Coleman: Die sich abzeichnenden Grundgedanken der Beschäftigungsrahmenrichtlinie 2000/78

1. In diesem Vortrag werde ich die Vorabentscheidung in der Rechtssache Coleman gegen Attridge Law untersuchen.

2. Diskriminierung kann bisweilen aufgrund einer – sachlich zutreffenden oder aber auch nicht zutreffenden – Annahme über einen anderen Menschen erfolgen, wie z.B. dass eine Frau lesbisch ist. In einem anderen Fall kann eine Person sich einer Diskriminierung ausgesetzt sehen, weil sie Menschen mit bestimmten Merkmalen zugehörig ist. Beispielsweise kann einem Nicht-Roma der Zutritt zu einer Bar verweigert werden, weil er mit der Volksgruppe der Roma angehörenden Freunden zusammen ist.

3. Wahrscheinlich werden auch aus anderen Mitgliedstaaten noch Vorabentscheidungsersuchen zu der Frage eingereicht werden, ob unzutreffende Wahrnehmungen eines Merkmals zur Feststellung einer unmittelbaren Diskriminierung führen können. Die Rechtslage im Vereinigten Königreich (UK) ist vergleichsweise eindeutig. „Aufgrund“ deckt jede unmittelbare weniger günstige Behandlung ab, die sich **aus dem Merkmal** ergibt, ob die betreffende Person es nun tatsächlich aufweist oder nicht.

4. Die einzigen Bereiche, in denen dieser Grundsatz unter Umständen nicht gilt, sind im UK Behinderung und Alter.

Coleman gegen Attridge Law

5. In *Coleman gegen Attridge Law*, Rechtssache C–303/06, prüfte der EuGH die weiter unten dargestellten Fragen zur Umsetzung der Rahmenrichtlinie 2000/78 im Disability Discrimination Act von 1995 (in geänderter Fassung) („DDA“). In diesem Gesetz hatte es geheißen, Ansprüche wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung lägen (außer bei einer Viktimisierung) ausschließlich bei der behinderten Person.

Sachverhalt

6. **Frau Coleman** war als Anwaltssekretärin in einer Kanzlei von „solicitors“ beschäftigt. Sie hatte einen 2002 geborenen behinderten Sohn, der Apnoe-Attacken bekommt, an einer angeborenen Laryngomalazie und Bronchomalazie leidet und deshalb fachärztlich und pflegerisch speziell versorgt werden muss.

7. Sie macht geltend, von ihren Arbeitgebern aufgrund ihres behinderten Sohnes unfair behandelt worden zu sein. Sie versuchte, gestützt auf das EU-Recht, wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu klagen und machte geltend, Schutz vor Diskriominierung „wegen einer Behinderung“, wie ihn die Richtlinie 2000/78 (Beschäftigungsrahmenrichtlinie) vorsieht, bedeute, das Disability Discrimination Act sei bewusst so auszulegen, dass es Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit der Klägerin zu einer behinderten Person abdeckt.

Das vorlegende Gericht

8. Ein Arbeitsgericht stellte bei einer Vorüberprüfung vor der Verhandlung fest, dass eine solche „Diskriminierung durch Zugehörigkeit“ bei wörtlicher Lesart nicht unter das DDA fällt. Das Gericht zog allerdings den Schluss, es liege kein „*acte clair*“ vor, wonach die Richtlinie nicht so ausgelegt werden könne, Diskriminierung durch Zugehörigkeit sei nicht gedeckt. Es sei vielmehr möglich, das DDA bewusst so zu verstehen, dass es mit einer solchen Auslegung des EU-Rechts übereinstimmt. Damit vertrat das Gericht die Auffassung, es könne geltend gemacht werden, nach der Richtlinie müsse das DDA so gelesen werden, dass es den Schutz auf Angehörige eines Behinderten ausweitet, deren Diskriminierung aufgrund des geschützten Merkmals dieser anderen Person, d.h. der Behinderung, erfolgt.

