

## Forum A

Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe  
– Diskussionsbeitrag Nr. 1/2011 –

14.01.2011

### **Diskriminierungsschutz erwerbstätiger Eltern behinderter Kinder – EuGH stärkt den Schutz vor drittbezogener bzw. sogenannter assoziierter Diskriminierung** EuGH, Urt. v. 17.07.2008, C – 303/06 (Rs. Coleman)

*von Prof. Dr. Katja Nebe*

Der Schutz vor Diskriminierung wegen einer Behinderung wird bislang überwiegend aufgrund von Fällen diskutiert, in denen die diskriminierten Menschen selbst von einer Behinderung betroffen sind. Der EuGH nutzte ein aus Großbritannien vorgelegtes Verfahren und interpretierte das europäische Diskriminierungsverbot (Art. 1, 2 RL 2000/78/EG<sup>1</sup>) weit. Danach sind auch die Fälle vom Diskriminierungsverbot erfasst, in denen eine nichtbehinderte Person wegen der Behinderung eines anderen Menschen, im konkreten Fall eine berufstätige Mutter wegen ihres pflegebedürftigen Sohnes, diskriminiert wird.

Diese Entscheidung wirkt sich auf die Gesetze aller Mitgliedstaaten aus, mit denen das in der RL 2000/78/EG enthaltene Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung jeweils national umgesetzt worden ist. Die Entscheidung hat ein entsprechend weites Echo auch in der deutschen Literatur gefunden<sup>2</sup>. Die verschiedenen Diskriminierungsverbote zum Schutz von Menschen mit Behinderung, insbesondere §§ 1, 7 AGG, sind daher weit auszulegen und erfassen auch die drittbezogene Diskriminierung.

<sup>1</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

<sup>2</sup> Schlachter RdA 2010, 104; Sutschet EuZA 2009, 245; Lindner NJW 2008, 2750; Leder EWiR Art. 2 RL 2000/78/EG 2/08, 603; Bayreuther NZA 2008, 986; Lingscheid BB 2008, 1963.

## I. Wesentliche Aussagen des Urteils

- 1. Das Diskriminierungsverbot der RL 2000/78/EG und der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf beschränken sich nicht auf Personen, die selbst behindert sind. Diskriminierungsschutz wird nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die in Art. 1 RL 2000/78/EG geschützten Merkmale gewährt. Die Richtlinie schützt damit auch vor assoziierten Diskriminierungen<sup>3</sup>, d. h. Diskriminierungen, in denen Opfer und Merkmalsträger nicht identisch sind.**
- 2. Wird ein selbst nicht behinderter Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber weniger günstig behandelt als ein anderer Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation und erfolgt die Benachteiligung wegen der Behinderung eines Kindes, das überwiegend von dem benachteiligten Arbeitnehmer gepflegt wird, verstößt diese Benachteiligung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung in Art. 2 Abs. 2 Buchst. a RL 2000/78/EG.**
- 3. Gleiches gilt, wenn ein Arbeitnehmer belästigt wird wegen der Behinderung seines Kindes, dessen erforderliche Pflege er überwiegend leistet.**

## II. Der Fall

### 1. Der Britische Fall vor dem Londoner Arbeitsgericht

Dem Europäischen Gerichtshof wurde ein britischer Fall vorgelegt. Frau Coleman, eine Anwaltssekretärin, klagte vor dem Londoner Arbeitsgericht gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber, eine Anwaltskanzlei. Das Arbeitsgericht hatte zu entscheiden, ob Frau Coleman Opfer einer Diskriminierung geworden ist. Von folgendem Sachverhalt war auszugehen: Im Jahr 2002 gebar Frau Coleman ihren Sohn, der seit seiner Geburt an verschiedenen Krankheiten leidet und deshalb spezialisierter Pflege bedarf. Diese wird im Wesentlichen von Frau Coleman geleistet. Nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub weigerte sich der Arbeitgeber, sie an ihrem früheren Arbeitsplatz zu beschäftigen. Eltern nicht behinderter Kinder durften hingegen auf ihre frühere Stelle zurückkehren. Frau Coleman wurden zudem die flexiblen Arbeitsbedingungen versagt, die ihren Kollegen mit gesunden Kindern gewährt wurden. Außerdem wurde sie als „faul“ bezeichnet, wenn sie freinehmen wollte, um ihr Kind zu betreuen. Eltern nicht behinderter Kinder hingegen wurden zur Betreuung ihrer Kinder unproblematisch freigestellt.

Frau Coleman sah sich aufgrund dieser Tatsachen gezwungen, einer einvernehmlichen Vertragsbeendigung mit ihrem Arbeitgeber im März 2005 zuzustimmen. Im August 2005 erhob sie Klage und trug vor, als Hauptbetreuerin ihres behinderten Sohnes weniger günstig behandelt worden zu sein als die übrigen Arbeitnehmer und Opfer einer erzwungenen sozialwidrigen Kündigung gewesen zu sein.

