

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 12/2011 –

27.07.2011

Der Fall Coleman und seine Auswirkungen auf das britische Gleichbehandlungsrecht

von Dipl. Jur. Cathleen Rosendahl, LL.M.

Im Jahr 2008 entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH)¹, dass die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG² und im Speziellen das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung auch die Benachteiligungen von Menschen umfassen, die selbst keine Behinderung aufweisen, jedoch mit einem Menschen mit Behinderung in Verbindung gebracht werden (sogenannte assoziierte Diskriminierung³). Ausgangspunkt der Entscheidung des EuGH war ein Fall vor dem London South Employment Tribunal. In diesem stellte sich die Frage, inwieweit Ms Cole-

man, die selbst keine Behinderung hatte, sich auf den Disability Discrimination Act (DDA) 1995 und das darin statuierte Verbot der Diskriminierung wegen Behinderung berufen konnte. Eine solche Berufung auf den DDA wäre nur möglich, wenn das Gesetz die sogenannte assoziierte Diskriminierung umfassen würde.

Ms Coleman war aufgrund der Behinderung ihres pflegebedürftigen Kindes gegenüber anderen Eltern von ihrem Arbeitgeber benachteiligt worden. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern ohne Kind mit Behinderung wurde es ihr verwehrt, nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Des Weiteren wurden ihr keine flexiblen Arbeitszeiten gewährt, obwohl dies für Arbeitnehmer mit Kind ohne Behinderung genehmigt wurde. Auch waren Ms Coleman und ihr Sohn Adressaten herablassender und unangemessener Bemerkungen. Diese Umstände führten dazu, dass sich Ms Coleman gezwungen sah, ihren Arbeitsvertrag zu kündigen. Einige Zeit später reichte sie Klage wegen erzwungener sozialwidriger Kündigung beziehungs-

¹ EuGH, Urt. v. 17.07.2008 – C-303/06 (Rs. *Coleman*) ECR I-5603; siehe hierzu: Nebe, Forum A, Beitrag A1-2011, www.reha-recht.de; 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.

² Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

³ Siehe hierzu ausführlich: Forshaw/Pilgerstorfer: Taking discrimination personally? An analysis of the doctrine of transferred discrimination, KING's Law Journal 2008, 265.

weise Diskriminierung und Belästigung gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber ein. Der Kernpunkt dieses Verfahrens war die Frage, ob nur Menschen, welche selbst behindert sind, vom Schutzzweck der Richtlinie 2000/78/EG umfasst werden oder ob dieser Schutz auch auf andere Personen, die aufgrund der Assoziation mit einer Person mit Behinderung eine Benachteiligung erfahren, besteht. Neben dieser diskriminierungsrechtlichen Frage erregte der Fall in Großbritannien vor allem wegen verfahrensrechtlicher Fragen Aufsehen und erlangte schon dadurch eine nicht unerhebliche nationale Bedeutung, die weit über das Arbeitsrecht hinausging.⁴

I. Der Fall Coleman und das britische Recht

Der Disability Discrimination Act 1995⁵, welcher das Kernstück des Antidiskriminierungsrechts im Bereich Behinderung darstellte, diente in seiner Fassung der Amendment Regulations 2003⁶ unter anderem der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG. Somit war die vom Fall Coleman aufgeworfene Frage nicht allein eine Frage des nationalen Rechts, sondern des europäischen Rechts.

1. Assoziierte Diskriminierung und der DDA

In der damals geltenden Fassung umfasste der DDA nur die Fälle, in denen Menschen mit Behinderung selbst eine Benachteiligung erfahren, nicht jedoch den Fall der sogenannten assoziierten Benachteiligung beziehungsweise Diskrimi-

nierung. Das Konzept der assoziierten Diskriminierung fand im britischen Recht allerdings bereits Anwendung auf die Merkmale Rasse beziehungsweise ethnische Herkunft, sexuelle Ausrichtung, Religion und Weltanschauung.⁷ Das heißt, wenn eine Person, die selbst keines der geschützten Merkmale aufwies, aufgrund ihrer Assoziation mit einem Merkmalsträger eine Benachteiligung erfuhr, so hatte sie dennoch die Möglichkeit, Klage wegen Diskriminierung einzureichen. Diese Möglichkeit hatte Ms Coleman nach dem geltenden Recht nicht.