Vorlagefragen

9. Das Arbeitsgericht legte bei seinem Vorabentscheidungsersuchen dem Europäischen Gerichtshof folgende Fragen vor:

> „1. Schützt die Richtlinie in Verbindung mit dem Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung nur Personen vor unmittelbarer Diskriminierung und Belästigung, die selbst behindert sind?
> 2. Wird die obige Frage 1 negativ beantwortet, schützt die Richtlinie dann Arbeitnehmer, die zwar nicht selbst behindert sind, aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer behinderten Person aber weniger günstig behandelt oder belästigt werden?
> 3. Behandelt ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin weniger günstig, als er andere Arbeitnehmer behandelt oder behandeln würde und steht fest, dass der Grund für die Behandlung der Arbeitnehmerin darin liegt, dass diese einen von ihr betreuten behinderten Sohn hat, liegt dann mit dieser Behandlung eine

unmittelbare Diskriminierung entgegen dem durch die Richtlinie festgelegten Gleichbehandlungsgrundsatz vor?
4. Belästigt ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin und wird als Grund der Behandlung festgestellt, dass die Arbeitnehmerin einen von ihr betreuten behinderten Sohn hat, bedeutet diese Belästigung dann einen Verstoß gegen den durch die Richtlinie festgelegten Gleichbehandlungsgrundsatz?“

Beschwerde gegen das Vorabentscheidungsersuchen

10. Das Employment Appeal Tribunal verwarf die Beschwerde gegen dieses Vorabentscheidungsersuchen mit der Feststellung, das Disability Discrimination Act lasse sich so auslegen, dass es eine Diskriminierung durch Zugehörigkeit einschließe, ohne den Wortlaut der Rechtsvorschrifit zu verdrehen und in Übereinstimmung mit der Verpflichtung des einzelstaatlichen Gerichts, zu einer Rechtskonstruktion zu gelangen, die die uneingeschränkte Wirksamkeit der Richtlinie sicherstellt.

Stellungnahme des Generalanwalts

11. Der Generalanwalt („GA“) des Europäischen Gerichtshofs gibt zu dem EuGH vorgelegten Fällen eine Stellungnahme ab. Der Europäische Gerichtshof folgt der Stellungnahme des Generalanwalts gewöhnlich, wenn auch nicht immer.

12. Der Generalanwalt vertrat in seiner Stellungnahme zu Coleman die Ansicht, die Richtlinie sei so zu verstehen, dass sie auch dann den Schutz auf wegen einer Behinderung benachteiligte Personen ausdehnt, wenn die Benachteiligung durch die Behinderung einer anderen Person verursacht wird.

13. Die Stellungnahme ist kurz und klar. Der GA war der Auffassung, dass die Vorlagefragen des Arbeitsgerichts an den EuGH sich auf ein einziges Rechtsthema reduzierten: „Schützt die Richtlinie Nichtbehinderte, die im Rahmen ihrer Beschäftigung aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer behinderten Person eine unmittelbare Diskriminierung und/oder Belästigung erfahren?“

Die sich abzeichnenden Grundgedanken

14. Der GA argumentiert auf der Grundlage der Richtlinie. Sie wurde gemäß Artikel 13 EG angenommen, der durch den Vertrag von Amsterdam dem EG-Vertrag hinzugefügt wurde und folgenden Wortlaut hat:

> (1) Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung 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.

15. Es gibt mit anderen Worten spezifische Diskriminierungsgründe, die als Verdachtsmomente gelten und das Ziel der Antidiskriminierungsgesetzgebung der Gemeinschaft darstellen. Die Richtlinie ist im Lichte der von Artikel 13 selbst verfolgten Ziele zu interpretieren. Der GA stellte fest, dass Artikel 13 EG die Verpflichtung der Rechtsordnung der Gemeinschaft

auf den Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zum Ausdruck bringt.

16. Dem Hintergrund der Rechtsprechung des EuGH zu diesen Grundsätzen kommt darum Relevanz zu. Gleichheit ist nicht bloß ein politisches Ideal und eine Bestrebung, sondern eines der Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts. Wie der Gerichtshof in der Rechtssache *Mangold* zum Alter erklärte, stellt die Richtlinie einen praktischen Aspekt des Gleichheitsgrundsatzes dar.

17. Bisher ist die Stellungnahme fachlich und legalistisch gehalten. Der GA erörtert dann jedoch die grundlegenden philosophischen Wertvorstellungen, die die Basis des Gleichstellungsrechts bilden: die Menschenwürde und die persönliche Eigenständigkeit. Diese Wertediskussion weist darauf hin, warum die Richtlinie so weit ausgelegt werden muss, dass auch eine Diskriminierung durch Zugehörigkeit eingeschlossen ist. Ohne diesen Geltungsumfang würde sie die behinderte Person nicht schützen und es zulassen, dass ihre Würde und Eigenständigkeit als weniger bedeutsam als die eines Nichtbehinderten behandelt werden. Der GA erklärte dazu:

