

## Die Begriffe „Behinderung“ und „angemessene Vorkehrungen“ im Unionsrecht und in der UN-BRK



Diese Ausbildungsmaßnahme wird im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (2014-2020) der Europäischen Kommission gefördert.

### Der Rechtsrahmen der EU

- Artikel 19 des AEUV ermächtigt die EU, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu erlassen:
 

„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen der Verträge kann der Rat im Rahmen der durch die Verträge auf die Union übertragenen Zuständigkeiten gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren und nach Zustimmung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“
- Die Charta der Grundrechte nimmt an zwei Stellen explizit Bezug auf das Thema Behinderung:
  - Art. 21 der Charta führt Behinderung als einen der Gründe auf, aus denen Diskriminierung verboten sein muss.
  - Art. 26 befasst sich mit der „Integration von Menschen mit Behinderungen“ und besagt: „Die Union anerkennt und achtet den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft.“

## Das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) als Teil der Rechtsordnung der EU

- Der Beitritt der Europäischen Union zu dem UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen erfolgte durch Beschluss 2010/48/EG.
- Die Ratifikationsurkunde wurde im Dezember 2010 hinterlegt, nachdem durch den Rat ein Verhaltenskodex angenommen worden war. Der Beschluss des Rates hat zwei wesentliche Rechtsgrundlagen, nämlich Artikel 19 AEUV (Nichtdiskriminierung) und Artikel 114 AEUV (Maßnahmen zur Verbesserung der Voraussetzungen für die Errichtung und das Funktionieren des Binnenmarkts), in Verbindung mit der Verfahrensvorschrift nach Artikel 218 AEUV (Übereinkünfte zwischen der Union und Drittländern oder internationalen Organisationen).
- Es ist das erste Mal, dass die EU einem internationalen Menschenrechtsvertrag beigetreten ist und auch das erste Mal, dass eine zwischenstaatliche Organisation einem Menschenrechtsvertrag der Vereinten Nationen beigetreten ist

- Wie andere multilaterale Übereinkommen, die den Beitritt regionaler Organisationen wie der EU sowie ihrer Mitgliedstaaten ermöglichen, sieht auch die UN-BRK eine Zuständigkeitserklärung vor, die festlegt, welche Bereiche des Übereinkommens in den Zuständigkeitsbereich der Regionalorganisation und welche in denjenigen ihrer Mitgliedstaaten fallen.
- Gemischte Übereinkommen werden von der EU und ihren Mitgliedstaaten einerseits und einer Drittpartei andererseits unterzeichnet und geschlossen. Der Mischcharakter ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass ein Teil des internationalen Übereinkommens in den Zuständigkeitsbereich der EU, ein Teil dagegen in den Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt.
- Ein internationales Übereinkommen besitzt Rechtswirkung in der Rechtsordnung der EU und erfordert keine weiteren Umsetzungsmaßnahmen auf EU-Ebene, wie eine Verordnung oder Richtlinie. Zudem stehen zwischen der Union und Drittländern oder internationalen Organisationen geschlossene Übereinkünfte in der Hierarchie der unionsrechtlichen Quellen unterhalb der primären Quellen und allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts, aber über den sekundären Quellen. Der EuGH befand, dass internationale Übereinkommen und alle im Zusammenhang mit deren Abschluss angenommenen Rechtsakte der EU-Institutionen Vorrang vor sekundären Quellen des Unionsrechts haben.

- Infolgedessen müssen alle einseitigen Maßnahmen der EU, beispielsweise Verordnungen, Richtlinien und Entscheidungen, mit internationalen Übereinkommen konform sein, wenn und soweit deren Bestimmungen in den Zuständigkeitsbereich der Union fallen. Kollidierende abgeleitete Rechtsvorschriften können durch den EuGH nach Maßgabe von Artikel 263 AEUV aufgehoben werden.
- Der Vorrang der von der Gemeinschaft geschlossenen internationalen Übereinkommen vor den Bestimmungen des abgeleiteten Gemeinschaftsrechts gebietet es, diese nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesen Übereinkommen auszulegen (EuGH, Rechtssache C-61/94). Der Beitritt zur UN-BRK führt somit zu der Verpflichtung, das Unionsrecht in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen auszulegen (Ring gegen Dansk almennyttigt Boligselskab DAB – EuGH, Rechtssache C-335/11).
- Dadurch, dass sie für die Einhaltung der Verpflichtungen aus einem von den Gemeinschaftsorganen geschlossenen Abkommen sorgen, erfüllen die Mitgliedstaaten im Rahmen der Gemeinschaftsrechtsordnung eine Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft, die die Verantwortung für die ordnungsgemäße Durchführung des Abkommens übernommen hat (Rechtssache C-239/03, Etang de Berre). Daher könnte die Kommission gegen einen Mitgliedstaat, der die UN-BRK nicht ordnungsgemäß umsetzt, ein Vertragsverletzungsverfahren einleiten, wenn und soweit deren Bestimmungen in den Zuständigkeitsbereich der EU fallen.

## Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates

- Abgeleitete europäische Antidiskriminierungsvorschriften zum Thema Behinderung wurden in der Europäischen Union durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf eingeführt.
- Dieser „allgemeine“ Rahmen zieht „spezifische“ Bestimmungen zum Thema Behinderung nach sich:
  - **Art. 2 Abs. 1 Buchst. b – Mittelbare Diskriminierung**
  - **Art 5. - Angemessene Vorkehrungen**
  - **Art. 7 Abs. 2 - Positive Maßnahmen**
  - **Erwägungsgründe (17), (20) und (21)**

## Mittelbare Diskriminierung (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b)

Es liegt keine mittelbare Diskriminierung vor, wenn „der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, [...] im Falle von **Personen mit einer bestimmten Behinderung** aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet [ist], geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen“.

## Angemessene Vorkehrungen (Art. 5)

„Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf **Menschen mit Behinderung** zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“

## Erwägungsgründe

- (17) Mit dieser Richtlinie wird unbeschadet der Verpflichtung, für **Menschen mit Behinderung** angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg, die Weiterbeschäftigung oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Person vorgeschrieben, wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.
- (20) Es sollten geeignete Maßnahmen vorgesehen werden, d. h. wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der **Behinderung** entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.
- (21) Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.

## Positive Maßnahmen (Art. 7 Abs. 2)

„Im Falle von **Menschen mit Behinderung** steht der Gleichbehandlungsgrundsatz weder dem Recht der Mitgliedstaaten entgegen, Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz beizubehalten oder zu erlassen, noch steht er Maßnahmen entgegen, mit denen Bestimmungen oder Vorkehrungen eingeführt oder beibehalten werden sollen, die einer Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese Eingliederung fördern.“

## Der Begriff der angemessenen Vorkehrungen

- Anerkennung zuerst in Bezug auf die Religion.
- Der Begriff der angemessenen Vorkehrungen ist ein zentraler Grundsatz des sogenannten „sozialen Modells“ von Behinderung.
- Die Versagung angemessener Vorkehrungen als Form der Diskriminierung *sui generis*.

## Angemessene Vorkehrungen: Schlüsselbegriffe

- Angemessenheit
- Unverhältnismäßige Belastung
- Arbeitsfähigkeit
- Angemessene Vorkehrungen vs. positive Maßnahmen

## Definition des Begriffs „Behinderung“

- Wie bei anderen in der Rahmenrichtlinie genannten Gründen wird auch für den Begriff „Behinderung“ **keine Definition** gegeben.
- *„Die Auffassung der Kommission, dass die Definition von Schlüsselbegriffen einfach „den Mitgliedstaaten überlassen“ werden kann, ist eine zu starke Vereinfachung. Unionsweite Definitionen werden sich entwickeln, wenn Rechtssachen den Gerichtshof erreichen. Dies wird ein langer Prozess sein, und es wird unvermeidlicherweise eine Zeit der Unsicherheit geben, während Rechtssachen den Gerichtsweg durchlaufen.“*

Sonderausschuss des House of Lords (2000)

## Die Rechtsprechung des EuGH zur Diskriminierung wegen einer Behinderung

**Seit 2006 rang der EuGH in 7 Verfahren um eine Definition von Behinderung**

- **Chacón Navas** gegen Eurest Colectividades SA (2006) – Rechtssache C-13/05.
- **Coleman** gegen Attridge Law (2008) – Rechtssache C-303/06.
- **Ring** gegen Dansk almennyttigt Boligselskab (2013) DAB – Rechtssache C-335/11 und **Werge** gegen Pro Display A/S – Rechtssache C-337/11.
- **Z.** gegen A Government Department and the Board of Management of a Community School (2014) – Rechtssache C-363/12.
- **Glatzel** gegen Freistaat Bayern (2014) – Rechtssache C-356/12.
- **Kaltoft** gegen Kommunernes Landsforening (2014) – Rechtssache C-354/13.
- **Daouidi** gegen Bootes Plus SL and Others (2016) – Rechtssache C-395/15

