

– Fachbeitrag B2-2026 –

03.08.2026

Diskriminierung am Arbeitsplatz: Der Schutz der Rechte behinderter Menschen vor mittelbarer Diskriminierung erstreckt sich auf Eltern behinderter Kinder¹

Von Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl, LL.M. (Nottingham), Justiziarin, Prof. Dr. Katja Nebe (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)

I. Problemstellung

Familien und insbesondere Frauen mit behinderten Kindern stehen auf dem Arbeitsmarkt vor besonderen Herausforderungen. Eine Vereinbarkeit von Sorgeverantwortung und Beruf gestaltet sich oftmals schwierig², insbesondere wenn aufgrund einer Beeinträchtigung des Kindes weitergehende Pflegeleistungen notwendig sind. Bereits 2008 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) im britischen Fall Coleman³ entschieden, dass auch Beschäftigte, die selbst nicht beeinträchtigt sind, wegen einer Behinderung diskriminiert werden können, wenn sie wegen einer ihnen nahestehenden Person und deren Beeinträchtigung benachteiligt werden. In dem damals entschiedenen Fall hatte die Mutter eines behinderten Kindes geltend gemacht, anders als ihre Kolleginnen und Kollegen nicht die notwendige Rücksicht und die nötigen Rechte zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege des Kindes gewährt zu bekommen. Der EuGH entschied damals zwar schon, dass der Diskriminierungsschutz wegen einer Behinderung auch für nichtbehinderte Beschäftigte gilt, wenn sie wegen einer nahestehenden behinderten Person schlechter behandelt werden. Über die Reichweite der Pflicht, Diskriminierungen im Wege von Anpassungen der Arbeitsbedingungen, sogenannten angemessenen Vorkehrungen, zu begegnen, hatte sich der EuGH nicht geäußert. Die Pflicht des Arbeitgebers

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag B2-2026 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Rabe-Rosendahl, Nebe: Diskriminierung am Arbeitsplatz: Der Schutz der Rechte behinderter Menschen vor mittelbarer Diskriminierung erstreckt sich auf Eltern behinderter Kinder; Beitrag B2-2026 unter www.reha-recht.de; 03.08.2026.

Der vorliegende Beitrag wurde bereits unter dem gleichen Titel in der Zeitschrift RP Reha 4/2025 erstveröffentlicht. Wir danken dem Universitätsverlag Halle-Wittenberg für die Erlaubnis zur Zweitveröffentlichung.

² Vgl. 10. Familienbericht, Bundestags-Drucksache 20/14510, S. 245, 252 f.; ausführlich Kofahl, Christopher/ Nickel, Stefan, Alleinerziehende von Kindern mit Beeinträchtigung, München, DJI, 2025, abrufbar unter https://www.pedocs.de/volltexte/2025/33008/pdf/Kofahl_Nickel_2025_Alleinerziehende_von_Kindern_mit_Beeintraehtigung.pdf, zuletzt abgerufen am 03.08.2026.

³ Urteil v. 17.07.2008 – Rs. C-303/06 – Coleman.

nach Artikel 5 der Gleichbehandlungs- Rahmenrichtlinie (auch RL 2000/78/EG oder Antidiskriminierungs-RL), der zu solchen angemessenen Vorkehrungen für behinderte Beschäftigte verpflichtet, zitierte der EuGH damals in erster Linie zur Bestimmung der Reichweite des Diskriminierungsschutzes für selbst nicht behinderte Beschäftigte. Hieraus wurde in der deutschen Literatur geschlossen, angemessene Vorkehrungen könnten jedenfalls nur von Menschen mit Behinderungen selbst verlangt werden.⁴ Mit dem jetzt ergangenen Urteil⁵ hat der EuGH die Reichweite der Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen eindeutig weit gesteckt und auch für Fälle zuerkannt, in denen die beschäftigte Person selbst nicht behindert ist.

Der EuGH urteilte in einem sogenannten Vorabentscheidungsersuchen. Mit diesem Verfahren haben die Gerichte der Mitgliedstaaten die Möglichkeit, dem EuGH im Rahmen eines Rechtsstreits, über den sie zu entscheiden haben, Fragen zur Auslegung des Unionsrechts vorzulegen. Der EuGH entscheidet in einem solchen Fall nicht den beim nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Vielmehr muss das nationale Gericht nach der Antwort des EuGH diesen Rechtsstreit selbst entscheiden, dabei aber die Entscheidung des EuGH zu Grunde legen. Die Entscheidung des EuGH reicht über den Einzelfall hinaus, denn sie bindet andere nationale Gerichte, wenn diese über vergleichbare Rechtsfragen zu befinden haben.