Aufgrund dieses ungleichen Schutzniveaus hinsichtlich der verschiedenen Merkmale im britischen Recht und der Äußerung der EU-Kommission in ihrem Jahresbericht 2005 zur Chancengleichheit und Antidiskriminierung⁸ dahingehend, dass die Gleichbehandlungsrichtlinien durchaus einen Schutz vor assoziierter Diskriminierung bieten, stellte sich für die Richterin des London South Employment Tribunals die Frage, ob die Richtlinie 2000/78/EG diese Form der Diskriminierung umfasst und das nationale Recht infolgedessen nur einen unzulänglichen Schutz bot. Zur Klärung dieser Frage wandte sich die Richterin im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens an den EuGH.

2. Die Entscheidung des EuGH

Der EuGH stellte in seiner Entscheidung klar, dass der in der Richtlinie 2000/78/EG verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur die Diskriminierung von Men-

⁴ Siehe hierzu ausführlich: Schlachter, RdA 2010, 104 (104 ff).

⁵ Der Disability Act 1995 wurde im Oktober 2010 vom Equality Act 2010 abgelöst.

⁶ Vgl. SI 2003/1673.

⁷ Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003, Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 sowie der Race Relations Act 1976.

⁸ Europäische Kommission Generaldirektion „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“, Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung: Jahresbericht 2005, S. 10.

schen mit Behinderung selbst verbietet, sondern dass dieser Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne eines effektiven Schutzes weit auszulegen sei. Dementsprechend umfasse das Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Richtlinie auch die weniger günstige Behandlung von Personen, die zwar nicht wegen einer eigenen Behinderung aber beispielsweise wegen der Behinderung ihres Kindes erfolgt ist, für das die benachteiligte Person im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringt.⁹

3. Richtlinienkonforme Auslegung des DDA

Das vorliegende Gericht stand nach diesem Urteil vor der Aufgabe, den damaligen DDA auf die Vereinbarkeit mit europäischem Recht zu prüfen und zu untersuchen, inwieweit der DDA im Sinne des EuGH-Urteils ausgelegt werden konnte. Problematisch für eine richtlinienkonforme Auslegung der Vorschrift war, dass die relevanten Abschnitte¹⁰ aufgrund des eindeutigen Wortlautes¹¹ einer solchen Auslegung ohne eine Hinzufügung von Wörtern nicht ohne Weiteres zugänglich waren.¹² Der EuGH hatte in seiner Entschei-

dung in der Sache *Pfeiffer* zur Problematik der richtlinienkonformen Auslegung von nationalen Gesetzen, die der Umsetzung von EU-Richtlinien dienen, betont, dass die nationalen Gerichte das betreffende nationale Gesetz so weit wie möglich im Lichte des Wortlautes und des Zwecks der Richtlinie auszulegen haben, um dem Richtlinienzweck zur Durchsetzung zu verhelfen.¹³ Um den vom EuGH in der Sache *Coleman* bestätigten Schutz auch für Private¹⁴ im britischen Recht zu garantieren, ergänzte das Tribunal den DDA um die Worte „oder eine Person, welche mit einer Person mit Behinderung assoziiert wird“¹⁵.

Der Court of Appeal¹⁶ bestätigte die nicht unumstrittene Vorgehensweise des erstinstanzlichen Gerichtes. Hierzu sah er sich in der Lage, da das House of Lords bereits im Fall *Ghaidan v Godin-Mendoza*¹⁷ die Hinzufügung von Wörtern in eine Vorschrift unter bestimmten Voraussetzungen gebilligt hatte, sofern dies dem Zweck des Gesetzes entspreche und keine Abkehr von einer wesentlichen Aussage des Gesetzes bedeute. Er erklärte weiter, es sei nicht nachvollziehbar, warum der Schutz

⁹ EuGH, Urt. v. 17.07.2008 – C-303/06, Rn 45.

¹⁰ Sections 3A, 3B und 4 des DDA.

¹¹ Section 3A (5) of the DDA: “A person directly discriminates against a disabled person if, on the ground of the disabled person’s disability, he treats the disabled person less favourably than he treats or would treat a person not having that particular disability [...]”.

¹² Die damalige Regierung ging bei Erlass des DDA davon aus, dass die Richtlinie 2000/78/EG den Fall der sog. assoziierten Diskriminierung nicht umfasst. Auch wurde der DDA durch die Amendment Regulations 2003 (SI 2003/1673), welche den DDA an die Richtlinie anpassen sollten, nicht in diesem Sinne geändert. *First Report of the Joint Committee on the Draft Disability Discrimination Bill*, Rn 100 ff. Abrufbar unter: <http://www.publications.parliament.uk/pa/jt200304/jtselect/jtdisab/82/8205.htm#a38>.