> „Als absolutes Minimum zieht die Menschenwürde die Anerkennung der Gleichwertigkeit jedes Einzelnen nach sich. Das eigene Leben erhält seinen Wert allein schon dadurch, dass man ein Mensch ist und niemandes Leben ist wertvoller oder weniger wertvoll als das eines anderen Menschen“... „Deshalb dürfen Einzelne und politische Institutionen nicht auf

eine Art und Weise handeln, die die intrinsische Bedeutung jedes Menschenlebens leugnet.“

18. Der Wert der Würde erfordert Gleichheit, um den gleichen Wert eines Menschenlebens sicherzustellen. Der GA fuhr fort:

> „Ein relevanter, wenn auch anderer Wert ist der der persönlichen Eigenständigkeit. Er gebietet, dass die Einzelnen in der Lage sein sollten, den Gang ihres Lebens über eine Abfolge von Entscheidungen zwischen verschiedenen wertvollen Optionen zu gestalten und zu steuern. Die Wahrnehmung der Eigenständigkeit setzt voraus, dass Menschen eine Reihe wertvoller Optionen geboten werden, aus denen sie auswählen können. Wenn wir als eigenständige Vertreter handeln, die über die von uns gewünschte Lebensgestaltung Entscheidungen treffen, erhalten unsere ‚persönliche Integrität, das Gefühl unserer eigenen Würde und unsere Selbstachtung konkreten Ausdruck'.”

19. Der GA führte aus: „Die weniger günstige Behandlung von jemandem von jemandem aus Gründen wie Glaubensüberzeugung, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung untergräbt den besonderen, einzigartigen Wert, den Personen besitzen, weil sie Menschen sind. Die Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen bedeutet, dass wir uns solchen Erwägungen nicht hingeben sollten, wenn wir jemandem eine Last aufbürden oder einen Vorteil vorenthalten. Anders gesagt sind dies Merkmale, die keinerlei

Rolle bei einer Bewertung spielen sollten, ob es richtig oder nicht richtig ist, jemanden weniger günstig zu behandeln.“

20. Es sollte beachtet werden, dass der GA das Alter bei dieser Aufzählung nicht besonders hervorgehoben hat. Man betrachte demgegenüber den schwierigen Ansatz des GA in der Rechtssache „*Heyday“,* in der der GA zwar versucht, den Gedanken an eine Rangfolge der Gründe nach Artikel 13 zu verwerfen, das Alter aber tatsächlich an die letzte Stelle setzt, weil dieses Merkmal „weniger verdächtig“ als die übrigen Gründe sei.

21. Nachdem der GA in der Rechtssache Coleman geprüft und erläutert hat, auf welche Weise eine Diskriminierung die Würde und die Eigenständigkeit eines Behinderten unterminiert, wendet er sich der Frage zu, ob die Diskriminierung stets speziell auf den Behinderten abzielen müsse. Dabei sei daran erinnert, dass diese Argumentation auch für die übrigen Merkmale wie (insbesondere) das Alter gilt.

> „Direktes Abzielen auf eine Person, die ein besonderes Merkmal besitzt, ist jedoch nicht die einzige Form der Diskriminierung gegen diese Person. Dies kann auf weiteren, subtileren und weniger offensichtlichen Wegen geschehen. Eine Methode, die Würde und die Eigenständigkeit einer bestimmten Gruppe angehörender Menschen zu untergraben, besteht darin, nicht sie sich als Ziel vorzunehmen, sondern in enger Verbindung mit ihnen stehende Dritte, die der Gruppe

nicht selbst angehören. Aus einer tragfähigen Gleichstellungskonzeption folgt, dass diese subtileren Formen der Diskriminierung ebenfalls von der Antidiskriminierungsgesetzgebung erfasst werden sollten, da auch sie sich auf verdächtigen Klassifizierungen angehörende Personen auswirken."

22. Der GA stellte fest, dass die Würde der das Merkmal aufweisenden Person genauso sehr beeinträchtigt wird, wenn sie erleben muss, dass jemand anders nur wegen der Zugehörigkeit zu ihr eine Diskriminierung erfährt.