---

<sup>3</sup> Das ist die aus dem britischen Recht abgeleitete Kurzformel für die Diskriminierungsopfer, die nicht selbst Träger des geschützten Merkmals sind, sondern eine dritte Person.

Zur Feststellung, ob Frau Coleman im Zusammenhang mit der Behinderung ihres Sohnes von ihrem Arbeitgeber diskriminiert worden ist, musste das britische Gesetz zum Schutz behinderter Menschen, der Disability Discrimination Act 2003<sup>4</sup> (DDA 2003) ausgelegt werden. Der Wortlaut der verschiedenen Normen zum Verbot der Benachteiligung wegen der Behinderung ist jeweils dahin formuliert, dass Personen *wegen ihrer* Behinderung nicht schlechter behandelt werden dürfen als andere. So lautet beispielsweise Section 3 A (1) DDA 2003 „...wird eine Person mit Behinderung diskriminiert, wenn jemand ...sie aus einem Grund, der mit ihrer Person im Zusammenhang steht, weniger günstig behandelt...“.

Bei rein wörtlicher Auslegung lag es nahe, vom DDA 2003 nur solche Personen vor Diskriminierungen wegen einer Behinderung als geschützt anzusehen, die selbst behindert sind. Das Londoner Arbeitsgericht hielt es jedoch auch für möglich, den Schutz vor sogenannten assoziierten Diskriminierungen als vom DDA 2003 erfasst zu bewerten. Allerdings konnte das Londoner Arbeitsgericht die Auslegung des Britischen DDA 2003 nicht autonom entscheiden. Einer ausschließlich nationalen Bewertung stand der Grundsatz der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung entgegen.

## 2. Europäisches Gemeinschaftsrecht und Auslegungskompetenz des EuGH

Der DDA 2003 dient in Großbritannien dazu, die Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in das Britische Recht umzusetzen. Der DDA 2003 konnte daher vom Londoner Arbeitsgericht nicht ohne Rücksicht auf die

Vorgaben dieser Gleichbehandlungsrichtlinie ausgelegt und angewandt werden. Das Londoner Arbeitsgericht setzte den Rechtsstreit aus, legte dem EuGH den Fall Coleman zum Zwecke der einheitlichen Rechtsanwendung in Europa vor und stellte im Wege des Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 234 EGV (jetzt Art. 267 AEUV<sup>5</sup>) mehrere Fragen.

So wollte das Londoner Gericht wissen,

1. ob die RL 2000/78/EG im Rahmen des Verbots der Diskriminierung wegen einer Behinderung nur Menschen vor Diskriminierungen schützt, die selbst eine Behinderung haben;
2. falls nein, ob die RL 2000/78/EG auch Arbeitnehmer schützt, die zwar selbst nicht behindert sind, aber wegen ihrer Beziehung zu einem Menschen mit Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfahren und
3. ob eine weniger günstige Behandlung eines Arbeitnehmers gegenüber anderen oder eine Belästigung eines Arbeitnehmers jeweils aus dem Grund, dass dieser ein Kind mit Behinderung hat und betreut, eine unmittelbare Diskriminierung bzw. eine Belästigung darstellt, die den Gleichbehandlungsgrundsatz der RL 2000/78/EG verletzt?

## III. Die Entscheidung

Der Gerichtshof hatte die Art. 1 bis 3 der RL 2000/78/EG auszulegen und ließ sich dabei von folgenden Erwägungen leiten. Die verschiedenen Bestimmungen der RL 2000/78/EG sind schon ihrem Wortlaut nach weiter gefasst als der DDA 2003. So normiert Art. 1 RL 2000/78/EG den Zweck der Richtlinie dahin, „...Diskriminierung wegen ...einer

<sup>4</sup> Hierbei handelt es sich um den Disability Discrimination Act 1995 in der Fassung der Amendment Regulations 2003.

<sup>5</sup> Mit Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon zum 01.12.2009 wurde der EG-Vertrag durch den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) abgelöst.

Behinderung...“ zu bekämpfen. Art. 2 Abs. 1 RL 2000/78/EG definiert die unmittelbare Diskriminierung als den Fall, „...wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 genannten Gründe...“ schlechter behandelt wird. Zudem gilt die Richtlinie gemäß ihrer Bestimmung in Art. 3 zum Geltungsbereich „...für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen...“. Die Normen seien daher dahin auszulegen, dass der in der RL 2000/78/EG verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen gelte, sondern in Bezug auf die in ihrem Art. 1 genannten Gründe. Diese Auslegung untermauert der Gerichtshof durch Verweis auf die Kompetenznorm, Art. 13 EGV (jetzt Art. 19 AEUV) als die Rechtsgrundlage für den Erlass der RL 2000/78/EG. Darin wird die EG ermächtigt, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen u. a. aus Gründen einer Behinderung zu bekämpfen.