II. Sachverhalt im konkreten Fall

Die Klägerin⁶ war als Stationsaufsicht bei der in Italien ansässigen Gesellschaft AB beschäftigt und für die Überwachung einer U-Bahn-Station zuständig. Wiederholt beantragte sie, dauerhaft an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten eingesetzt zu werden, um die Versorgung ihres schwerbehinderten, vollinvaliden minderjährigen Sohnes sicherzustellen. Sie erklärte sich dabei bereit, auch eine geringer qualifizierte Tätigkeit zu übernehmen. Der Arbeitgeber lehnte eine dauerhafte Umsetzung ab, gewährte jedoch vorübergehend günstigere Arbeitsbedingungen, darunter einen festen Arbeitsort und eine modifizierte Arbeitszeitregelung.

Am 5. März 2019 erhob die Klägerin Klage beim Arbeitsgericht und beantragte u. a. die Feststellung einer Diskriminierung aufgrund der Ablehnung dauerhafter Anpassungen, die Einsetzung an einem Arbeitsplatz mit festen Vormittagsarbeitszeiten sowie Schadensersatz. Das Gericht wies die Klage ab. Auch die Berufung blieb erfolglos; das Gericht erkannte keine Diskriminierung und verwies auf die bereits erfolgten vorläufigen

⁴ Zu dieser Interpretation schon kritisch Nebe in 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), Beitrag A1-2011 unter www.reha-recht.de.

⁵ Urteil v. 11.09.2025 – Rs. C-38/24 – Bervidi.

⁶ Regelmäßig werden die Vorabentscheidungsverfahren unter dem Namen der beteiligten Parteien geführt und diese Bezeichnung veröffentlicht. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes wird dieses Verfahren mit einem fiktiven Namen, hier Bervidi, bezeichnet.

Anpassungen durch den Arbeitgeber. Die Klägerin legte Beschwerde ein. Während des laufenden Verfahrens wurde sie im Oktober 2022 entlassen.

Der italienische Kassationsgerichtshof, das höchste Gericht der ordentlichen Gerichtsbarkeit Italiens, stellte fest, dass das Verfahren die Frage aufwirft, ob ein nicht selbst behinderter Arbeitnehmer, der ein behindertes Kind betreut, sich auf den unionsrechtlichen Schutz vor mittelbarer Diskriminierung wegen einer Behinderung berufen kann. Nach Ansicht des Kassationsgerichts sei zwar anerkannt, dass familiäre Betreuungspersonen unter den persönlichen Anwendungsbereich des Diskriminierungsschutzes fallen, jedoch sei unklar, ob dies auch für eine mittelbare Diskriminierung gelte. Der Kassationsgerichtshof setzte daher das Verfahren aus und legte dem EuGH sinngemäß die folgenden Fragen zur Auslegung der einschlägigen unionsrechtlichen Bestimmungen vor.

III. Vorlagefragen

1. Ist das Unionsrecht, gegebenenfalls auch auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), dahin auszulegen, dass sich eine familiäre Betreuungsperson eines schwerbehinderten Minderjährigen wie ein Mensch mit Behinderung auf den Schutz zugunsten von Menschen mit Behinderung durch die Antidiskriminierungs-RL berufen kann, wenn sie behauptet, infolge der von ihr geleisteten Betreuungstätigkeit am Arbeitsplatz mittelbar diskriminiert worden zu sein?
2. Falls Frage 1 bejaht wird: Ist das Unionsrecht, gegebenenfalls auch auf der Grundlage der UN-BRK, dahingehend auszulegen, dass es dem Arbeitgeber der zuvor genannten Betreuungsperson obliegt, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auch zugunsten dieser Betreuungsperson gegenüber anderen Arbeitnehmern zu gewährleisten, so wie es in Art. 5 der RL 2000/78/EG vorgesehen ist?