¹³ EuGH Urt. v. 05.10.2004 – C-397/01 – C-403/01, Rn 119.

¹⁴ Die Richtlinie 2000/78/EG findet auch ohne nationale Umsetzung auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse Anwendung, siehe EuGH Urt. v. 26.02.1986 – C-152/84 (Marshall).

¹⁵ Section 3A: “A person directly discriminates against a disabled person or a person associated with a disabled person if, on the ground of the disabled person’s disability, he treats the disabled or a person associated with a disabled person less favourably [...]”. Der gleiche Einschub erfolgte in Section 3B für den Fall der Belästigung.

¹⁶ *EBR Attridge Law LLP v Coleman* [2010] 1 C.M.L.R. 28.

¹⁷ [2004] UKHL 30; [2004] 2 A.C. 557. Siehe auch den Fall *Litster v Forth Dry Dock & Engineering Co Ltd* [1990] 1 A.C. 546; [1989] 2 C.M.L.R. 194; [1989] I.R.L.R. 161, in welchem die strenge Grenze des Wortlautes zugunsten einer zweckorientierten Auslegung gelockert wurde.

vor assoziierter Diskriminierung für andere Merkmale gewährt würde, das Merkmal der Behinderung jedoch hiervon explizit ausgenommen werden soll¹⁸ zumal Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG in seinem Wortlaut hinsichtlich der Definition der Diskriminierung nicht zwischen den verschiedenen Merkmalen differenziert und somit diesbezüglich keinen abgestuften Schutz kennt.

Zwar unterstützte der Court of Appeal die Einfügung von Wörtern in den DDA zum Schutz vor assoziierter Diskriminierung, jedoch veränderte er die einzufügenden Worte beziehungsweise verzichtete auf das Wort „assoziiert“.¹⁹ Dies ist aus zwei Gründen erwähnenswert. Zum Einen vermeidet der Court of Appeal somit Auslegungsunklarheiten bei der Frage, wann genau eine „Assoziierung“ vorliegt. Dies ist nicht verwunderlich, da auch die anderen Gesetze, welche das Verbot der assoziierten Diskriminierung bereits integriert haben, dieses nicht explizit hervorheben. Zum anderen vermeidet auch der EuGH den Begriff der „Assoziierung“. Relevant ist lediglich, dass eine Person aufgrund eines in Art. 2 der Richtlinie genannten Merkmals eine Benachteiligung erfährt. Ob diese Person das betreffende Merkmal selbst aufweist, ist ohne Bedeutung.²⁰

Zwar wird es selten Fälle geben, in denen eine Person wegen eines Merkmals einer anderen Person, zu welcher sie in keiner Beziehung steht, benachteiligt wird, jedoch läuft der Begriff der „assoziierten Diskriminierung“ Gefahr, vom eigentlichen, un-

rechtmäßigen Tatbestand der Benachteiligung wegen eines geschützten Merkmals abzulenken.²¹

II. Die Auswirkungen der Entscheidung auf das britische Recht

Der Fall Coleman sorgte nicht nur aufgrund seiner verfahrensrechtlichen Streitpunkte für Aufsehen. Das Konzept der übertragenen Diskriminierung im Bereich der Behinderung war u. a. aufgrund der potentiellen Auswirkungen auf das Konzept der angemessenen Vorkehrungen nicht unumstritten. Zwei Mal wurde der Court of Appeal als Rechtsmittelinstanz angerufen; zunächst um die Vorlage an den EuGH zu verhindern, und später als Prüfungsinstanz des erstinstanzlichen Urteils. Auch wenn sich der EuGH in dieser begrüßenswerten Entscheidung hinsichtlich des Schutzes vor Benachteiligung wegen eines geschützten Merkmales auch für nicht Merkmalsträger eindeutig positionierte, wirft dieses Urteil zahlreiche, weitere Fragen auf, zum Beispiel die nach der Übertragbarkeit des Urteils auf Fälle der mittelbaren Diskriminierung und der Pflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen²².

¹⁸ *EBR Attridge Law LLP v Coleman* [2010] 1 C.M.L.R. 28, Rn 14.