„Darüber hinaus untergräbt diese subtilere Form der Diskriminierung die Fähigkeit von Menschen mit einem verdächtigen Merkmal, ihre Eigenständigkeit auszuüben. So kann die Eigenständigkeit von Angehörigen einer Religionsgemeinschaft (beispielsweise bei der Frage, wen sie heiraten oder wo sie leben sollen) beeinträchtigt sein, wenn sie wissen, dass die Person, die sie heiraten werden, aufgrund der Religionszugehörigkeit des Ehepartners diskriminiert werden dürfte. Dazu kann es auch – allerdings in geringerem Maße – bei Menschen mit Behinderung kommen. Angehörige bestimmter Gruppen sind oft verletzlicher als durchschnittliche Personen, sodass sie sich auf Einzelne stützen, mit denen sie eng verbunden sind (Angehörige), um Hilfe bei ihren Bestrebungen zu erlangen, ein Leben entsprechend den von ihnen getroffenen Grundsatzentscheidungen zu führen. Enthält

der Diskriminierende einem Einzelnen wertvolle Optionen auf Gebieten vor, die für unser Leben grundsätzliche Bedeutung besitzen, weil dieser Einzelne einer Person zugehörig ist, die ein verdächtiges Merkmal aufweist, dann nimmt er auch dieser Person wertvolle Optionen und hindert sie an der Wahrnehmung ihrer Eigenständigkeit. Anders formuliert: Der Person, die zu der verdächtigen Klassifikation gehört, wird ein Spektrum an Möglichkeiten verwehrt, dass ihr sonst offengestanden hätte."

Funktionsweise der Richtlinie

23. Der GA wendet sich dann der Frage zu, wie die Richtlinie in Artikel 2 sicherstellt, dass ihre Schutzziele erreicht werden. Der GA führte aus: „Das wichtige Wort lautet hier „wegen".

„…die Richtlinie erfüllt eine *Ausschlussfunktion*: Sie schließt die religiöse Überzeugung, das Alter, eine Behinderung und die sexuelle Orientieirung aus der Reihe der zulässigen Gründe aus, die ein Arbeitgeber zu Recht geltend machen kann, um einen Arbeitgeber gegenüber einem anderen zu benachteiligen. Anders gesagt: Nach dem Inkrafttreten der Richtlinie ist es nicht mehr erlaubt, diese Betrachtungen in die Argumentation des Arbeitgebers einzubeziehen, wenn er beschließt, einen Arbeitnehmer weniger günstig zu behandeln."

24. In Fällen unmittelbarer Diskriminierung (und von Belästigung) „[S]tützt sich [d]er Diskriminierende … auf eine verdächtige Klassifizierung, um auf eine bestimmte Weise zu handeln. Die

Klassifizierung ist kein reiner Zufall, sondern dient ihm bei seiner Argumentation als wesentliche Prämisse. Führt ein Arbeitgeber diese verdächtigen Gründe an, so sieht die Rechtsordnung der Gemeinschaft darin ein auszurottendes Übel. Darum verbietet die Richtlinie die Heranziehung dieser Klassifizierungen als Gründe, auf denen die Argumentation eines Arbeitgebers aufbauen darf.

25. Der GA gelangte zu dem Schluss, dass „der Einschluss der Diskriminierung durch Angehörigkeit in den Geltungsbereich des Verbots der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung … die natürliche Folge des Ausschlussmechanismus (ist), über den das Verbot dieser Form der Diskriminierung funktioniert“.

26. Bezeichnenderweise erkannte der GA somit an, dass es nur dann zu einer Diskriminierung durch Zugehörigkeit kommt, wenn eine unmittelbare Diskriminierung oder Belästigung erfolgt. Damit hat der Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit, sich auf scheinbar neutrale Praktiken, Maßnahmen oder Kriterien zu stützen, die für ihn wegen der Zugehörigkeit zu einer behinderten Person Folgen haben.

> In Bezug auf die unmittelbare Diskriminierung „… sieht die Wirkung der Richtlinie [jedoch] so aus, dass es einem Arbeitgeber nicht gestattet ist, sich auf Religion, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung zu stützen, um einige Arbeitnehmer wenige günstig als andere zu behandeln. Sonst erführen diese Personen eine ungerechte Behandlung und würden ihre Würde und ihre Eigenständigkeit nicht geachtet.