Dem EuGH wurde noch eine 3. Frage vorgelegt, die sich mit der näheren Bestimmung der „Betreuungsperson“ befasste.⁷ Der EuGH befand diese Frage nach den Regeln des Vorabentscheidungsverfahrens für unzulässig und beantwortete sie daher nicht. Er gab anstelle einer Antwort auch keine Hinweise, welche Anforderungen sich bei Anwendung der RL 2000/78/EG an die pflegende Person ergeben, damit diese sich auf die Schutzrechte der Richtlinie wegen mittelbarer Diskriminierung berufen kann.

⁷ Frage 3: Falls Frage 1 und/oder Frage 2 bejaht wird/werden: Ist das Unionsrecht, gegebenenfalls auch auf der Grundlage der UN-BRK, dahin auszulegen, dass für die Anwendung der RL 2000/78 unter Betreuungsperson jede Person zu verstehen ist, die zum Familienkreis gehört oder Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft ist und die in einem häuslichen Umfeld, auch informell, unentgeltlich, in bedeutendem Umfang, ausschließlich, anhaltend und langfristig eine Person pflegt, die aufgrund ihrer Schwerbehinderung die Verrichtungen des täglichen Lebens absolut nicht selbständig ausüben kann, oder ist das Unionsrecht dahin auszulegen, dass die fragliche Definition des Begriffs der Betreuungsperson weiter oder sogar noch enger ist als die oben genannte?

IV. Inhalt der Entscheidung des EuGH

1. Ausgangsfrage und Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78/EG

Der EuGH stellte zunächst klar, dass die RL 2000/78/EG grundsätzlich auf alle Personen im Bereich Beschäftigung und Beruf Anwendung findet, auch wenn sie selbst nicht behindert sind. Es könne sich bei der Nichtanpassung von Arbeitsbedingungen in einem solchen Fall um eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung handeln, wenn dadurch insbesondere die Pflegeleistungen für ein behindertes Kind faktisch beeinträchtigt werden.

2. „Mitdiskriminierung“ und Reichweite des Diskriminierungsverbots

Der Gerichtshof bekräftigte seine bisherige Rechtsprechung zur sogenannten „Mitdiskriminierung“ oder „assozierten Diskriminierung“⁸, wonach eine unmittelbare Diskriminierung auch dann vorliegen kann, wenn die benachteiligte Person nicht selbst die geschützte Eigenschaft (z. B. eine Behinderung) aufweist, sondern in enger Beziehung zu einer Person mit dieser Eigenschaft steht. Diese Grundsätze seien ebenso auf mittelbare Diskriminierungen übertragbar. Eine Begrenzung des Diskriminierungsschutzes – beschränkt auf behinderte Menschen – würde die Wirksamkeit und Zielsetzung der RL 2000/78/EG sowie der Grundrechtecharta aufweichen.

Der EuGH betonte, dass Art. 2 Abs. 1 der RL 2000/78/EG jede Form unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung untersagt. Die Richtlinie sei nicht personenbezogen, sondern grundbezogen ausgestaltet. Dies bedeutet, dass der Diskriminierungsschutz auf die Gründe einer Benachteiligung – wie hier etwa wegen einer Behinderung – und nicht auf bestimmte Personengruppen beschränkt ist. Auch in der vergleichbaren Rechtsprechung⁹ zur Richtlinie 2000/43/EG sei klargestellt worden, dass eine mittelbare Diskriminierung auch dann vorliegen kann, wenn die von einer Benachteiligung betroffene Person nicht selbst die in Rede stehende Eigenschaft (z. B. ethnische Herkunft) hat.

3. Bezugnahme auf die Grundrechte-Charta der EU, auf die UN-BRK und auf die Rechtsprechung des EGMR¹⁰

Der EuGH hat ausdrücklich und mehrfach zur Auslegung der RL 2000/78/EG auf die einschlägigen Charta-Grundrechte (GRC) – insbesondere Art. 21 GRC (Diskriminierungsverbot), Art. 24 GRC (Rechte des Kindes) und Art. 26 GRC (Integration von Menschen mit Behinderung) – Bezug genommen. Zudem hat er die Vorgaben der UN-BRK, die integraler Bestandteil des Unionsrechts sind, berücksichtigt. Insbesondere die Art. 2, 5 und 7 der UN-BRK betonen die umfassende Reichweite des Diskriminierungsverbots, auch im Hinblick auf Bezugspersonen von Menschen mit Behinderungen. Der EuGH hat

⁸ Vgl. die Rs. Coleman, C-303/06.