¹⁹ Gemäß dem Urteil des Court of Appeal lautete Section 3A (5A) somit: „A person also directly discriminates against a person if he treats him less favourably than he treats or would treat another person by reason of the disability of another person.“ (Rn 15 ff.).

²⁰ Rn 38 und 50 des EuGH-Urteils sowie Rn 23 der Schlussanträge des Generalanwaltes Poiares Maduro.

²¹ *EBR Attridge Law LLP v Coleman* [2010] 1 C.M.L.R. 28, Rn 16. Diese Formulierung vermeidet gerade eine von Fall-zu-Fall festzulegende Definition eines wie auch immer gearteten Näheverhältnisses.

²² Hierzu ausführlich Waddington, CMLRev 2009, 665 (675ff); Connor, Journal of Social Welfare & Family Law. Hier greift die deutsche Diskussion zu kurz, wenn sie lediglich auf den Wortlaut des Art. 5 der RL als Argument gegen die Ausweitung der Pflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen verweist. So z. B. Bayreuther, NZA 2008, 986 (987 f).

1. Reaktionen der britischen Gerichte auf die Coleman-Entscheidung

Dass diese Entscheidung auch auf die anderen von der RL 2000/78/EG geschützten Merkmale sowie auf die Merkmale Geschlecht und ethnische Herkunft anwendbar ist, scheint eindeutig.²³ Der EuGH betonte im Tenor unmissverständlich, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe gilt.

In *Saini v All Saints Haque Centre* betonte das Employment Appeal Tribunal, dass die Argumentation des EuGH im Fall Coleman auch in Bezug auf das Merkmal Religion zutrifft. Dieses, der EuGH-Entscheidung folgende, Urteil betraf die Religionszugehörigkeit einer dritten Person. Das Tribunal betonte, dass eine Diskriminierung auch dann vorläge, wenn eine Person aufgrund der Religion oder der Weltanschauung eines anderen, in diesem Fall eines Kollegen, belästigt werde.²⁴ Das Gericht bezog sich hier auf die Aussage des Generalanwaltes Maduro: „Sobald wir festgestellt haben, dass dem Verhalten des Arbeitgebers einer der verbotenen Gründe zugrunde liegt, betreten wir den Bereich der rechtswidrigen Diskriminierung.“²⁵ Anders sah dies das schottische

Employment Appeal Tribunal. In *Kulikaoskas v Macduff Shellfish/Watt*²⁶ war Mr Kulikaoskas entlassen worden, da er seiner Arbeit nicht in angemessener Weise nachgekommen sei. Er war seiner schwangeren, beim gleichen Arbeitgeber beschäftigten Partnerin beim Heben schwerer Gegenstände behilflich gewesen und ihm wurde vorgeworfen, er habe dadurch den Arbeitsablauf verzögert. Gegen die Abweisung seiner Klage wegen assoziierter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts legte er Beschwerde ein. Diese wurde zurückgewiesen, da es sich

1. nicht um ein in der RL 2000/78/EG geschütztes Merkmal handele,
2. der hier einschlägige Art. 2 II c) der RL 2006/54/EG keinen Schutz vor assoziierter Diskriminierung beabsichtige²⁷ und
3. der Schutzzweck des einschlägigen Artikels ein anderer sei²⁸.

Dementsprechend sah sich das Gericht nicht gezwungen, den Wortlaut von Section 3A des Sex Discrimination Acts 1975 zu verändern.²⁹

²³ Bezugnehmend auf die identische Formulierung in den Richtlinien: Eriksson, *International Journal of Constitutional Law* 2009, 731 (750); Waddington, *Common Market Law Review* 2009, 665 (672); Foreshaw/ Pilgerstorfer, *Industrial Law Journal* 2008, 384 (387ff), welche die gegenteilige EuGH-Entscheidung in *Grant v South West Trains* (Urt. v. 17.02.1998 – C-249/96) auf das zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorhandene Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung zurückführen. Für das deutsche Recht: Nebe, *Forum A*, Beitrag A1-2011, www.reha-recht.de.

²⁴ *Saini v All Saints Haque Centre* [2009] 1 C.M.L.R. 38, Rn 28.

²⁵ Schlussanträge des GA v. 31.01.2008 C-303/06 Rn 17; *Saini v All Saints Haque Centre* [2009] 1 C.M.L.R. 38, Rn28.

²⁶ Vgl. 2010 WL 3807970.

²⁷ Art. 2 II c) der RL 2006/54/EG spricht ausschließlich von Frauen im Gegensatz zu Art. 2 II a) und b), Rn 37 des Urteils.