Das ist auch in Rechtssachen nicht anders, in denen der diskriminierte Arbeitnehmer nicht selbst behindert ist. Der Grund für die erfahrene Diskriminierung ist weiterhin eine Behinderung. Die Richtlinie bewegt sich auf der *Ebene der Diskriminierungsgründe*. Der Missstand, der abgestellt werden sollte, ist die Verwendung bestimmter Merkmale als Gründe für die Schlechterstellung einiger Arbeitnehmer gegenüber anderen. Dadurch werden Religion, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung voll und ganz aus dem Spektrum der Gründe herausgenommen, die ein Arbeitgeber zu Recht ins Feld führen kann, um manche Menschen weniger gut zu behandeln. Anders gesagt: Die Richtlinie lässt es nicht zu, dass die möglicherweise feindselige Haltung eines Arbeitgebers gegenüber Angehörigen der aufgeführten verdächtigen Klassifizierungen als Grundlage für irgendeine weniger günstige Behandlung in Beschäftigung und Beruf dienen kann. Wie ich bereits erläutert habe, kann diese Feindseligkeit offen zum Ausdruck gebracht werden, indem auf Einzelne abgestellt wird, die selbst bestimmte Merkmale aufweisen oder – in subtilerer und verdeckterer Form – durch Abstellen auf Personen, die zu den die Merkmale aufweisenden Personen in einem Zugehörigkeitsverhältnis stehen. Im ersten Fall halten wir ein solches Verhalten für falsch und wollen es verboten sehen. Der letztere Fall ist materiellrechtlich in jeder Hinsicht genau gleich gelagert. In beiden Fällen veranlasst die Feindseligkeit des Arbeitgebers gegenüber älteren Menschen, Behinderten oder Homosexuellen oder auch gegenüber Menschen mit einer

bestimmten Glaubensüberzeugung ihn dazu, bestimmte Arbeitnehmer weniger gut zu behandeln."

„Wichtig ist dabei, dass diese Behinderung – in dem vorliegenden Fall die Behinderung von Frau Colemans Sohn – als Grund genommen wurde, um sie weniger gut zu behandeln. Die Richtlinie kommt nicht nur dann zum Tragen, wenn der Kläger selbst behindert ist, sondern in jedem einzelnen Fall einer weniger günstigen Behandlung aufgrund einer Behinderung."

27. Der GA empfahl dem Gerichtshof, die Vorlagefrage des Employment Tribunal wie folgt zu beantworten:

> Die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf schützt Menschen, die zwar nicht selbst behindert sind, aber wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer behinderten Person eine unmittelbare Diskriminierung und/oder Belästigung in Beschäftigung und Beruf erleiden.

Das Urteil des Gerichtshofs

Erster Teil von Frage 1 sowie Fragen 2 und 3

28. Der Gerichtshof sah darin die Frage, ob die Richtlinie 2000/78 so auszulegen sei, dass unmittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung nur für einen selbst behinderten Arbeitnehmer gelte oder ob der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Verbot der

unmittelbaren Diskriminierung sich gleichermaßen auf einen Arbeitnehmer beziehe, der nicht selbst behindert ist, aber wie in dem vorliegenden Fall aufgrund der Behinderung seines Kindes, für das er angesichts des Zustands des Kindes die Hauptpflegeperson darstellt.

29. Es wird festgehalten, dass gemäß Artikel 2(2)(a) eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person, unter anderem wegen einer Behinderung, in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat odere erfahren würde. Der EuGH verwies auf den Geltungsbereich der Richtlinie gemäß Artikel 3. Er fuhr dann in Ziffer 38 fort:

> 38. Demzufolge geht aus diesen Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 nicht hervor, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung, der durch sie gesichert werden soll, auf Menschen beschränkt ist, die selbst eine Behinderung im Sinne der Richtlinie aufweisen. Ganz im Gegenteil verfolgt die Richtlinie im Hinblick auf Beschäftigung und Beruf das Ziel der Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung wegen einer Behinderung. Der in der Richtlinie verankerte Grundsatz der Gleichbehandlung auf diesem Gebiet gilt nicht für eine bestimmte Personengruppe, sondern verweist auf die in Artikel 1 aufgeführten Gründe. Diese Auslegung wird durch den Wortlaut von Artikel 13 EG gestützt, der die Rechtsgrundlage der Richtlinie 2000/78 bildet und der Gemeinschaft die Befugnis verleiht, geeignete Schritte zur Bekämpfung der Diskriminierung – unter anderem wegen einer Behinderung – zu ergreifen.

30. Der Gerichtshof beschäftigte sich dann mit der abweichenden Bestimmung in Artikel 5 der Richtlinie in Bezug auf den Gedanken einer angemessenen Vorkehrung. Solche Vorkehrungen stehen nur

den Behinderten selbst zur Verfügung. Er vermerkte die Beschränkungen dieses Konzepts in Artikel 5 wie auch in Artikel 7(2) der Richtlinie.