⁹ Urteil v. 16.07.2015 – C-83/14, CHEZ Razpredelenie Bulgaria.

¹⁰ Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte zur Wahrung der Europäischen Menschenrechtskonvention.

sich auf Entscheidungen und Empfehlungen des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bezogen. Dieser Ausschuss ist für die Auslegung der UN-BRK zuständig und er interpretiert die in Art. 5 Abs. 2 UN-BRK enthaltene Schutzverpflichtung ausdrücklich als auch auf Bezugspersonen wie z. B. pflegende Angehörige anwendbar.

Auch unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des EGMR¹¹ wurde klargestellt, dass eine Diskriminierung auch dann vorliegen kann, wenn sie sich aus der engen persönlichen Beziehung zu einer behinderten Person ergibt – unabhängig davon, ob es sich um eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung handelt.

4. Pflicht zur Gewährung angemessener Vorkehrungen auch für Betreuungspersonen

In seiner Antwort auf die zweite Vorlagefrage stellte der EuGH klar, dass sich aus Art. 5 der RL 2000/78/EG eine Pflicht des Arbeitgebers ergeben kann, angemessene Vorkehrungen zu Gunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu treffen, die ein behindertes Kind betreuen bzw. pflegen. Zwar sei Art. 5 primär auf Menschen mit Behinderung ausgerichtet, doch gebiete eine Auslegung im Lichte der GRC und der UN-BRK eine Erweiterung des Anwendungsbereichs auf Pflegepersonen, soweit dies zur Vermeidung mittelbarer Diskriminierung erforderlich ist.

Der EuGH zitiert Erwägungsgrund Nr. 20 der RL 2000/78/EG. Danach 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. Die von der Klägerin begehrte dauerhafte Einsetzung an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten würde in diesem Sinn eine solche angemessene Vorkehrung in Form der Arbeitszeitflexibilisierung oder Versetzung an einen geeigneteren Arbeitsplatz darstellen, sofern dem Arbeitgeber daraus keine unverhältnismäßige Belastung entsteht. Die Beurteilung der Verhältnismäßigkeit obliegt den nationalen Gerichten; sie hängt u. a. von den finanziellen Ressourcen und der organisatorischen Struktur des Unternehmens sowie von etwaigen öffentlichen Unterstützungsleistungen ab.

5. Unzulässigkeit der dritten Vorlagefrage – die „Betreuungsperson“

Die dritte Frage des vorlegenden Gerichts lies der EuGH unbeantwortet. Sie zielte auf eine Definition des Begriffs „Betreuungsperson“. Die Frage wurde vom EuGH als unzulässig beurteilt. Der Begriff sei in der Richtlinie 2000/78 nicht enthalten und die Vorlageentscheidung enthalte weder ausreichende Angaben zu seiner rechtlichen Relevanz im nationalen Kontext, noch zu dessen Bedeutung für den Ausgangsfall. Natürlich bietet

¹¹ EGMR v. 22.03.2016, Rs. 23682/13, Guberina/Kroatien, Para. 79.

eine Urteilsanmerkung auch Raum, sich mit diesen komplexeren Verfahrensfragen kritisch auseinander zu setzen. Diese Anmerkung hier ist dafür allerdings ein weniger geeigneter Ort. Die Leserinnen und Leser interessieren weniger die Anforderungen, welche die Gerichte für ihre Vorlagefragen zu berücksichtigen haben. Gleichwohl ist das mit der Frage verbundene Erkenntnisinteresse gerade von hoher praktischer Bedeutung. Im Rahmen der Würdigung wird daher auch darauf einzugehen sein, wie weit oder eng das Verhältnis zwischen der mitdiskriminierten Person (Beschäftigte/Beschäftigter) und dem von ihr versorgten Menschen mit Behinderung sein muss, um den Schutz der RL 2000/78/EG beanspruchen zu können. Hierbei handelt es sich im deutschen Recht, je nach Rechtsgebiet, um ein komplexes Feld (dazu unten VI. 4.).

