

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLEČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

PRESSEMITTEILUNG Nr. 53/08

17. Juli 2008

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-303/06

Coleman / Attridge Law und Steve Law

DAS GEMEINSCHAFTSRECHT SCHÜTZT EINEN ARBEITNEHMER, DER WEGEN EINER BEHINDERUNG SEINES KINDES DISKRIMINIERT WURDE

Das in der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹ enthaltene Diskriminierungsverbot ist nicht auf Personen mit einer Behinderung beschränkt

Frau Coleman arbeitete ab Januar 2001 als Anwaltssekretärin für eine Anwaltskanzlei in London. Im Jahr 2002 gebar sie ein behindertes Kind, dessen Gesundheitszustand eine spezialisierte und besondere Pflege erfordert, die im Wesentlichen von ihr geleistet wird.

Am 4. März 2005 stimmte sie einer freiwilligen Entlassung zu, wodurch der Vertrag mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber beendet wurde. Am 30. August 2005 reichte sie beim Employment Tribunal London South eine Klage ein, mit der sie vorbringt, wegen der Tatsache, dass sie Hauptbetreuerin eines behinderten Kindes sei, Opfer einer erzwungenen sozialwidrigen Kündigung gewesen zu sein und eine weniger günstige Behandlung als die anderen Arbeitnehmer erfahren zu haben. Durch diese Behandlung sei sie gezwungen gewesen, ihr Arbeitsverhältnis mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber zu beenden. Sie stützt ihre Klage auf mehrere Vorkommnisse, die nach ihrer Ansicht eine Diskriminierung oder Belästigung darstellen, da Eltern nicht behinderter Kinder unter vergleichbaren Umständen anders behandelt worden seien. Sie macht u. a. geltend, dass ihr Arbeitgeber sich geweigert habe, sie nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren zu lassen, dass ihr keine flexiblen Arbeitszeiten gewährt worden seien und dass es unangemessene und verletzendes Bemerkungen sowohl in Bezug auf sie selbst als auch in Bezug auf ihr Kind gegeben habe.

Unter diesen Umständen hat sich das Employment Tribunal an den Gerichtshof gewandt mit der Frage, ob die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen ist, dass sie eine unmittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung und eine Belästigung im Zusammenhang mit einer Behinderung nur gegenüber einem Arbeitnehmer verbietet, der selbst behindert ist, oder ob sie auch für einen Arbeitnehmer gilt, der wegen einer Behinderung seines Kindes benachteiligt wird, für das er im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringt, die dessen Zustand erfordert.

¹ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16).

Der Gerichtshof erinnert daran, dass die Richtlinie den Gleichbehandlungsgrundsatz dahin definiert, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung u. a. wegen einer Behinderung geben darf, und dass sie für alle Personen in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts, gilt.

Der Gerichtshof führt aus, dass die Richtlinie 2000/78 zwar einige Bestimmungen enthält, mit denen speziell den Bedürfnissen behinderter Menschen Rechnung getragen werden soll, dass daraus aber nicht der Schluss gezogen werden kann, dass der dort verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz restriktiv auszulegen ist, d. h. in dem Sinn, dass er nur unmittelbare Diskriminierungen wegen einer Behinderung verbietet und ausschließlich Menschen mit Behinderung selbst betrifft. Die Richtlinie, die darauf gerichtet ist, jede Form der Diskriminierung zu bekämpfen, gilt nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die Natur der Diskriminierung. Eine Auslegung, nach der ihre Anwendung auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind, könnte dieser Richtlinie einen großen Teil ihrer praktischen Wirksamkeit nehmen und den Schutz, den sie gewährleisten soll, mindern.

Hinsichtlich der Beweislast erinnert der Gerichtshof daran, dass, sollte Frau Coleman Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung vermuten ließen, die tatsächliche Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes somit verlangen würde, dass die Beweislast bei ihrem Arbeitgeber liegt, der beweisen müsste, dass dieser Grundsatz nicht verletzt worden ist.

Der Gerichtshof kommt zu dem Ergebnis, dass die Richtlinie dahin auszulegen ist, dass **das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen mit einer Behinderung beschränkt ist. Erfährt folglich ein Arbeitnehmer, der nicht selbst behindert ist, durch einen Arbeitgeber eine weniger günstige Behandlung als ein anderer Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation 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 in der Richtlinie enthaltene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung.**

In Bezug auf die Belästigung stellt der Gerichtshof die gleichen Erwägungen an und kommt zu dem Ergebnis, dass die einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie nicht auf Personen beschränkt sind, die selbst behindert sind. Wird nachgewiesen, dass ein Arbeitnehmer in der gleichen Situation wie Frau Coleman einem unerwünschten Verhalten ausgesetzt ist, das eine Belästigung darstellt, so verstößt ein solches Verhalten gegen das in der Richtlinie enthaltene Verbot der Belästigung.

*Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den
Gerichtshof nicht bindet.*

*Dieses Dokument ist in folgenden Sprachen verfügbar: CS DE EL EN ES FR HU IT PL PT SK
SL*

*Den vollständigen Wortlaut des Urteils finden Sie heute ab ca. 12.00 Uhr MEZ auf der
Internetseite des Gerichtshofs:*

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=DE&Submit=rechercher&numaff=C-303/06>

*Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ass. iur. Dominik Düsterhaus,
Tel.: (00352) 4303 3255, Fax: (00352) 4303 2734*

*Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über den von der Europäischen
Kommission, Generaldirektion Presse und Kommunikation, angebotenen Dienst EbS „Europe by
Satellite“, L-2920 Luxemburg,*

*Tel.: (00352) 4301 35177, Fax: (00352) 4301 35249,
oder B-1049 Brüssel, Tel.: (0032) 2 2964106, Fax: (0032) 2 2965956*