31. Die Regierungen des Vereinigten Königreichs, Griechenlands, Italiens und der Niederlande machten geltend, deshalb und wegen der Erwägungsgründe 16, 17 und 27 der Präambel der Richtlinie 2000/78 könne das in der Richtlinie verfügte Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht so ausgelegt werden, als decke es eine Situation ab, in der der Kläger nicht behindert ist.

32. Der Gerichtshof erklärte demgegenüber, diese Bestimmungen bezögen sich „spezifisch auf Behinderte, weil sie entweder Bestimmungen in Bezug auf Maßnahmen zur positiven Diskriminierung von Behinderten selbst seien oder aber spezifische Maßnahmen darstellten, die sinnlos würden oder sich als unverhältnismäßig erweisen könnten, wenn sie nicht auf Behinderte beschränkt würden. Somit sollen, wie die Erwägungsgründe 16 und 20 der Präambel der Richtlinie 2000/78 angeben, die betreffenden Maßnahmen Vorkehrungen für Behinderte im Beruf bewirken und den beruflichen Rahmen an ihre Behinderung anpassen. Solche Maßnahmen sind darum eigens dafür gedacht, die Eingliederung Behinderter in die Arbeitswelt zu erleichtern und zu fördern und können sich deshalb nur auf Behinderte und die Verpflichtungen ihrer Arbeitgeber sowie gegebenenfalls die der Mitgliedstaaten gegenüber Behinderten beziehen.“ (Ziffer 42).

33. Es ergab sich daraus also nicht, dass unmittelbare Diskriminierung auf die gleiche Weise eingegrenzt werden musste. Darüber hinaus stellte der EuGH fest, dass „Erwägungsgrund 6 der Präambel der Richtlinie im Hinblick auf die Charta der Gemeinschaft über die sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“ sich sowohl auf die allgemeine Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung als auch auf die Notwendigkeit bezieht, geeignete Maßnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Integration Behinderter zu ergreifen.“

34. Die Regierungen des Vereinigten Königreichs, Italiens und der Niederlande stützten sich auf das Urteil in der Rechtssache C-13/05 *Chacón Navas* [2006] ECR I-6467, wonach der Geltungsbereich *ratione personae* der Richtlinie 2000/78 strikt ausgelegt werden müsse, um ihr Vorbringen zu untermauern.

35. Der Gerichtshof erklärte, aus der Auslegung in Chacón Navas ergebe sich nicht, dass der in Artikel 2(1) dieser Richtlinie festgelegte Gleichbehandlungsgrundsatz und das durch Artikel 2(2)(a) verfügte Verbot der unmittelbaren Diskriminierung sich nicht auf eine Lage wie in dem vorliegenden Fall beziehen könnten, wo die von einem Arbeitnehmer nach seiner Aussage erfahrene weniger günstige Behandlung aufgrund der Behinderung seines Kindes erfolgt, dessen Hauptversorger er angesichts des Zustands seines Kindes ist.

36. Auch wenn der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 nicht über die Diskriminierung aus den in Artikel 1 der Richtlinie erschöpfend aufgeführten Gründen hinaus ausgeweitet werden kann, sodass jemand, der von seinem Arbeitgeber allein wegen Krankheit

entlassen wurde, nicht unter den allgemeinen Rahmen fällt, der mit der Richtlinie 2000/78 geschaffen wurde, verwarf der Gerichtshof dennoch den Vorschlag, der Grundsatz der Gleichbehandlung und der Geltungsbereich *ratione personae* der Richtlinie müsse im Hinblick auf diese Gründe strikt ausgelegt werden.

37. Der Gerichtshof stellte fest, dass die Richtlinie einen allgemeinen Rahmen festlegt und verwies außerdem auf Erwägungsgrund 37 der Präambel der Richtlinie, wonach diese das Ziel verfolgt, innerhalb der Gemeinschaft überall gleiche Bedingungen bezüglich der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen.