V. Würdigung

1. Verbot der unmittelbaren und der mittelbaren „Mit-Diskriminierung“

Die Entscheidung des EuGH ist überzeugend. Der EuGH setzt seine bisherige Rechtsprechung fort und baut sie zudem weiter aus. Es war schon bisher gesicherte Rechtsprechung, wegen des Ziels des Unionsrechts verbotene Diskriminierungen auch faktisch zu verhindern, die Normen zum Diskriminierungsschutz im Unionsrecht weit und nicht eng auszulegen. Der EuGH hat daher schon bisher den Diskriminierungsschutz nicht nur auf die Person beschränkt, die den Benachteiligungsgrund selbst erfüllt und deswegen benachteiligt wird. Vielmehr hat der EuGH schon in der Rechtssache Coleman entschieden, dass Menschen mit Behinderung nur dann vor Diskriminierungen wegen einer Behinderung geschützt sind, wenn nicht nur sie selbst, sondern auch ihre Bezugspersonen nicht wegen der Behinderung benachteiligt werden. In der jetzigen Entscheidung hat der EuGH auch klargestellt, dass sich dieser Schutz eines selbst nicht durch eine Beeinträchtigung behinderten Beschäftigten auch auf die Fälle mittelbarer Diskriminierung erstreckt. Eine mittelbare Benachteiligung zeichnet sich dadurch aus, dass ein scheinbar neutrales Kriterium/eine Vorschrift/ein Verfahren oder eine Praxis sich tatsächlich jedoch auf eine bestimmte Gruppe von Menschen, die unter den Schutz des Diskriminierungsverbots fallen, nachteilig auswirkt oder auswirken kann. Wenn dieses Kriterium/Vorschrift/Verfahren/Praxis nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind, handelt es sich um eine mittelbare Diskriminierung.

Mit der Entscheidung des EuGH ist klargestellt, dass auch nur mittelbar benachteiligende Auswirkungen, die eine Bezugsperson in ihrem Beschäftigungsverhältnis erfährt, weil sie sich um eine beeinträchtigte Person kümmert, dem Schutz vor Diskriminierung unterfallen.

2. Verbot der „Mit-Diskriminierung“ gilt für alle unzulässigen Benachteiligungsgründe

Diesen Schutz vor (un)mittelbarer „Mitdiskriminierung“ wegen der Verbundenheit mit einer anderen Person, die selbst ein Diskriminierungsmerkmal erfüllt, hat der EuGH auch

dadurch gestärkt, dass er sich in den allgemeinen Aussagen nicht nur auf Menschen mit Behinderungen beschränkt hat. Zwar hat der EuGH in der aktuellen Entscheidung mehrfach und ausdrücklich auf die UN-BRK Bezug genommen. Damit hat er allerdings nicht gesagt, dass seine Ableitungen zur Reichweite des Diskriminierungsschutzes aus der RL 2000/78/EG nur für eine behinderungsbedingte Benachteiligung gelten. Vielmehr hat der EuGH in der Entscheidung mehrfach auf Art. 21 GRC sowie auf Art. 24 GRC verwiesen und damit zum Ausdruck gebracht, dass er in Bezug auf alle geschützten Merkmale bzw. Differenzierungsgründe, also auch in Bezug auf Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Ausrichtung oder Ethnie, von der Erstreckung des Verbotes der unmittelbaren wie auch der mittelbaren Benachteiligung zugunsten von Beschäftigten ausgeht, deren Bezugsperson selbst von einem verbotenen Diskriminierungsgrund betroffen sein kann (im zuschreibenden Sprachgebrauch: sogenannter Merkmalsträger).

3. Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen auch bei „Mit-Diskriminierung“

Die Entscheidung verdient aber vor allem auch deshalb besondere Aufmerksamkeit, weil sie aufbauend auf der Coleman-Entscheidung noch einen deutlichen Schritt weitergeht.¹² In der Rechtssache Coleman hatte der EuGH für die Einordnung der von der damaligen Klägerin geltend gemachten unmittelbaren Diskriminierung mit dem Wortlaut von Art. 5 RL 2000/78/EG im Sinne eines Umkehrschlusses argumentiert: Nur in Art. 5 RL 2000/78/EG ist von einer Pflicht gegenüber Menschen mit Behinderung die Rede. Hingegen ist das Verbot der Diskriminierung in Art. 2 RL 2000/78/EG wegen „einer Behinderung“ normiert. Das diene damals schon als Argument, dass die Behinderung eben nicht beim Beschäftigten selbst vorliegen muss, um die Benachteiligung als unzulässig anzusehen.