## Chacón Navas (Rechtssache C-13/05). Hintergrund

- Sonia Chacón Navas war seit mehreren Monaten krankgeschrieben, als ihr Arbeitgeber, Eurest Colectividades, ihr ihre Kündigung mitteilte. Das Kündigungsschreiben enthielt die Anerkennung der Rechtswidrigkeit der Kündigung und das Angebot des Arbeitgebers, ihr eine Entschädigung zu zahlen. Das spanische Recht unterscheidet zwischen rechtswidrigen und nichtigen Kündigungen. Kündigungen sind nichtig, wenn sie gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen, beispielsweise gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts oder einer Behinderung.
- Unterschiede hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe erklären die Bedeutung der Unterscheidung zwischen rechtswidrigen und nichtigen Kündigungen. Wird die Kündigung für nichtig befunden, hat der Arbeitnehmer das Recht auf Wiederherstellung des ungerechtfertigterweise gekündigten Beschäftigungsverhältnisses sowie den Anspruch auf Zahlung des nicht erhaltenen Arbeitsentgelts. Aus diesem Grund erhob Frau Chacón Navas Klage gegen Euresst und machte geltend, dass ihre Entlassung eine Diskriminierung wegen einer Behinderung darstelle.
- Das angerufene spanische Gericht war der Auffassung, dass eine Entlassung wegen Krankheit eine Form von Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellen könne. Da das spanische Recht jedoch keine Definition des Begriffs „Behinderung“ enthielt, legte das Gericht die Frage dem EuGH zur Vorabentscheidung vor.

## Urteil des EuGH in der Rechtssache Chacón Navas (2006)

- Der Gerichtshof führte aus:
  - Der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 muss in der gesamten Union eine autonome und einheitliche Auslegung erhalten.
  - Eine Person, der von ihrem Arbeitgeber ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden ist, kann nicht von dem durch die Richtlinie zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschaffenen allgemeinen Rahmen erfasst werden.
  - Der Begriff „Behinderung“ ist so zu verstehen, dass er *„eine Einschränkung erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet“*.
  - Damit die Einschränkung unter den Begriff „Behinderung“ fällt, muss daher wahrscheinlich sein, dass sie von langer Dauer ist.



## Anmerkungen zu Chacón Navas

- Die durch den Gerichtshof gewählte Definition ging davon aus, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen selbst, nicht das Arbeitsumfeld, an der Teilhabe am Berufsleben hindern.
- Diese Definition war überraschend, da die Begründung des Gerichtshofs ausgesprochen uninformiert über die historische, politische und normative Debatte betreffend die Bedeutung des Begriffs „Behinderung“ innerhalb und außerhalb von Europa zu sein schien. Nicht ein einziges Mal in dem gesamten Urteil geht der Gerichtshof auf die Entwicklung der Behindertenpolitik ein oder verweist auf den wissenschaftlichen konzeptionellen Rahmen der von der WHO im Jahr 2001 angenommenen Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF).
- Vielmehr konzentrierte sich der Gerichtshof auf die definitorische Frage aus medizinischer Sicht. Er befasste sich insbesondere mit der gesundheitlichen Beeinträchtigung und wandte sich Fragen wie der Art und Schwere der Beeinträchtigung oder der Dauer bzw. erwarteten Dauer der Beeinträchtigung zu.
- Die Entscheidung des EuGH erging vor der Verabschiedung der UN-BRK durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen (Dezember 2006).