38. Der Gerichtshof stimmte Frau Coleman, der litauischen und der schwedischen Regierung sowie der Kommission zu, diese Ziele müssten aufrechterhalten werden und die Effektivität der Richtlinie 2000/78 werde untergraben, wenn sich ein in der gleichen Lage wie die Klägerin befindlicher Arbeitnehmer sich nicht auf das Verbot unmittelbarer Diskriminierung stützen könne. Der Gerichtshof merkte an:

> 49. Hierbei geht aus Erwägungsgrund 11 in der Präambel der Richtlinie hervor, dass in der Gemeinschaftsgesetzgebung auch die Ansicht vertreten wird, Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung könnten die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere im Beschäftigungsbereich.
>
> 50. Obwohl in einer Situation wie der in der vorliegenden Rechtssache die eine unmittelbare Diskriminierung wegen einer

> Behinderung erfahrende Person nicht selbst behindert ist, bleibt die Tatsache bestehen, dass die Behinderung Frau Coleman zufolge den Grund für die nach ihrer Aussage von ihr erfahrene weniger günstige Behandlung darstellt. Wie aus Ziffer 38 des vorliegenden Urteils hervorgeht, gilt die Richtlinie 2000/78, mit der alle Formen der Diskriminierung wegen einer Behinderung in Beschäftigung und Beruf bekämpft werden sollen, nicht für eine bestimmte Personengruppe, sondern bezieht sich auf die in Artikel 1 genannten Gründe.

39. Die Ziffer 50 hat besondere Bedeutung. Es ist das Merkmal, nicht so sehr die Person, das den Schutz der Richtlinie vor unmittelbarer Diskriminierung zur Geltung bringt.

> 51. Wo feststeht, dass ein Arbeitnehmer in einer Situation wie in dem vorliegenden Fall eine unmittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung erfährt, kann eine Auslegung der Richtlinie 2000/78, die deren Geltung allein auf selbst behinderte Personen beschränkt, dieser Richtlinie ein wichtiges Element ihrer Effektivität nehmen und den Schutz einschränken, den sie gewähren soll.

Beweislast

40. Der Gerichtshof verwies auch auf mit diesen Rechtssachen aufgeworfene Fragen zur Beweislast. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich geschädigt fühlen, weil der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht auf sie angewandt wurde und einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, aus denen eine vermutliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung hervorgeht, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass nicht gegen diesen Grundsatz verstoßen wurde.

Gemäß Artikel 10(2) lässt Artikel 10(1) das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

41. Er entschied deshalb, dass der Kläger gemäß Artikel 10(1) der Richtlinie 2000/78 vor diesem Gericht Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die vermuten lassen, dass eine der Richtlinie zuwiderlaufende unmittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung vorgelegen hat.

> 52. In Übereinstimmung mit Artikel 10(1) der Richtlinie 2000/78 und von Erwägungsgrund 31 in der dazugehörigen Präambel muss die Beweislastregelung angepasst werden, wenn ganz offensichtlich eine Diskriminierung vorliegt. Macht Frau Coleman Tatsachen glaubhaft, aufgrund derer anzunehmen ist, dass eine unmittelbare Diskriminierung erfolgt ist, so verlangt die effektive Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Verlagerung der Beweislast auf die Beklagten, die belegen müssen, dass nicht gegen diesen Grundsatz verstoßen wurde.
>
> 53. In diesem Zusammenhang konnten die Beklagten das Vorliegen eines solchen Verstoßes bestreiten, indem sie mit allen gesetzlichen Mitteln insbesondere feststellten, dass die Behandlung des Arbeitnehmers aufgrund objektiver Faktoren gerechtfertigt war, die nicht mit einer Diskriminierung wegen Behinderung oder der Zugehörigkeit dieses Arbeitnehmers zu einem Behinderten in Verbindung standen.

<u>Die Antwort</u>

42. Das durch diese Bestimmungen verfügte Verbot einer unmittelbaren Diskriminierung beschränkt sich nicht auf Menschen, die selbst behindert sind. Behandelt ein Arbeitgeber einen

Arbeitnehmer, der nicht selbst behindert ist, weniger günstig, als ein anderer Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation behandelt wird, worden ist oder werden würde und wird festgestellt, dass die weniger günstige Behandlung dieses Arbeitnehmers auf der Behinderung seines Kindes beruht, das in erster Linie von diesem Arbeitnehmer betreut wird, so läuft eine solche Behandlung dem in Artikel 2(2)(a) festgelegten Verbot der unmittelbaren Diskriminierung zuwider.