Das führte in der Literatur zu der Annahme, der EuGH sei so zu verstehen, Art. 5 RL 2000/78/EG musste eng ausgelegt und auf die Beschäftigten mit Behinderung beschränkt werden. Diese Schlussfolgerung blieb schon damals in der Literatur nicht ohne Kritik.¹³ Zum Zeitpunkt der Coleman-Entscheidung war die Europäische Union der UN-BRK noch nicht beigetreten, die Konvention spielte also in den Überlegungen des EuGH noch keine Rolle.¹⁴

Mit der jetzigen Entscheidung ist aber zumindest eine Andersdeutung des EuGH nicht mehr möglich. Der EuGH hat in der jetzigen Entscheidung für die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen ausdrücklich keine Unterscheidung zwischen einer Diskriminierung und einer Mitdiskriminierung und auch nicht zwischen einer mittelbaren oder unmittelbaren (Mit-)Diskriminierung gemacht. Das ist ein wegweisendes Zeichen. Damit sind die Mitgliedstaaten gefordert, ihre Rechtsordnung dahin anzupassen, dass diese Pflicht zu

¹² Dazu deutlich auch Hlava, Angemessene Vorkehrungen im Arbeitsleben für Eltern eines Kindes mit Behinderung, Anmerkung zu EuGH v. 11.09.2025 – Rs. C-38/24 – Bervidi, Beitrag A14-2025 unter www.reha-recht.de.

¹³ Vgl. kritisch schon Nebe (s. o.).

¹⁴ Die EU unterzeichnete die UN-BRK als erstes menschenrechtliches Abkommen am 30.03.2007. Die Anerkennung trat aber erst am 22.01.2011 in Kraft. Dies betont der EuGH selbst in Rn. 69 f.

angemessenen Vorkehrungen bei (un)mittelbarer (Mit-)Diskriminierungseffekt umgesetzt wird.

VI. Auswirkungen auf das deutsche Arbeits- und Sozialrecht

1. Verbot der „Mitdiskriminierung“

Bereits die Coleman-Entscheidung musste bei Anwendung des nationalen Antidiskriminierungsrechtes und dabei vor allem des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beachtet werden. § 3 i. V. m. § 1 AGG musste seitdem derart ausgelegt werden, dass die „Mitdiskriminierung“ oder auch assoziierte Diskriminierung vom Diskriminierungsverbot umfasst ist. Im Jahr 2015 entschied der EuGH, dass dieser Schutz auch für die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft besteht.¹⁵ Die Einbeziehung von drittbezogenen Benachteiligungen gilt nach der nun ergangenen EuGH-Entscheidung auch eindeutig für alle weiteren geschützten Diskriminierungsmerkmale.

2. Ansprüche von Beschäftigten mit Sorgeverantwortung auf angemessene Vorkehrungen

Im deutschen Arbeitsrecht ist der Anspruch auf angemessene Vorkehrungen nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX)¹⁶ ausdrücklich gesetzlich normiert. Für behinderte Beschäftigte ohne Schwerbehinderungs- oder Gleichstellungsstatus wird ein Anspruch in unions- und völkerrechtskonformer Auslegung u. a. als Nebenpflicht aus § 241 Abs. 2 BGB abgeleitet.¹⁷

Aufgrund des eindeutigen Wortlauts des § 164 Abs. 2 und 4 SGB IX ist eine Erweiterung des Anspruchs auf nichtbehinderte Betreuungspersonen kaum möglich.¹⁸ Insofern bietet der bereits von der Rechtsprechung für behinderte Beschäftigte favorisierte Weg über eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 241 Abs. 2 BGB bis zu einer Kodifizierung eine gute Möglichkeit den Anspruch zu verankern – auch wenn diese Lösung hinter dem vom Unionsrecht verlangten Transparenzgebot zurückbleibt.¹⁹ Seit der noch weitgehend

¹⁵ EuGH v. 16.07.2015 – C-83/14 – CHEZ Razpredelenie Bulgaria.

¹⁶ Siehe hierzu ausführlich: Faber/Rabe- Rosendahl in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 164 Rn. 115 ff.

