

## Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention

# Regelungen zur „Schlichtungsstelle“

## Behindertengleichstellungsgesetze auf Bundes- und Landesebene im Vergleich

### Factsheet Juni 2023

#### Hintergrund und Ergebnisse des Vergleichs

Die UN-Behindertenrechtskonvention (Konvention) verpflichtet die Vertragsstaaten in Artikel 4 Absatz 1 (a) „alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen“. In Artikel 5 Absatz 2 der Konvention ist die Gewährleistung wirksamen rechtlichen Schutzes vor Diskriminierung festgeschrieben. In seiner Allgemeinen Bemerkung Nr. 6<sup>1</sup> betont der UN-Fachausschuss das Erfordernis bei einem Verstoß gegen das Recht auf Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, wirksam und schnell zu intervenieren, sowohl in Bezug auf bürgerliche und politische Rechte als auch in Bezug auf wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

Ergänzend zum Verbandsklagerecht sowie den Individualklagerechten wird daher die Einführung eines niedrigschwelligen Verfahrens zur besseren Durchsetzung der Vorgaben der Behindertengleichstellungsgesetze empfohlen. Dies könnte eine Schlichtungsstelle zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten mit Bezug zu einem Recht nach dem jeweiligen Behindertengleichstellungsgesetz sein. Die positiven Erfahrungen auf Bundesebene zeigen, dass eine Regelung analog zu § 16 BGG (Schlichtungsstelle) in den Behindertengleichstellungsgesetzen der Länder zur Schließung von Anwendungslücken notwendig ist. So könnten Schlichtungsverfahren auch dann ermöglicht werden, wenn Landesbehörden bei der Ausführung von Bundes- oder Landesrecht gegen das Gleichstellungsgebot verstoßen. Über § 16 BGG können nur öffentliche Stellen des Bundes erreicht werden. Die Länder Berlin, Bremen, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein sehen die Einrichtung einer Schlichtungsstelle bereits vor.

Problematisch ist, dass die Schwerbehindertenvertretungen in Behörden keine Möglichkeit haben, stellvertretend für die Beschäftigten ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Eine solche Möglichkeit böte die Chance, dass sich die betroffenen Beschäftigten nicht selbst in die Auseinandersetzung mit ihren Vorgesetzten oder ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber begeben müssen, um etwa Barrierefreiheit im Arbeitsleben geltend zu machen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> UN, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2018): Allgemeine Bemerkung Nr. 6 (2018) zu Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, UN-Dok. CRPD/C/GC/6, 26. April 2018, [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB\\_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD\\_Allg\\_Bemerkung\\_6.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Allg_Bemerkung_6.pdf) (abgerufen am 27.06.2023), S. 22.

<sup>2</sup> ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln; Universität Kassel, FB Humanwissenschaften, Fachgebiet Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der Rehabilitation und Behinderung, Kassel; Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans Böckler Stiftung, Frankfurt/Main (2022): Evaluierung des novellierten Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) (erstellt im

## Empfehlungen

Mit Blick auf eine Weiterentwicklung der Behindertengleichstellungsgesetze auf Bundes- und Landesebene ergeben sich folgende Empfehlungen zur Gesetzgebung:

- Zur Schließung von Rechtsschutzlücken sollten in allen Bundesländern Schlichtungsstellen etabliert werden.
- Das Schlichtungsverfahren sollte für Schwerbehindertenvertretungen bei Benachteiligungen geöffnet werden, die die schwerbehinderten Beschäftigten ihrer Dienststelle betreffen.

---

Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales): <https://dserver.bundestag.de/btd/20/044/2004440.pdf> (abgerufen am 27.06.2023), S. 172.