## Coleman (Rechtssache C-303/06)

### Hintergrund

- Frau Coleman hatte einen Sohn mit Behinderung, Oliver. Sie arbeitete als Sekretärin für Attridge Law, eine Londoner Rechtsanwaltskanzlei, ihr wurde vorgeworfen, ihr Kind zur Manipulation von arbeitszeitbezogenen Anträgen zu benutzen. Frau Coleman reichte beim Employment Tribunal London South eine Klage ein, mit der sie vorbrachte, wegen der Tatsache, dass sie Hauptbetreuerin eines behinderten Kindes sei, Opfer einer erzwungenen sozialwidrigen Kündigung („unfair constructive dismissal“) gewesen zu sein und eine weniger günstige Behandlung als die anderen Arbeitnehmer erfahren zu haben.
- Das britische Gesetz von 1995 über Diskriminierung wegen einer Behinderung (Disability Discrimination Act 1995) besagt jedoch, dass sich eine Person nur dann als diskriminiert betrachten kann (was zu einer Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung führt), wenn sich die Behandlung gegen „eine Person mit Behinderung“ richtet. Da Frau Coleman nicht selbst eine Behinderung hatte, lautete die Frage, ob die Richtlinie 2000/78/EG diesbezüglich durch das Gesetz von 1995 ordnungsgemäß umgesetzt wurde.
- Das Employment Tribunal verwies die Sache an den Gerichtshof und fragte, ob die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen sei, dass sie eine unmittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung und eine Belästigung, die mit einer Behinderung in Zusammenhang steht, nur gegenüber einem Arbeitnehmer, der selbst behindert ist, verbiete, oder ob die Richtlinie auch für einen Arbeitnehmer gelte, der wegen einer Behinderung seines Kindes benachteiligt wird.

## Urteil des EuGH in der Rechtssache Coleman (2008)

- Die Richtlinie, die darauf gerichtet ist, jede Form der Diskriminierung wegen einer Behinderung zu bekämpfen, gilt nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die Art der Diskriminierung.
- Eine Auslegung, nach der ihre Anwendung auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind, könnte dieser Richtlinie einen großen Teil ihrer praktischen Wirksamkeit nehmen und den Schutz, den sie gewährleisten soll, mindern.

## Anmerkungen zu Coleman

- In der Rechtssache Coleman wies die Betrachtungsweise des Gerichtshofs explizit die Forderungen bezüglich einer restriktiven Auslegung des Gleichbehandlungsgrundsatzes mit der Begründung zurück, dass eine solche Auslegung die soziale und wirtschaftliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung erschweren würde. Der EuGH verwendete eine teleologische Auslegung, um die Zielsetzungen der Rechtsvorschrift zu verwirklichen.
- Der Generalanwalt legte dar, dass die Verweigerung des Schutzes gegen Diskriminierung durch Assoziierung Menschen mit Behinderungen benachteiligen würde, indem der Schutz ihrer Betreuer begrenzt wird.
- Der Gerichtshof ignorierte mehr oder weniger die Entscheidung in der Rechtssache Chacón Navas, oder zumindest die in dieser Rechtssache gewählte textbasierte Sichtweise. Im Urteil des Gerichtshofs wird ausgeführt, dass er in seinem Urteil in der Rechtssache Chacón Navas nicht entschieden habe, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz innerhalb des Geltungsbereichs der Richtlinie restriktiv ausgelegt werden müsse.
- Die Entscheidung des EuGH erging nach der Verabschiedung der UN-BRK durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen (Dezember 2006), aber vor ihrer Ratifizierung durch die Europäische Union (Dezember 2010).

## Jette Ring (Rechtssache C-335/11) Hintergrund

- Frau Ring und Frau Werge wurde von ihrem jeweiligen Arbeitgeber mit einer Kündigungsfrist von einem Monat gekündigt. Grundlage für die Kündigung war eine Sonderregelung des dänischen Arbeitsrechts, die eine Kündigung mit so kurzer Kündigungsfrist ermöglicht, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten 120 Tage lang Krankengeld erhalten hat.
- Frau Ring und Frau Werge argumentierten, dass sie weiter hätten arbeiten können, wenn für sie geeignete Vorkehrungen in Form von speziellen Büromöbeln und verkürzten Arbeitszeiten getroffen worden wären.
- Die Frauen strengten mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft (HK Danmark) ein Verfahren vor dem nationalen Gericht an und machten geltend, dass ihre Kündigung und die Sonderregelung mit der einmonatigen Kündigungsfrist eine nach dem dänischen Gleichbehandlungsgesetz verbotene Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellten.
- Da mit diesem Gesetz faktisch die EU-Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung (2000/78/EG) umgesetzt wird, richtete das nationale Gericht ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH, um die Verpflichtungen nach dieser Richtlinie zu klären.