²⁸ “[...] it seems to me to be clear that the recast Directive calls for Member States to see to it that women continue to be afforded the special protections in relation to pregnancy that have, over the years, been identified as necessary (including a prohibition against dismissing a woman on grounds of her pregnancy) but does not go further than that.” Rn 27 des Urteils.

²⁹ Im deutschen Recht bestünde in solchen Fällen wohl die Möglichkeit der berechtigten Leistungsverweigerung nach § 275 III BGB. Siehe zu § 275 III BGB: jurisPK-Familie und Beruf/Nebe, Kap. 3.1 Rn 20 ff.

2. Notwendigkeit einer Gesetzesreform

Die Notwendigkeit einer Neufassung der Definition einer unmittelbaren Diskriminierung wurde durch das EuGH-Urteil und vor allem das Urteil des Court of Appeal im Fall Coleman evident. Zwar umfasste der DDA nach dem Urteil des Court of Appeal das Verbot der sogenannten assoziierten Diskriminierung; jedoch ist eine solche richterliche Hinzufügung von Wörtern eher als eine juristische Notlösung anzusehen.³⁰ Des Weiteren gab es für die Merkmale Geschlecht und Alter aufgrund des engen Wortlautes der Gesetze noch keinen eindeutigen Schutz vor einer assoziierten Diskriminierung; dieser musste jedoch spätestens nach dem EuGH-Urteil für alle in den Richtlinien geschützten Merkmale vorhanden sein. Bereits im Jahr 2005 hatte der Gesetzgeber eine Reform des Gleichbehandlungsrechtes, welche das britische Antidiskriminierungsrecht harmonisieren und vereinfachen sollte, in Angriff genommen. Ziel war es, das gesamte Gleichbehandlungsrecht in einem Gesetz zusammenzufassen. Obwohl die Regierung im Hinblick auf das Verbot der assoziierten Diskriminierung für alle Merkmale eine Änderung forcierte, blieben andere Möglichkeiten ungenutzt. Diskutiert wurde in der Rechtswissenschaft u. a., inwieweit das Konzept der angemessenen Vorkehrungen auf andere Merkmale beziehungsweise pflegende Angehörige ausgeweitet werden könnte. In der Debatte um den Gesetzesentwurf machte die Regierung jedoch deutlich, dass sie nicht die Absicht habe, einen speziellen Schutz für pflegende Angehörige außerhalb des

³⁰ Die Diskussion nach dem Urteil des EuGH drehte sich vor allem um die Frage, inwieweit Gerichte die rechtliche Legitimation besitzen, durch Hinzufügung von Wörtern den Gesetzestext zu verändern, um ihn an EU-Recht anzupassen.

Konzeptes der assoziierten Diskriminierung zu etablieren.³¹

3. Der Equality Act 2010

Nach einem ungewöhnlich langen Gesetzgebungsprozess passierte der Equality Act 2010 kurz vor der Wahl im Mai das Parlament und trat im Oktober 2010 in Kraft. Die Neuregelung der Definitionen der unmittelbaren Diskriminierung sowie der Belästigung im Equality Act 2010 verzichtet ebenso wie seinerzeit die provisorische Neufassung des DDA durch den Court of Appeal auf den Begriff der Assoziierung. Letztendlich unterscheidet sich die Definition von der des DDA nur insoweit, als dass sie offener formuliert ist, das heißt Fälle, bei denen das Diskriminierungsoffer das geschützte Merkmal nicht selbst aufweist, auch umfasst.³² Direkt angesprochen wird das Urteil im Fall Coleman jedoch in einer Ergänzungsvorschrift beziehungsweise deren Anmerkung³³, welche klarstellt, dass Arbeitgeber nicht diskriminieren, wenn sie Kinderbetreuung oder ähnliches nur für Kinder ab einem bestimmten Alter anbieten.³⁴ Diese etwas ungewöhnliche Vorschrift wurde als Rechtfertigung für eine assoziierte Altersdiskriminierung bei Eltern mit minderjährigen Kindern eingeführt, da die Regierung befürchtete, dass zum Beispiel Eltern zweijähriger Kinder eventuell gegen eine be-

³¹ The Equality Bill – Government response to the Consultation, Juli 2008, Rn 26 und 15.9 ff.

³² Section 13(1): A person (A) discriminates against another (B) if, because of a protected characteristic, A treats B less favourably than A treats or would treat others. Section 26 (1): A person (A) harasses another (B) if A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic [...].