Der Europäische Gerichtshof sieht in der Gesamtschau den Geltungsbereich der RL 2000/78/EG zutreffend als weit gefasst und beschränkt den durch die Richtlinie gewährten Gleichbehandlungsschutz nicht auf Personen, die selbst behindert sind, sondern schließt den Schutz vor assoziierter Diskriminierung ein.

Diesem Auslegungsergebnis stünden auch die Art. 5 und 7 RL 2000/78/EG nicht entgegen. Die darin geregelte Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, bzw. das Recht, spezifische Maßnahmen vorzusehen, gelten dem jeweiligen Wortlaut der Normen nach für *Menschen mit einer Behinderung*. Die Beschränkung dieser speziellen Regelungen auf Menschen, die selbst behindert sind, entspreche jedoch dem jeweiligen besonderen Regelungszweck, behinderte Menschen in das Arbeitsleben einzugliedern.

Aus diesen speziellen Regelungen zugunsten von Menschen mit einer Behinderung lasse sich jedoch keine generelle Aussage zur Reichweite des nach der RL 2000/78/EG gewährten Diskriminierungsschutzes entnehmen. Der Richtlinie wäre ein großer Teil ihrer praktischen Wirksamkeit genommen, würde der durch das Benachteiligungsverbot in Art. 1 bis 3 gewährte Diskriminierungsschutz ebenso eng<sup>6</sup> gefasst wie in Art. 5 und 7 und auf die Fälle beschränkt, in denen das Diskriminierungsopfer selbst Merkmals-träger ist. Trotz der enger formulierten Art. 5 bis 7 bleibt der Gerichtshof bei seinem Ergebnis und resümiert, dass der Richtlinie ein großer Teil ihrer praktischen Wirksamkeit genommen wäre, würde ihr Diskriminierungsschutz allgemein nicht auch auf Fälle wie den von Frau Coleman erstreckt. Diese Erwägungen überträgt der Gerichtshof auch auf den Fall der Belästigung eines Arbeitnehmers wegen einer Behinderung einer dritten Person.

#### IV. Würdigung/Kritik

Die Entscheidung verdient uneingeschränkte Zustimmung. Der Schutz vor Diskriminierungen ist umfassend und basiert auf den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten. Er ist inzwischen auch in der Grundrechtecharta der EU (Art. 21) verankert<sup>7</sup>. Auch international wird der Diskriminierungsschutz auf Sachverhalte assoziierter Diskriminierung erstreckt<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Ebenso wenig lässt sich eine solche Verengung aus der Entscheidung des EuGH, 11.07.2006, C-13/05, Rs. Navas, NZA 2006, 839 = S+P 2006, 656 ableiten.

<sup>7</sup> Jüngst EuGH, 19.01.2010, C-555/07, Rs. Küçükdeveci, Rn. 20 ff., NJW 2010, 427 = AuR 2010, 121 am Beispiel der Altersdiskriminierung.

<sup>8</sup> Beispiele bei Leder, a. a. O., S. 604; differenzierend Schlachter, a. a. O., S. 108.

Mit dem Schutz vor Diskriminierung wegen einer Behinderung hängen selbstverständlich auch Fragen der gesellschaftlichen und beruflichen Inklusion und damit Fragen nach angemessenen Vorkehrungen und positiven Maßnahmen eng zusammen (Art. 26 GRCh-EU)<sup>9</sup>. Der Fall Coleman lag jedoch auf einer vorgelagerten Ebene der Ungleichbehandlung. Es ging „schlicht“ um die Schlechterbehandlung durch Maßnahmen des Arbeitgebers, die allein wegen der Tatsache einer Behinderung motiviert waren und für die ein sachlicher Grund nicht ersichtlich war. Damit war die grundlegend menschenrechtliche Dimension des Diskriminierungsschutzes betroffen. Der EuGH hat hier ein deutliches Zeichen gesetzt und das Diskriminierungsverbot zutreffend weit interpretiert. Fragen nach abgestuften Inklusionsmaßnahmen hat er wiederum bewusst hiervon getrennt.

## V. Fazit

Infolge der EuGH-Entscheidung sind auch die Diskriminierungsverbote<sup>10</sup> in den verschiedenen deutschen Gesetzen zur Umsetzung der gemeinschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsrichtlinien weit auszulegen und auf die assoziierte Diskriminierung zu erstrecken. Die Reichweite des Diskriminierungsschutzes betrifft damit nicht nur §§ 1, 7 AGG und damit insbesondere Arbeitgeber, sondern beispielsweise auch § 19a SGB IV oder § 33c SGB I, die jeweils der Umsetzung der verschiedenen Antidiskriminierungsrichtlinien

dienen<sup>11</sup>, und damit auch Sozialleistungsträger.