## Jette Ring (Rechtssache C-335/11) Hintergrund – Forts.

- Dem EuGH wurden drei Rechtsfragen zur Diskriminierung wegen einer Behinderung vorgelegt:
  - Definition des Begriffs „Behinderung“: Ist jede Person, die aufgrund physischer, mentaler oder psychischer Beeinträchtigungen während eines Zeitraums, der hinsichtlich der Dauer die Anforderungen der Rechtssache Navas erfüllt, vom Begriff der Behinderung im Sinne der Richtlinie umfasst?
  - Die Frage, was als angemessene Vorkehrungen gelten kann: Gehört eine Herabsetzung der Arbeitszeiten zu den von Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG umfassten Maßnahmen?
  - Die Frage, ob eine nationale Rechtsvorschrift, nach der es möglich ist, Arbeitnehmern, die ihr Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ausgeübt haben, mit einer kürzeren Kündigungsfrist zu kündigen als anderen Arbeitnehmer, mit dem Unionsrecht vereinbar ist?

## Urteil des EuGH in der Rechtssache Jette Ring (2013)

- Der Begriff „Behinderung“ ist dahin auszulegen, dass er einen Zustand einschließt, der durch eine ärztlich diagnostizierte heilbare oder unheilbare Krankheit verursacht wird, wenn diese Krankheit eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist.
- Die Verkürzung der Arbeitszeit kann eine der Vorkehrungsmaßnahmen darstellen.
- Die dänische Rechtsvorschrift darf in einem Fall, in dem es um eine behinderte Person geht und in dem die Behinderung faktisch teilweise darauf zurückzuführen ist, dass der Arbeitgeber keine angemessenen Maßnahmen getroffen hat, nicht zur Anwendung kommen. Das Gesetz könnte zudem ungültig sein, da angenommen werden kann, dass behinderte Menschen das Kriterium der 120 Tage leichter erfüllen als nicht behinderte Menschen, die bloß krank sind. Es ist Aufgabe des nationalen Gerichts zu entscheiden, ob die dänische Regierung für diese Rechtsvorschrift und ihre Anwendung auch auf behinderte Menschen eine sachliche Rechtfertigung hat.

## Anmerkungen zu Jette Ring

- Der EuGH wies auf den Vorrang der von der Union geschlossenen internationalen Übereinkommen vor den Bestimmungen des abgeleiteten Rechts hin und machte deutlich, dass der EU-Begriff „Behinderung“ in Übereinstimmung mit der UN-BRK auszulegen ist.
- Aus Gründen der Übereinstimmung mit der UN-BRK verwendete der EuGH eine neue Definition des Begriffs „Behinderung“. Der Begriff „Behinderung“ ist so zu verstehen, dass er Einschränkungen erfasst, die zurückzuführen sind auf:
  - (i) **lang andauernde...**
  - (ii) **physische, geistige oder psychische** Beeinträchtigungen
  - (iii) die in **Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren**
  - (iv) den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben **hindern können**
  - (v) **gleichberechtigt** mit den anderen Arbeitnehmern
- Diese Definition erfasst nicht nur Behinderungen, die angeboren sind oder von Unfällen herrühren, sondern auch durch eine Krankheit verursachte Behinderungen. Der EuGH führte weiter aus, dass dem Wortlaut von Richtlinie 2000/78 nicht zu entnehmen sei, dass ihr Anwendungsbereich auf einen bestimmten Schweregrad einer Behinderung beschränkt sei.

## Z. (Rechtssache C-363/12) Hintergrund

- Frau Z. leidet unter einer seltenen Fehlbildung, infolge derer sie keine Gebärmutter hat und somit kein Kind austragen kann. Frau Z. und ihr Ehemann erhielten im Rahmen einer Vereinbarung mit einer Ersatzmutter in Kalifornien ein Kind. Sie sind auch die genetischen Eltern dieses Kindes, und in der amerikanischen Geburtsurkunde ist die Ersatzmutter nicht angegeben. Nach kalifornischem Recht gelten Frau Z. und ihr Ehemann als Eltern des Kindes.
- Frau Z. beantragte bezahlten Urlaub wie im Fall von Mutterschaft oder Adoption. Der Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, dass Frau Z. zu keinem Zeitpunkt schwanger gewesen sei und das Kind nicht durch die Eltern adoptiert wurde.
- Das nationale Gericht, bei dem Frau Z. Klage erhob, wollte klären lassen, ob diese Ablehnung gegen die Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen verstößt oder eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund einer Behinderung darstellt (beide Arten von Diskriminierung sind nach der Gleichbehandlungsrichtlinie bzw. der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf untersagt).