¹⁷ BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12, Rn. 50 ff.; ausdrücklich von Roetteken, Diskriminierung einer Person, die selbst den Diskriminierungsgrund nicht erfüllt, Anmerkung zu EuGH, Ur. v. 11.09.2025 –C-38/24 Rs. Bervidi in jurisPR-ArbR 40/2025 Anm. 8, unter C; vgl. auch Temming/Barrein, ZFA 2024, 451, 455; Brose, EuZA 2020, 157, 174; LAG Köln, 24.05.2016, 12 Sa 677/13, Leitsatz 3, veröffentlicht unter www.rehadat-recht.de; zum Teil wird aus § 241 Abs. 2 BGB ein Anspruch auf schutzgerechte Ausübung des Weisungsrechts abgeleitet, vgl. BAG 19.05.2010 – 5 AZR 162/09 – Rn. 26–27 m. w. N., NZA 2010, 1119; grds. auch LAG Rheinland-Pfalz, 18.12.2014, 5 Sa 378/14, www.landesrecht.rlp.de.

¹⁸ Dazu auch von Roetteken (Fn. 17) unter C.

¹⁹ Grundlegend zur Pflicht transparenter Umsetzungen schon EuGH, 15.10.1986, C-168/85, Rs. Kommission/Italienische Republik, Slg. 1986, S. 2945 ff.

unbemerktten Änderung des § 7 Abs. 2 TzBfG²⁰ bietet sich neben § 241 Abs. 2 BGB auch darüber ein Anspruch auf vertragliche Abänderung des Arbeitsmusters, sprich von Dauer und Lage oder von Dauer oder Lage der Arbeitszeit.²¹

3. Grenzen des Anspruchs auf angemessene Vorkehrungen

Angemessene Vorkehrungen sind nach Art. 2 (4) UN-BRK *„notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können“*. Ebenso wie die UN-BRK sieht die Richtlinie in Art. 5 eine Begrenzung der Arbeitgeber auf eine verhältnismäßige Maßnahme vor, d. h. auf **Anstrengungen für den Arbeitgeber**, damit sie ihm noch oder nicht mehr abverlangt werden können. Auch wenn eine Übertragung der bisherigen Rechtsprechung zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und deren Grenzen nicht 1:1 möglich ist, so sind doch einige Aspekte auch in der Konstellation von beschäftigten Betreuungspersonen relevant, denn letztendlich verlangt das Unions- und Völkerrecht auch hier eine in jedem Falle vorzunehmende Einzelfallabwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und der beschäftigten Betreuungsperson eines behinderten Menschen.

Im konkreten Zusammenhang geht es in vielen Fällen in erster Linie um arbeitsorganisatorische Regelungen. Diese können vielfältig sein und von der Gewährung von Gleitzeit oder zusätzlichen kurzen Pausen, über die Herausnahme aus rollierenden Schichtsystemen oder die Bewilligung von Homeoffice, bis hin zur austauschenden Versetzung führen. Oft folgen hieraus innerbetriebliche Verteilungsfragen bis hin zu schwierigen Verteilungskonflikten. Hier werden sich alle Verantwortlichen und vor allem auch die Rechtsprechung²² künftig deutlich differenzierender äußern müssen, um die spezifischen Belange von Eltern behinderter Kinder im Lichte der Vorgaben des EuGH umzusetzen.²³ Dabei muss entsprechend den Vorgaben der Vereinbarkeits-Richtlinie,

²⁰ § 7 Abs. 2 TzBfG lautet wie folgt: *„Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern und den Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. Dies gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.“*

²¹ Ausführlich dazu Lindbach, Die Erörterungspflicht des Arbeitgebers gem. § 7 Abs. 2 S. 1 TzBfG und die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie, Arbeit und Recht 2025, Heft 12, S. 462 ff.

²² Noch zu großzügig den innerbetrieblichen Frieden betonend BAG, 23.09.2004, 6 AZR 567/03, juris Rn. 24 am Ende und zu wenig die besonderen Belange Einzelner gewichtend BAG, 16.12.2008, 9 AZR 893/07, juris Rn. 75 ff. oder ArbG Schwerin, 12.07.2022, 6 Ca 73/22 mit krit. Anm. Nebe, jurisPR-ArbR 10/2023 Anm. 8.

