



Diskussionsforum Teilhabe und Prävention

Herausgegeben von:

Dr. Alexander Gagel & Dr. Hans-Martin Schian

in Kooperation mit:

Prof. Dr. Wolfhard Kohte
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Ulrich Preis
Institut für Deutsches und
Europäisches Sozialrecht,
Universität zu Köln

PD Dr. Felix Welti
Hochschule Neubrandenburg

August 2008

Forum B

Schwerbehindertenrecht und betriebliches Gesundheitsmanagement
– Rechtsprechungshinweis Nr. 2/2008 –

Hinweis auf eine aktuelle Entscheidung des EuGH zum Diskriminierungsverbot

Wir berichten Ihnen hier zunächst nur kurz von einem Urteil des EuGH zu Einzelfragen des **Diskriminierungsverbots**. Die Große Kammer des EuGH hatte sich in der Rechtssache **Coleman (Rs. C-303/06)** mit einer Vorlage durch das Employment Tribunal London South zur Auslegung der RL 2000/78/EG zu beschäftigen. Der Vorlage lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Klägerin arbeitete seit 2001 als Anwaltssekretärin bei der Beklagten, einer Anwaltskanzlei in London. Im Januar 2002 gebar sie einen **behinderten Sohn**, den Sie hauptsächlich betreut. Am 04.03.2005 stimmt sie einer Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsmangels zu. Im August desselben Jahres reichte sie Klage beim Employment Tribunal London South mit der Begründung ein, dass sie eine **weniger günstige Behandlung** erfahren habe als Arbeitnehmer mit nicht behinderten Kindern und **feindlichen Verhaltensweisen** ausgesetzt gewesen sei.

Da hier insbesondere die Reichweite der RL 2000/78/EG entscheidungserheblich war, wurden dem EuGH vom Londoner Employment Tribunal folgende Fragen vorgelegt:

1. **Schützt die Richtlinie im Rahmen des Verbots der Diskriminierung wegen einer Behinderung nur Menschen vor unmittelbarer Diskriminierung und Belästigungen, die selbst eine Behinderung haben?**
2. **Schützt die Richtlinie auch Arbeitnehmer, die zwar nicht selbst eine Behinderung haben, aber wegen ihrer Beziehung zu einem Menschen mit Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfahren oder belästigt werden?**
3. **Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer anders behandelt oder behandeln würde, und feststeht, dass der Grund für die Behandlung des Arbeitnehmers darin liegt, dass dieser einen Sohn mit Behinderung hat, den er betreut, stellt diese Behandlung dann eine unmittelbare Diskriminierung dar, die den durch die RL festgelegten Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt?**
4. **Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer belästigt und feststeht, dass der Grund für diese Behandlung des Arbeitnehmers darin liegt, dass er einen Sohn mit**

Behinderung hat, den er betreut, stellt diese Belästigung dann eine Verletzung des durch die RL festgelegten Grundsatzes der Gleichbehandlung dar?

Der Gerichtshof gelangte zum Ergebnis, dass die RL 2000/78/EG dahin auszulegen sei, dass das dort vorgesehene **Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen beschränkt sei, die selbst behindert sind**. Erfahre ein Arbeitnehmer, der nicht selbst behindert ist, durch einen Arbeitgeber eine weniger günstige Behandlung, als ein anderer Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde **und ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung des Arbeitnehmers wegen der Behinderung seines Kindes** erfolgt ist, für das er im Wesentlichen die Betreuung übernimmt, so **verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung in Art. 2 Abs. 2 lit. a RL 2000/78/EG**. Dies gilt **auch für das Verbot der Belästigung**. Bei einem Nachweis, dass die Belästigung im Zusammenhang mit der Behinderung des Kindes steht, verstößt das Verhalten gegen das Verbot der Belästigung in Art. 2 Abs. 3 RL 2000/78/EG.

Dies begründet der Gerichtshof mit dem Zweck der RL. Dieser sei auf die Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung in Beschäftigung und Beruf gerichtet und gelte nicht für eine bestimmte Personengruppe sondern vielmehr für die in Art 1 der RL genannten Merkmale. Eine restriktive Auslegung, die RL dahingehend zu beschränken, sie fände nur Anwendung auf Personen, die selbst behindert sind, nehme der RL einen großen Teil ihrer **praktischen Wirksamkeit und der Schutz den sie gewährleisten soll** werde gemindert.

Die samt den Schlussanträgen diesem Hinweis beigefügte Entscheidung setzt wichtige Maßstäbe für die Handhabung der in Deutschland im Wesentlichen durch das AGG umgesetzten Antidiskriminierungsrichtlinien. Wir möchten Sie einladen, mit Stellungnahmen zu den behandelten Fragen die Diskussion auch für die deutsche Rechtswirklichkeit zu bereichern.

Marcus Schian
Dr. Alexander Gagel
Dr. Hans-Martin Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter www.iqpr.de aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.