## Urteil des EuGH in der Rechtssache Z. (2014)

- Zur Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf führt der Gerichtshof aus, dass das Unvermögen, ein Kind auszutragen, für eine Frau zwar eine große seelische Belastung darstellen kann, dass aber der Begriff „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie voraussetzt, dass die Einschränkung, unter der eine Person leidet, sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben in Gleichberechtigung mit anderen Arbeitnehmern hindern kann.
- Jedoch hindert die Unmöglichkeit, auf konventionellem Weg ein Kind zu bekommen, eine Bestellmutter für sich genommen grundsätzlich nicht am Zugang zur Beschäftigung, an der Ausübung eines Berufs oder dem beruflichen Aufstieg.
- Der Gerichtshof kommt daher zu dem Schluss, dass das Unvermögen, ein Kind auszutragen, keine „Behinderung“ im Sinne der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf darstellt, welche damit in einer Situation wie der im Ausgangsverfahren fraglichen keine Anwendung findet.

## Anmerkungen zu Z.

- Der Gerichtshof verwies auf Artikel 1 UN-BRK und wiederholte mit Nachdruck, dass die Gleichbehandlungsrichtlinie nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit der UN-BRK auszulegen sei.
- Der EuGH akzeptierte eine mögliche Behinderung von Frau Z. im Sinne der UN-BRK. Der Gerichtshof berief sich jedoch auf den begrenzten materiellen Anwendungsbereich der Richtlinie, da die Richtlinie nur auf Behinderungen abstelle, die die Teilhabe eines Arbeitnehmers am Berufsleben erschweren, was bei medizinischen Gegebenheiten, die eine Frau daran hindern, schwanger zu werden, nicht der Fall sei.

## Glatzel (Rechtssache C-356/12) Hintergrund

- Herrn Glatzel wurde durch die bayerischen Behörden die Erteilung einer Fahrerlaubnis für Lastkraftwagen (Lkw) versagt, weil das Sehvermögen, über das er auf seinem schlechteren Auge verfügt, nicht das in Anhang III Nr. 6.4 der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 über den Führerschein geforderte Mindestniveau erreichte.
- Mit seiner Frage ersuchte das vorlegende Gericht den Gerichtshof, die Gültigkeit von Anhang III Nr. 6.4 der Richtlinie im Hinblick auf Art. 20, Art. 21 Abs. 1 und Art. 26 der Charta, die sich auf die Gleichheit vor dem Gesetz, die Nichtdiskriminierung wegen einer Behinderung bzw. die Integration von Menschen mit Behinderung beziehen, zu prüfen.

## Urteil des EuGH in der Rechtssache Glatzel (2014)

- Um die Gültigkeit der Richtlinie 2006/126 im Hinblick auf Art. 21 Abs. 1 der Charta beurteilen zu können, ist es nicht erforderlich, abschließend festzustellen, ob Herr Glatzel als ein Mensch mit einer Behinderung im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist. Auch wenn der Zustand, in dem sich eine Person wie Herr Glatzel befindet, als vom Begriff „Behinderung“ im Sinne der Charta erfasst anzusehen sein sollte, kann die unterschiedliche Behandlung, die darin besteht, dass ihr aus dem Grund keine Fahrerlaubnis für Fahrzeuge der Klassen C1 und C1E erteilt wird, weil ihre Sehschärfe unzureichend ist, aus zwingenden Erwägungen der Verkehrssicherheit objektiv gerechtfertigt sein.
- Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit erfordert insbesondere, den Grundsatz der Gleichbehandlung so weit wie möglich mit den Erfordernissen der Sicherheit im Straßenverkehr, die für die Voraussetzungen zum Führen von Kraftfahrzeugen bestimmend sind, in Einklang zu bringen.
- Obgleich Artikel 26 der Charta die Europäische Union verpflichtet, den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Eingliederungsmaßnahmen anzuerkennen und zu achten, verpflichtet dieser Grundsatz die EU nicht, spezifische Maßnahmen zu treffen. Damit dieser Artikel volle Wirkung entfalten kann, muss er im Unionsrecht oder im nationalen Recht konkretisiert werden. Dementsprechend kann dieser Artikel als solcher Personen kein subjektives Recht verleihen.