Belästigung

43. Der Gerichtshof prüfte auch die Frage, ob der gleiche Grundsatz der Zugehörigkeit auch für Belästigung gilt und führte dazu aus:

> 54. Da gemäß Artikel 2(3) der Richtlinie 2000/78 Belästigung als eine Form der Diskriminierung im Sinne von Artikel 2(1) gilt, ist davon auszugehen, dass aus den gleichen Gründen, wie sie in den Ziffern 34 bis 51 dieses Urteils aufgeführt werden, diese Richtlinie und insbesondere ihre Artikel 1 sowie 2(1) und (3) so auszulegen sind, dass sie sich nicht auf das Verbot der Belästigung von Menschen beschränken, die selbst behindert sind.
>
> 55. Wird festgestellt, dass die auf Belästigung hinauslaufende unerwünschte Verhaltensweise, die ein nicht selbst behinderter Arbeitnehmer erfährt, mit der Behinderung seines Kindes zusammenhängt, das in erster Linie von diesem Arbeitnehmer betreut wird, so widerspricht diese Verhaltensweise dem in der Richtlinie 2000/78 verankerten Gleichbehandlungsgrundsatz und insbesondere dem in deren Artikel 2(3) festgelegten Verbot der Belästigung.

56. Hierbei ist dennoch zu bedenken, dass nach dem tatsächlichen Wortlaut der Richtlinie der Begriff „Belästigung“ von den Mitgliedstaaten im Einklang mit ihren einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definiert werden kann.

57. Im Hinblick auf die Beweislast, wie sie in Situationen wie im Hauptverfahren gilt, ist darauf hinzuweisen, dass, da Belästigung als eine Form der Diskriminierung im Sinne von Artikel 2(1) der Richtlinie 2000/78 betrachtet wird, für Belästigung die gleichen Bestimmungen wie die in den Ziffern 52 bis 55 des vorliegenden Urteils gelten.

Die Auswirkungen von Coleman

44. Nach der Richtlinie wird das Merkmal geschützt, und es muss die Ursache der weniger günstigen Behandlung sein. Wenn ein Arbeitgeber keine flexiblen Arbeitszeiten zugesteht, liegt nicht allein deshalb eine Diskriminierung vor, weil der Antrag auf flexible Arbeitszeiten den Grund hat, dass der Arbeitnehmer eine behinderte Person betreuen will. Berücksichtigt der Arbeitgeber bei seiner Ablehnung des Antrags jedoch die Tatsache, dass sie wegen einer Behinderung erforderlich ist (ihn unter anderen Umständen jedoch angenommen hätte – z.B. damit der Arbeitnehmer einen nicht behinderten Kranken betreuen könnte), ist die Betreuungsperson geschützt.

45. Auf dem Gebiet der Diskriminierung wegen einer Behinderung ist eine weitere wichtige Folgewirkung noch zu untersuchen. In den verschiedenen Ländern gibt die Gesetzgebung unterschiedliche Definitionen des Begriffs „behinderte Person“. Im UK gilt (im Allgemeinen) das Erfordernis, dass das Zustandsbild länger als

12 Monate unerwünschte Wirkungen für die betreffende Person haben muss. Ein Arbeitgeber, der feststellt, dass ein Arbeitnehmer seit einiger Zeit krank ist, aber noch keine Diagnose vorgelegt bekommen hat, wonach das Krankheitsbild länger als 12 Monate fortbestehen wird, kann aufgrund dieser Beeinträchtigung die Entlassung aussprechen, ohne Gefahr zu laufen, wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verklagt zu werden. Allerdings ist dabei klar, dass das Merkmal, auch wenn es nach dem Recht des UK nicht lange andauert, die Grundlage der Behandlung bildet.

46. Ist in einem Land eine derartige Schwelle vorgeschrieben, legen Rechtssachen wie Coleman den Schluss nahe, dass Personen, die wegen einer auftretenden Behinderung diskriminiert werden, eine Klage einreichen können.

47. Der Grundgedanke, wie er aus den Stellungnahmen des GA in Coleman und in Rechtssachen wie Bartsch hervorgeht, ist der, dass die Richtlinie die Eigenständigkeit der Betroffenen fördert und ihre Würde unterstützt.

48. Ein Bereich, in dem dieser Grundgedanke einer genauen Prüfung unterzogen wird, ist das Gebiet der Diskriminierung aufgrund des Alters.

49. Die Stellungnahme des GA in der Rechtssache *Heyday* legt den Schluss nahe, dass zwar alle Menschen gleich geschaffen,

einige aber gleicher als andere sind und dass, wer wegen seines Alters oder des Alters einer anderen Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, häufiger der Ansicht begegnen könnte, diese Behandlung sei gerechtfertigt, obwohl auf der persönlichen Ebene die eigene Würde verletzt worden sein mag und die persönliche Eigenständigkeit im Falle einer Zwangsverrentung voll und ganz außer Acht gelassen wird.

DECLAN O'DEMPSEY

3. NOVEMBER 2008

CLOISTERS, LONDON, UK

dod@cloisters.com