Die Kritik an der EuGH-Entscheidung und am assoziierten Diskriminierungsschutz bezieht sich vor allem auf Folgefragen<sup>12</sup>. So wird z. B. eine gewisse Verbindung zwischen Merkmalsträger und Diskriminierungsopfer (wie hier zwischen Mutter und Sohn) gefordert; befürchtet wird auch, der Benachteiligungsschutz könne ausufern, würde die assoziierte Diskriminierung auf Fälle mittelbarer Diskriminierung erstreckt<sup>13</sup>. Im Hinblick auf das weitreichende Schutzziel der RL 2000/78/EG darf entsprechenden grundsätzlichen Restriktionsforderungen jedoch nicht entsprochen werden<sup>14</sup>.

Einige Stimmen sahen sich durch die Coleman-Entscheidung auch veranlasst, aus den Aussagen des EuGH zu Art. 5 und 7 RL 2000/78/EG, wonach angemessene Vorkehrungen bzw. positive Maßnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderung zu ergreifen sind, weitere Schlüsse zu ziehen. So wird vertreten, der Schutz vor assoziierter Diskriminierung erstreckte sich nicht auf angemessene Vorkehrungen und insbesondere Eltern behinderter Kinder könnten gegenüber ihrem Arbeitgeber jedenfalls keine angemessenen Vorkehrungen verlangen<sup>15</sup>.

Auch wenn der Wortlaut des Art. 5 RL 2000/78/EG tatsächlich begrenzt ist, lässt sich damit die Frage nach der Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen zugunsten von Eltern behinderter Kinder noch nicht ab-

<sup>9</sup> Vgl. nur den Europäischen Aktionsplan 2008–2009, KOM(2007) 738 endg., der die Situation der Menschen mit Behinderung in der EU insbesondere unter den Aspekten Zugang zum Arbeitsmarkt und zu selbstbestimmter Lebensführung untersucht.

<sup>10</sup> Und zwar bezüglich aller geschützten Merkmale, Sutschet, a. a. O., S. 251; Bayreuther a. a. O., S. 987; Lingscheid, a. a. O., S. 1964; Leder a. a. O., S. 604; ebenso wohl Lindner a. a. O., S. 2752.

<sup>11</sup> Welti S+P 2008, 139 ff.; ders. VSSR 2008, 55 ff.

<sup>12</sup> Grundlegender Schlachter, a. a. O., S. 106 ff., die die Dimension des Falles im Hinblick auf eine mittelbare geschlechtsbezogene Diskriminierung nicht hinreichend gewürdigt sieht.

<sup>13</sup> Dazu Leder, a. a. O., S. 604; differenzierend Sutschet, a. a. O., S. 251 ff.

<sup>14</sup> Vorsichtig daher auch Sutschet, a. a. O., S. 252.

<sup>15</sup> So ausdrücklich Leder, a. a. O., S. 604; Bayreuther, a. a. O., S. 987 f.

schließlich beantworten.<sup>16</sup> Es gibt verschiedene Anhaltspunkte, die jedenfalls heute für eine solche Rechtspflicht sprechen. Bis zu einer ausdrücklichen Normierung sind im deutschen Recht die insoweit noch nicht hinreichend transparenten Generalklauseln für die Belange der Eltern behinderter Kinder z. B. zur Veränderung der Lage und Dauer der Arbeitszeit<sup>17</sup> zu nutzen.<sup>18</sup>

Einen konkreten Hinweis liefert inzwischen die RL 2010/18/EU<sup>19</sup>, die nach Erwägungsgrund Nr. 17 und nach § 3 Nr. 3 verlangt, die besonderen Belange Eltern behinderter und langzeiterkrankter Kinder zu berücksichtigen. Angesichts der besonderen Herausforderungen, die sich für erwerbstätige Eltern pflegebedürftiger Kinder stellen, sollten diese Rechtsfragen intensiv diskutiert und untersucht werden.

---

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

---

---

<sup>16</sup> Zu dieser Perspektive auch Schlachter, a. a. O., S. 109.

<sup>17</sup> Vgl. LAG Rostock, 26.11.2008 – 2 Sa 217/08 – mit Anm. Nebe juris-PR 36/2009 Nr. 1.

<sup>18</sup> Wie bspw. §§ 275 Abs. 3 BGB, 106 GewO, 8 TzBfG, 45 I und IV SGB V sowie §§ 15 und 16 BEEG; dazu Nebe in FuB-jurisPK, Kap. 3.1 sowie Kohte in FuB-jurisPK, Kap. 2.

---

<sup>19</sup> Elternurlaubsrichtlinie vom 08.03.2010, ABI. EG L 68/13.