

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ  
DE EUROPEISKE 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



POS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS  
İRÓPAI 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 EUROPELAS  
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV  
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI  
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

**PRESSEMITTEILUNG Nr. 55/06**

11. Juli 2006

Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache C-13/05

*Sonia Chacón Navas / Eurest Colectividades SA*

**DER GERICHTSHOF ÄUSSERT SICH ERSTMALS ZUM BEGRIFF  
„BEHINDERUNG“ IM SINNE DER RICHTLINIE ÜBER DIE  
GLEICHBEHANDLUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF**

*Er präzisiert die Modalitäten des Schutzes von Menschen mit Behinderung auf dem Gebiet  
der Kündigung*

Die Klägerin arbeitete für die Beklagte, einen auf Verpflegungsdienste spezialisierten Betrieb. Sie war seit Oktober 2003 wegen einer Krankheit krankgeschrieben, die eine Wiederaufnahme ihrer Berufstätigkeit kurzfristig ausschloss. Im Mai 2004 teilte die Beklagte der Klägerin ihre Kündigung mit und bot ihr eine Entschädigung an.

Frau Chacón Navas erhob eine Klage gegen Eurest. Das spanische Gericht ist der Auffassung, dass Krankheit häufig zu einer irreversiblen Behinderung führen könne und die Arbeitnehmer deshalb rechtzeitig auf der Grundlage des Verbotes der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschützt werden müssten. Es hat dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften daher Fragen zur Auslegung der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf<sup>1</sup> vorgelegt. Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

<sup>1</sup> 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).

Zunächst stellt der Gerichtshof fest, dass der durch die Richtlinie zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschaffene allgemeine Rahmen für Kündigungen gelte.

Da der Begriff „Behinderung“ in der Richtlinie nicht definiert sei, die für die Bestimmung dieses Begriffes auch nicht auf das innerstaatliche Recht verweise, sei er autonom und einheitlich auszulegen. Der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie sei so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasse, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen sei und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bilde.

Mit der Verwendung des Begriffes „Behinderung“ in der Richtlinie habe der Gesetzgeber jedoch bewusst ein Wort gewählt, das sich von dem der „Krankheit“ unterscheide. Daher ließen sich die beiden Begriffe nicht schlicht und einfach einander gleichsetzen.

Die Bedeutung, die der Gemeinschaftsgesetzgeber Maßnahmen zur Einrichtung des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der Behinderung beigemessen habe, zeige, dass er an Fälle gedacht habe, in denen die Teilhabe am Berufsleben über einen langen Zeitraum eingeschränkt sei. Damit die Einschränkung unter den Begriff „Behinderung“ falle, müsse daher wahrscheinlich sein, dass sie von langer Dauer sei.

Die Richtlinie enthalte keinen Hinweis darauf, dass Arbeitnehmer aufgrund des Verbotes der Diskriminierung wegen einer Behinderung in den Schutzbereich der Richtlinie fielen, sobald sich irgendeine Krankheit manifestiere.

**Somit werde eine Person, der von ihrem Arbeitgeber ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden sei, nicht von dem durch die Richtlinie zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung geschaffenen allgemeinen Rahmen erfasst.**

Zum Schutz von Menschen mit Behinderung auf dem Gebiet der Kündigung führt der Gerichtshof sodann aus, dass **die Richtlinie der Entlassung wegen einer Behinderung entgegensteht, die unter Berücksichtigung der Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen, nicht dadurch gerechtfertigt ist, dass die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen ihres Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.**

Schließlich vertritt der Gerichtshof die Auffassung, dass **Krankheit als solche nicht als ein weiterer Grund neben denen angesehen werden kann, derentwegen Personen zu diskriminieren nach der Richtlinie verboten ist.**

*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, NL,  
PL, PT, SK, SL*

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

*<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=DE&Submit=rechercher&numaff=C-13/05>*

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