

## **EuGH: Schutz von ArbeitnehmerInnen bei Diskriminierung wegen ihres behinderten Kindes**

**EU-Richtlinie: Schutz von ArbeitnehmerInnen bei Diskriminierung wegen ihres behinderten Kindes**

**Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 17. Juli 2008, Az.: C-303/06**

Erfährt 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 Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung in Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Wird nachgewiesen, dass ein unerwünschtes Verhalten, das eine Belästigung darstellt und dem ein Arbeitnehmer ausgesetzt ist, der nicht selbst behindert ist, im Zusammenhang mit der Behinderung seines Kindes steht, für das er im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt ein solches Verhalten gegen das Verbot der Belästigung in Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 2000/78.

Diese Antwort hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) dem Employment Tribunal London South (Vereinigtes Königreich) auf dessen Vorfrage in seinem Urteil vom 17. Juli 2008 (Az.: C-303/06) gegeben.

Bei dem Ausgangsgericht in London stellte sich in einem Verfahren die Vorfrage, ob sich die Klägerin auf die Bestimmungen des nationalen Rechts, insbesondere diejenigen zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 (Rahmenrichtlinie Beschäftigung), stützen kann, um gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber geltend zu machen, dass sie wegen einer Benachteiligung im Zusammenhang mit der Behinderung ihres Sohnes diskriminiert worden sei. Das Gericht stellte daher vor seiner Entscheidung im Ausgangsverfahren beim EuGH die Vorfrage, ob die Richtlinie 2000/78 dahingehend auszulegen sei, dass sie eine unmittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung nur gegenüber einem Arbeitnehmer, der selbst behindert sei, verbieten oder ob der Grundsatz der Gleichbehandlung und das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung auch für einen Arbeitnehmer gelten, der nicht selbst behindert ist, der aber wegen einer Behinderung seines Kindes benachteiligt werde, für das er selbst im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringe, die dessen Zustand erfordere. Die zweite Auslegungsalternative hat der EuGH bejaht (s. oben).

Dem Ausgangsverfahren liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die spätere Klägerin arbeitete ab Januar 2001 als Anwaltssekretärin für ihren ehemaligen Arbeitgeber. Im Jahr 2002 gebar sie einen Sohn mit Behinderung, der aufgrund seiner Behin-

derung einer spezialisierten und besonderen Pflege bedarf. Die für ihn erforderliche Pflege wird im Wesentlichen von ihr geleistet.

Als sie aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkam, weigerte sich ihr ehemaliger Arbeitgeber, sie an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren zu lassen; die Eltern nicht behinderter Kinder hätten unter diesen Umständen auf ihre frühere Stelle zurückkehren dürfen. Er lehnte es auch ab, ihr die gleichen flexiblen Arbeitszeiten und die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewähren wie ihren Kollegen, die keine behinderten Kinder haben. Sie wurde als „faul“ bezeichnet, wenn sie frei nehmen wollte, um ihr Kind zu betreuen, während Eltern nicht behinderter Kinder diese Möglichkeit gewährt wurde.

Die offizielle Beschwerde, die sie gegen ihre schlechte Behandlung einreichte, wurde nicht sachgemäß behandelt, und sie sah sich gezwungen, sie zurückzuziehen. Es gab unangemessene und verletzende Bemerkungen sowohl in Bezug auf sie selbst als auch in Bezug auf ihr Kind. Es wurden keine solchen Bemerkungen gemacht, wenn andere Arbeitnehmer frei nehmen oder eine gewisse Flexibilität beantragen mussten, um sich um ihre nicht behinderten Kinder zu kümmern. Da sie gelegentlich wegen Problemen im Zusammenhang mit dem Zustand ihres Kindes zu spät kam, wurde ihr gesagt, dass sie entlassen werde, wenn sie erneut zu spät komme. Eine solche Drohung wurde gegenüber anderen Arbeitnehmern mit nicht behinderten Kindern, die aus den gleichen Gründen zu spät kamen, nicht ausgesprochen.

Anfang März 2005 stimmte sie einer freiwilligen Entlassung zu, wodurch der Vertrag mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber beendet wurde. Ende August 2005 reichte sie beim Employment Tribunal London South eine Klage ein. Sie begründete ihre Klage damit, dass sie Opfer einer erzwungenen sozialwidrigen Kündigung gewesen sei und wegen ihres behinderten Kindes eine weniger günstige Behandlung als die anderen Arbeitnehmer erfahren habe. Durch diese Behandlung sei sie gezwungen gewesen, ihr Arbeitsverhältnis mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber zu beenden.

Der EuGH hat in seinem Urteil erklärend ausgeführt, dass die Richtlinie 2000/78 zwar einige Bestimmungen enthalte, mit denen speziell den Bedürfnissen behinderter Menschen Rechnung getragen werden solle, dass daraus aber nicht der Schluss gezogen werden könne, der dort verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz sei restriktiv auszulegen, d. h. in dem Sinn, dass er nur unmittelbare Diskriminierungen wegen einer Behinderung verbiete und ausschließlich Menschen mit Behinderung selbst betreffe. Die Richtlinie, die darauf gerichtet sei, jede Form der Diskriminierung zu bekämpfen, gelte nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern gelte in Bezug auf die Natur der Diskriminierung. Eine Auslegung, nach der ihre Anwendung auf Personen beschränkt sei, die selbst behindert seien, könnte dieser Richtlinie einen großen Teil ihrer praktischen Wirksamkeit nehmen und den Schutz, den sie gewährleisten solle, mindern.

**Anmerkung:**

Eine sehr wichtige und richtungsweisende Entscheidung für berufstätige Eltern von Kindern mit Behinderungen, die ihre Kinder im eigenen Haushalt im Wesentlichen selbst pflegen.

Deutschland hat die Richtlinie 2000/78/EG durch das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 4. August 2006 (Bundesgesetzblatt I S. 1897) umgesetzt. Wichtigster Bestandteil des Umsetzungsgesetzes ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Nach dieser Entscheidung des EuGH ist auch das AGG dahingehend auszulegen, dass das Verbot der unmittelbaren Benachteiligung und Belästigung nicht auf Personen mit Behinderung beschränkt ist. Es gilt auch für ArbeitnehmerInnen, die wegen einer Behinderung ihres Kindes benachteiligt werden, für das sie selbst im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringen.

*Martina Steinke*