## Kaltoft (Rechtssache C-354/13) Hintergrund

- Herr Karsten Kaltoft hat 15 Jahre als Tagesbetreuer für die Gemeinde Billund (Dänemark) gearbeitet. Am 22. November 2010 beendete die Gemeinde seinen Arbeitsvertrag. Während der gesamten Laufzeit seines Arbeitsvertrags galt Herr Kaltoft als adipös im Sinne der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO).
- Die für Herrn Kaltoft handelnde Gewerkschaft Fag og Arbejde (FOA), nach deren Ansicht seine Entlassung auf einer rechtswidrigen Diskriminierung wegen Adipositas beruht, hat sich an ein dänisches Gericht gewandt, um diese Diskriminierung feststellen zu lassen und Schadensersatz zu fordern.
- Im Rahmen der Prüfung dieser Klage hat das Gericht in Kolding, Dänemark (Retten i Kolding), den Gerichtshof um Aufschluss darüber ersucht, ob das Unionsrecht ein eigenständiges Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas enthält. Hilfsweise möchte es wissen, ob Adipositas eine Behinderung sein kann und ob sie damit in den Geltungsbereich der genannten Richtlinie fällt.

## Urteil des EuGH in der Rechtssache Kaltoft (2015)

- Der Gerichtshof weist darauf hin, dass weder die Verträge noch das abgeleitete Unionsrecht auf dem Gebiet von Beschäftigung und Beruf ein Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas als solcher enthalten.
- Zur Frage, ob Adipositas eine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie sein kann, gelangt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Adipositas des Arbeitnehmers, wenn sie unter bestimmten Umständen eine Einschränkung mit sich bringt, die:
  - insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist,
  - ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und
  - wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist,
  - unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie fallen kann.
- Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Adipositas an dieser Teilhabe gehindert wäre, und zwar aufgrund eingeschränkter Mobilität oder dem Auftreten von Krankheitsbildern, die ihn an der Verrichtung seiner Arbeit hindern oder zu einer Beeinträchtigung der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit führen.

## Anmerkungen zu Kaltoft

- Der Gerichtshof wiederholt nur seine im Urteil Jette Ring (Rechtssache C-335/11) geprägte Definition des Begriffs „Behinderung“. Das Urteil ist jedoch interessant, weil es sich mit Adipositas befasst.
- Rechtssachen, in denen es um Adipositas geht, sind typische Beispiele für rechtliche Definitionen des Begriffs „Behinderung“, die Personen ausschließen, deren Beeinträchtigungen willentlich herbeigeführt wurden. Der EuGH betonte, dass Behinderung nicht davon abhängig sei, in welchem Maße die betreffende Person zu dem Auftreten ihrer Behinderung beigetragen habe, und wies die zugrunde liegenden moralischen Motivationen derartiger Herangehensweisen zurück.
- Kaltoft ist auch ein weiterer Schritt hin zu einer Herangehensweise, bei der sich die gerichtliche Prüfung von der Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung auf ihre diskriminierenden sozialen Auswirkungen verlagert. In der Rechtssache Kaltoft hinterfragten weder der Gerichtshof, noch der Generalanwalt, ob Adipositas unter den Begriff der Beeinträchtigung fällt.
- Obgleich der Generalanwalt diese Frage anschnitt, ging der EuGH bei der Prüfung der Sache nicht näher auf den Begriff der „wahrgenommenen“ Beeinträchtigung ein.



## Daouidi (Rechtssache C-395/15). Hintergrund

- Am 26. November 2014, als er wegen einer Schulterluxation noch vorübergehend arbeitsunfähig war, erhielt Herr Daouidi von Bootes Plus eine Kündigung wegen Fehlverhaltens.
- Das vorlegende Gericht führte aus, es gebe hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für die Annahme, dass der wahre Grund für die Kündigung nicht in einem Fehlverhalten, sondern in der durch seinen Arbeitsunfall bedingten Arbeitsunfähigkeit von unbestimmter Dauer liege.
- Das vorlegende Gericht legte die Sache dem EuGH zur Vorabentscheidung vor, um klären zu lassen, ob Herr Daouidi in Anbetracht der unbestimmten Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit als „behindert“ im Sinne der europäischen Antidiskriminierungsvorschriften zu betrachten sei.