²³ Ausführlich dazu Grose Stetzkamp, Die Berücksichtigung der Behinderung eines Kindes bei der Erwerbstätigkeit der Eltern im Arbeits- und Sozialrecht, Nomos 2024 zugleich Dissertation Universität Halle-Wittenberg; Nebe, Familiengerechte Arbeitsorganisation – lückenhafter Rechtsrahmen und Herausforderungen fairer (kollektiver) Verteilung, Soziales Recht 2024, Heft 5, S. 161 ff.

RL 2019/1158/EU, auch deutlich differenzierender je nach sozialer Situation der Eltern – alleinerziehend, gemeinsam getrennt erziehend usw. – differenziert werden.²⁴

4. Die dem Menschen mit Behinderung nahestehende Person bzw. die sogenannte Betreuungsperson

Die nationale Umsetzung der Vorgaben dieser EuGH-Rechtsprechung wird letztlich auch zur Diskussion darüber führen, wer als sogenannte Betreuungsperson rechtlich typisierend oder ggf. im Einzelfall anzuerkennen ist. Auch insoweit finden sich bereits normative Vorgaben in Spezialregelungen, auf die typisierend zurückgegriffen werden kann. So wird bspw. der Begriff des nahen Angehörigen in § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz verwendet und z. B. im Zusammenhang mit der Begleitperson im Krankenhaus gem. § 44b Abs. 1 Nr. 2a SGB V erweitert um eine Person aus dem engsten persönlichen Umfeld.²⁵ Es liegt nahe, sich an diesen Definitionen zu orientieren. Dabei ist aber auch zu berücksichtigen, dass nichtfamiliäre Sorgearbeit als besonderer Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen wird, nicht zuletzt deshalb, weil sie auch der Entlastung von Familien dienen kann. Das Sozialrecht berücksichtigt dies bereits verschiedentlich und beschränkt die ehrenamtliche Pflegeperson in § 19 SGB XI nicht auf Familienangehörige. Das ermöglicht ehrenamtliche, freundschaftliche oder nachbarschaftliche Pflegearrangements. Solche sozial gestärkten Beziehungen unterscheiden sich nur durch fehlende gesetzliche Unterhaltspflichten oder familientypische Solidarbeziehungen.²⁶

Der arbeitsrechtliche Diskriminierungsschutz muss deutlicher als bisher am Grund des Diskriminierungsverbotes und damit an der Angewiesenheit eines Menschen mit Behinderung auf die Unterstützung anderer anknüpfen. Wer diese Unterstützung leistet, kann sich auf den Schutz vor Benachteiligung berufen.

VII. Fazit

Arbeitgeber müssen künftig auch für Beschäftigte, die Angehörige mit Behinderungen pflegen, angemessene Vorkehrungen treffen, etwa durch flexible Arbeitszeiten oder angepasste Arbeitsbedingungen, sofern dies keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Die EuGH-Entscheidung verdeutlicht somit die Reichweite des Diskriminierungsschut-

²⁴ Dazu Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen beim BMFSFJ, Leitideen und Rechtsrahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt, Gutachten 2024, S. 39 ff., <https://www.bmbfsfj.bund.de/re-source/blob/248834/64eab7957ad7aac3ec911c749bff0172/beirat-familienfragen-gutachten-leitideen-und-rechtsrahmen-familiengerechte-arbeitswelt-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 03.08.2026

²⁵ Dazu Rabe-Rosendahl/Busch, Die Begleitung von Menschen mit Behinderungen im Krankenhaus durch vertraute Bezugspersonen gemäß § 44b SGB V, RP Reha 2024, Heft 1, S. 28 ff.

²⁶ Dazu Wissenschaftlicher Beirat (Fn. 24), S. 33.

zes und betont die gesellschaftliche Verantwortung für diesen. Für das deutsche Arbeitsrecht folgt daraus die Verpflichtung, den Anspruch auf angemessene Vorkehrungen ausdrücklich gesetzlich zu verankern und ihn bis zu einer solchen Regelung durch eine unionsrechtskonforme Auslegung des bestehenden Rechts sicherzustellen. Insgesamt markiert das Urteil einen bedeutenden Fortschritt für die bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und der Verantwortung für die Pflege und Betreuung behinderter Angehöriger, vor allem auch behinderter Kinder.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
