN-BRK, in: Welke, UN-BRK, S. 112 Rn. 43.

³⁰ Zur Abgrenzung auch Welti/Frankensteiner/Hlava, Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht, S. 57.

³¹ Faber/Rabe-Rosendahl in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 164 Rn. 49.

³² Vgl. Rabe-Rosendahl, Angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen im Arbeitsrecht, S. 79.

des Arbeitsumfelds, zu erreichen.³³ Damit reduziert sich der Auswahlspielraum regelmäßig auf ein paar wenige in Frage kommende Maßnahmen, die im konkreten Einzelfall geeignet sind, um als angemessene Vorkehrung i. S. v. Art. 2 UAbs. 4 UN-BRK in Betracht zu kommen.

Die schriftliche Wiedergabe der gesprochenen Beiträge ist jedenfalls dann keine gleichwertige Maßnahme, wenn sie erst zeitlich verzögert und ohne konkret erkennbaren Bezug auf den Sprachbeitrag erfolgt.³⁴ Dagegen wäre es, wie das LAG Berlin-Brandenburg ausführt, eine gegenüber der begehrten Untertitelung im Wesentlichen gleich geeignete Alternative, dem hörbehinderten Arbeitnehmer den Inhalt der Sprachbeiträge schriftlich zur Verfügung zu stellen.³⁵ Als weitere Möglichkeit wäre eine Übersetzung der Sprachbeiträge in Gebärdensprache denkbar, sofern der hörbehinderte Arbeitnehmer Gebärdensprache beherrscht, was hier der Fall ist.

In einem Gerichtsverfahren wäre der Anspruch aus § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX im Wege einer Leistungsklage geltend zu machen. Der Klageantrag wäre darauf zu richten, den Arbeitgeber „zu verurteilen, die gesprochenen Inhalte der am Arbeitsort ausgestrahlten Mitarbeiterinformation [hier nähere Bezeichnung der Informationssendung] in einer der Hörbeeinträchtigung des Klägers entsprechend geeigneten Weise zugänglich zu machen“³⁶.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX in engem Zusammenhang mit dessen Nr. 5 steht, der die Arbeitsplatzausstattung mit technischen Arbeitshilfen erfasst. Auch hier könnte ein Arbeitnehmer mit Behinderung im Falle eines Verstoßes sowohl Schadensersatz nach § 15 AGG als auch die individuell erforderliche technische Arbeitshilfe geltend machen. Die Regelungen des § 164 SGB IX richten sich jedoch nur an schwerbehinderte Arbeitnehmer – eine Begrenzung, die dem Anliegen der UN-BRK nicht gerecht wird.³⁷

4. Barrierefreie Informationen im Arbeitsverhältnis zu öffentlichen Stellen des Bundes

Das hier behandelte Urteil spielt im Kontext eines Arbeitsverhältnisses zu einem privaten Unternehmen. Würde es sich hierbei um eine öffentliche Stelle des Bundes handeln, so müsste diese über § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX hinaus auch die Anforderungen an Barrierefreiheit nach dem BGG erfüllen.

Öffentliche Stellen sind nach der Definition in § 12 BGG nicht nur Bundesbehörden, sondern u. U. auch öffentliche oder private Einrichtungen, wenn sie bspw. überwiegend

³³ LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16, Rn. 66.

³⁴ LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16, Rn. 69.

³⁵ LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16, Rn. 66 a. E.

³⁶ So der Urteilstenor Nr. 1 bei LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16.

³⁷ Zur Problematik und Lösungsansätzen Fuerst in: Deinert/Welti, SWK BehindertenR, Angemessene Vorkehrungen, Rn. 10.

vom Bund finanziert werden oder seiner Aufsicht unterstehen.³⁸ § 12a Abs. 1 BGG schreibt für öffentliche Stellen neben der Pflicht zur (nach außen gerichteten) barrierefreien Informationstechnik vor, dass auch „für die Beschäftigten bestimmten Angebote im Intranet“ barrierefrei zu gestalten sind. Werden Informationssendungen über das Intranet öffentlicher Stellen ausgestrahlt, müssen diese somit nach den näheren Vorgaben der BITV 2.0 für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich und wahrnehmbar sein. Spätestens zum 23.06.2021 (Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie (EU) 2016/2102) betrifft dies auch elektronisch unterstützte Verwaltungsabläufe, einschließlich der elektronischen Vorgangsbearbeitung und Aktenführung (§ 12a Abs. 1 S. 2 BGG). Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung führt nach § 7 Abs. 1 S. 4 BGG zur (widerlegbaren) Vermutung einer Benachteiligung wegen einer Behinderung.³⁹

V. Zusammenfassung

Zusammengefasst lässt sich festhalten: Arbeitgeber sind zu angemessenen Vorkehrungen verpflichtet, damit Beschäftigte mit Behinderung gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können. Dies umfasst auch die in § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX normierte und weit zu verstehende Pflicht, das Arbeitsumfeld behinderungsgerecht zu gestalten. Verstöße hiergegen stellen eine Benachteiligung dar und können nach § 15 AGG zu Schadensersatzansprüchen führen. Daneben hat der betroffene Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch auf ein behinderungsgerechtes Arbeitsumfeld. Dem Arbeitgeber bleibt jedoch die Wahl, welche geeignete Maßnahme er ergreift, um den Anspruch zu erfüllen.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

³⁸ Näher zum Begriff Welti/Frankenstei/Hlava, Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht, S. 63 ff.

³⁹ Hierzu Welti/Frankenstei/Hlava, Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht, S. 67; Hlava, Barrierefreie Gesundheitsversorgung, S. 165, 395.