³³ Explanatory Notes zum Equality Act 2010, Schedule 9 Paragraph 15 (child care).

³⁴ Schedule 9 Para. 15.

triebliche Kinderbetreuung für Kinder ab drei Jahren klagen könnten.³⁵

III. Würdigung/Kritik

Der EuGH-Fall Coleman führte zu einer veränderten Definition der unmittelbaren Diskriminierung sowie der Belästigung im europäischen Recht. Diese Auslegung ist nun für alle Mitgliedstaaten bindend. Somit gibt es auch in Deutschland einen drittbezogenen Schutz vor Diskriminierungen, das heißt die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes und des Sozialrechts³⁶ müssen weit ausgelegt werden, so dass sie das Verbot einer assoziierten Diskriminierung für alle geschützten Merkmale umfassen.

Großbritannien hat dem Fall Coleman folgend im Equality Act 2010 nun auch den Fall der assoziierten Diskriminierung für alle Merkmale aufgenommen.³⁷ Gerade der bewusste Verzicht auf eine Definition der assoziierten Diskriminierung und auf die zwingende Voraussetzung einer besonderen Nähebeziehung³⁸, wie sie beispielsweise das Österreichische Behindertengleichstellungsgesetz³⁹ verlangt, sollte auch für die deutsche Auslegung maßgeblich sein. Obwohl der Fall, in welchem Opfer der Diskriminierung und Merkmalsträger auseinanderfallen, häufig in Konstellationen der familiären Pflege – also bei vorhandener besonderer Nähebeziehung – auftreten wird, darf das Verbot der assoziierten Diskriminierung nicht auf solche Fälle beschränkt werden, wenn ein umfassender Schutz vor Diskriminierungen garantiert werden soll. Zu begrüßen ist demnach der britische Ansatz, welcher zum Beispiel auch den Fall, in welchem sich eine Person ehrenamtlich für ältere Menschen einsetzt und aufgrund dessen einem diskriminierenden Verhalten ausgesetzt ist, umfasst.

Auch wenn die Neuregelung des Diskriminierungs- und Belästigungsbegriffes im Equality Act 2010 uneingeschränkte Zustimmung verdient, so bleibt anzumerken, dass der britische Gesetzgeber während dieser Reform auch viele Chancen ungenutzt verstreichen ließ, so zum Beispiel die Erweiterung der Pflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen. Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung wurde zwar systematisiert,⁴⁰ jedoch blieben die vorangegangenen Diskussionen um eine Ausweitung des Konzeptes auf andere geschützte Merkmale beziehungsweise Pflegepersonen von Menschen mit Behinderung unglücklicherweise ohne (legislative) Wirkung. Gerade in diesem Punkt muss die deutsche Diskussion weitergehen.

Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung wurde zwar systematisiert,⁴⁰ jedoch blieben die vorangegangenen Diskussionen um eine Ausweitung des Konzeptes auf andere geschützte Merkmale beziehungsweise Pflegepersonen von Menschen mit Behinderung unglücklicherweise ohne (legislative) Wirkung. Gerade in diesem Punkt muss die deutsche Diskussion weitergehen.

Die Erweiterung der Pflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen. Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung wurde zwar systematisiert,⁴⁰ jedoch blieben die vorangegangenen Diskussionen um eine Ausweitung des Konzeptes auf andere geschützte Merkmale beziehungsweise Pflegepersonen von Menschen mit Behinderung unglücklicherweise ohne (legislative) Wirkung. Gerade in diesem Punkt muss die deutsche Diskussion weitergehen.

³⁵ Weniger strikt wäre hier wohl der Weg über eine positive Maßnahme. Kindergartenplätze als positive Maßnahme siehe z. B. EuGH v. 19.03.2002 – C-476/99 (Lommers); jurisPK-Familien und Beruf/Kohte, Kap. 2 Einl. Rn 21 ff.

³⁶ Siehe hierzu: Welti SuP 2008, 139.

³⁷ Der Fall der Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft ist hiervon ausgenommen, siehe Sec. 18 des Equality Acts 2010, welche nur von Frauen spricht.

³⁸ Gegen eine solche Ausweitung im europäischen Recht: Leder, EWiR Art. 2 RL 2000/78/EG 2/08, 603 (604).

³⁹ § 4 des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes.

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

⁴⁰ Siehe hierzu Sec. 20 des Equality Acts 2010.