## Urteil des EuGH in der Rechtssache Daouidi (2016)

- Der Umstand, dass eine Person aufgrund eines Arbeitsunfalls auf unbestimmte Zeit vorübergehend arbeitsunfähig im Sinne des nationalen Rechts ist, bedeutet für sich allein nicht, dass die Einschränkung der Fähigkeit dieser Person als „langfristig“ gemäß der Definition der „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie, betrachtet im Licht der UN-BRK, qualifiziert werden kann.
- Zu den Anhaltspunkten dafür, dass eine solche Einschränkung „langfristig“ ist, gehören u. a. der Umstand, dass zum Zeitpunkt des angeblich diskriminierenden Geschehnisses ein kurzfristiges Ende der Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen nicht genau absehbar ist, oder der Umstand, dass sich die Arbeitsunfähigkeit bis zur Genesung des Betroffenen noch erheblich hinziehen kann.
- Das vorlegende Gericht muss sich bei der Überprüfung dieser Langfristigkeit auf alle ihm bekannten objektiven Gesichtspunkte stützen, insbesondere auf Unterlagen und Bescheinigungen über den Zustand des Betroffenen, die auf aktuellen medizinischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen und Daten beruhen.

## Anmerkungen zu Daouidi

- Obgleich das Urteil diesbezüglich keine besonders wertvollen Orientierungshilfen gibt, unterstreicht die Anforderung der Langfristigkeit der Einschränkung, die für die unionsrechtliche Definition maßgeblich ist, eine bleibende Fokussierung auf den Charakter gesundheitlicher Beeinträchtigten, nicht auf deren soziale Wirkungen.
- Indem darauf bestanden wird, dass die Beeinträchtigung „langfristig“ sein muss, schließt die unionsrechtliche Definition eine Vielzahl von Arbeitnehmern mit kurzzeitigen, fluktuierenden oder episodischen Beeinträchtigungen von dem Schutz gegen Diskriminierung aus.
- Es ist darauf hinzuweisen, dass die Definition des Begriffs „Behinderung“ in der UN-BRK einschließenden Charakter hat, nicht ausschließenden. Obgleich Artikel 1 der UN-BRK auf „langfristige“ Beeinträchtigten Bezug nimmt, schließt diese Bestimmung andere Beeinträchtigungen nicht aus. In dieser Hinsicht konkretisierte der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in S.C. gegen Brasilien (2014), dass nach Artikel 1 des Übereinkommens „der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ Menschen mit langfristigen Beeinträchtigungen umfasst, **aber nicht auf diese beschränkt ist**“.

## Ruiz Conejero (Rechtssache C-270/16). Hintergrund

- Herr Ruiz Conejero arbeitete für ein Unternehmen, das Reinigungsdienste für ein Krankenhaus erbrachte. Er litt unter einer durch Adipositas verschlimmerten degenerativen Gelenkerkrankung, ein Zustand, der eine Behinderung darstellte.
- Ihm wurde gekündigt, da die Gesamtdauer seiner Fehlzeiten das im spanischen Arbeitnehmerstatut festgelegte Höchstmaß überschritten hatte. Das Statut bestimmt, dass ein Arbeitsvertrag wegen wiederkehrender Abwesenheiten vom Arbeitsplatz beendet werden kann, die 20 % der Arbeitstage in zwei aufeinanderfolgenden Monaten und insgesamt 5 % in den vorangegangenen zwölf Monaten oder 25 % in vier nicht aufeinanderfolgenden Monaten innerhalb von zwölf Monaten erreichen.
- Als Herr Ruiz Conejero die Nichtigerklärung seiner Kündigung – mit der Begründung, dass sie eine Diskriminierung wegen einer Behinderung darstelle – begehrte, legte das spanische Gericht die Frage, ob sein nationales Recht behinderte Arbeitnehmer diskriminiere, dem EuGH zur Vorabentscheidung vor.

## Fazit

- Die Unterscheidung zwischen der medizinischen und der sozialen Betrachtungsweise von Behinderung ist für unser Verständnis des Begriffs „Menschenrechte und Behinderung“ eindeutig von grundlegender politischer und philosophischer Bedeutung.
- Durch die Heranziehung der UN-BRK als Auslegungsinstrument bei der Beurteilung von EU-Rechtsvorschriften hat der Europäische Gerichtshof schrittweise eine positive und umfassender werdende Sichtweise für die Rechte von Menschen mit Behinderungen gewählt.
- Im Hinblick auf die Definition des Begriffs „Behinderung“ unterstreicht die Rechtsprechung des EuGH Schritte in Richtung einer zunehmend sozialen Betrachtungsweise von Behinderung. Bei der Beurteilung der Rechte von Menschen mit Behinderungen, die gegen Diskriminierung geschützt werden sollen, sollte sich die rechtliche Würdigung von der Art der gesundheitlichen Beeinträchtigungen der betroffenen Person auf die diskriminierenden sozialen Auswirkungen solcher Beeinträchtigungen verlagern.