

Rechtssache C-485/20

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

29. September 2020

Vorlegendes Gericht:

Conseil d'État (Belgien)

Datum der Vorlageentscheidung:

30. Juni 2020

Kläger:

XXXX

Gegenpartei:

HR Rail SA de droit public

1. Gegenstand und Sachverhalt des Rechtsstreits:

- 1 HR Rail ist der Arbeitgeber des Personals der Eisenbahnunternehmen in Belgien.
- 2 XXXX wurde als Fachkraft im Bereich Wartung (Gleise) eingestellt und begann seine Probezeit am 21. November 2016.
- 3 Zur Behandlung einer Herzinsuffizienz wurde XXXX ein Herzschrittmacher eingesetzt. Dabei handelt es sich um ein Gerät, das empfindlich auf elektromagnetische Felder reagiert, die u. a. in Gleisanlagen verbreitet auftreten.
- 4 Am 12. Juni 2018 wurde eine Behinderung des Klägers vom Service public fédéral Sécurité sociale (Föderaler öffentlicher Dienst Soziale Sicherheit) anerkannt.
- 5 Am 28. Juni 2018 wurde der Kläger vom Centre régional de la médecine de l'administration (Regionales Medizinzentrum der Verwaltung) untersucht. Dieses stellte seine endgültige mangelnde Eignung zur Ausübung der Aufgaben, für die er eingestellt worden war, fest und präzisierte, dass er bis zur Entscheidung über die Kündigung eine geeignete Beschäftigung ausüben könne, die folgende

Voraussetzungen erfülle: „durchschnittliche Tätigkeit, keinen Magnetfeldern ausgesetzt, nicht in der Höhe, keinen Vibrationen ausgesetzt“.

- 6 Im Anschluss an diese Entscheidung wurde der Kläger als Lagerarbeiter eingesetzt.
- 7 Am 3. September 2018 wurde die Entscheidung über die mangelnde gesundheitliche Eignung zur Ausübung seiner Aufgaben von der von XXXX angerufenen Commission d'appel de la médecine de l'administration (Medizinische Berufungskommission der Verwaltung) bestätigt.
- 8 Mit Schreiben vom 26. September 2018 informierte die Gegenpartei den Kläger über seine Kündigung zum 30. September 2018.
- 9 Am 26. Oktober 2018 bestätigte die Gegenpartei dem Kläger, dass gemäß ihrem Statut „das Arbeitsverhältnis auf Probe von Arbeitnehmern, die vollständig und dauerhaft für arbeitsunfähig erklärt werden, beendet wird, wenn sie nicht mehr in der Lage sind, die mit ihrer Stelle verbundenen Aufgaben auszuüben“.
- 10 Am 26. November 2018 erhob XXXX Klage und beantragte die Aufhebung seiner zum 30. September 2018 erfolgten Kündigung.

2. Maßgebliche Bestimmungen:

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

- 11 Art. 5 bestimmt:

„Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaats ausreichend kompensiert wird.“

3. Vorbringen der Parteien:

XXXX

- 12 XXXX beanstandet, dass HR Rail ihm gekündigt habe, ohne ihm zuvor eine Neuzuweisung auf eine seinem Gesundheitszustand angepasste Stelle anzubieten.
- 13 Er führt insbesondere an, dass die Neuzuweisung von Bediensteten, die ihre normalen Aufgaben nicht mehr ausüben könnten, Bediensteten mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen vorbehalten sei. Diese Ungleichbehandlung von Bediensteten auf Probe verstoße insofern gegen Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG, als sie eine allgemeine Weigerung darstelle, für Bedienstete auf Probe mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, ohne dass nachgewiesen werde, dass derartige Vorkehrungen den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten würden.
- 14 Nach Ansicht von XXXX zeige die Lehre, dass Arbeitgeber verpflichtet seien, für Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen ihre Beschäftigung nicht ausüben könnten, zu prüfen, ob eine Beschäftigung in einem anderen Bereich möglich sei. Diese Verpflichtung könne so weit gehen, dass ein leistungsfähigerer Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz räumen müsse. Der Kläger macht geltend, dass er vorübergehend als Lagerarbeiter beschäftigt worden sei und als solcher über langjährige Berufserfahrung verfüge, so dass angemessene Vorkehrungen möglich wären. Das Argument, dass sich ein Bediensteter auf Probe im Unterschied zu einem Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis noch nicht bewiesen habe, weist er zurück und führt an, dass sich ein Bediensteter mit unbefristetem Arbeitsverhältnis in der Position, an die er versetzt oder der er neu zugeteilt werde, ebenfalls noch nicht bewiesen habe. Er betont, dass die Situation von Bediensteten auf Probe und Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vergleichbar sei, da ihre Situation hinsichtlich ihrer körperlichen und beruflichen Eignung zur Ausübung ihrer Aufgaben gleich sei, da sie im gleichen Umfeld arbeiteten und ihnen die gleichen Aufgaben zugeteilt seien.
- 15 XXXX macht geltend, sich auf die Richtlinie 2000/78/EG berufen zu können. Diese entfalte unmittelbare Wirkung, weshalb man sich bei einem Verstoß direkt auf sie berufen könne. Er vertritt weiterhin die Ansicht, dass die Neuzuweisung eines Arbeitnehmers mit Behinderung, der endgültig nicht in der Lage sei, die Aufgaben auszuüben, für die er eingestellt worden sei, auf eine Stelle, für die er beruflich und körperlich geeignet sei, eine angemessene Vorkehrung im Sinne der Richtlinie darstelle. Dem werde in Rechtsprechung und Lehre größtenteils beigegeben. Er bekräftigt, dass er hinreichend gezeigt habe, dass er als Lagerarbeiter – die Position, die er in der Zeit bis zur endgültigen Entscheidung der Commission d'appel de la médecine de l'administration innegehabt habe – geeignet sei, und dass seine Verwendung als Lagerarbeiter die angemessene Vorkehrung gewesen wäre. Dem Kläger zufolge ist die Situation von Bediensteten auf Probe und von Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis hinsichtlich ihrer mangelnden Eignung für ihre Stelle und ihres Gesundheitszustands vergleichbar, da sich der Bedienstete mit unbefristetem Arbeitsverhältnis in einem

Bereich, dem er möglicherweise neu zugewiesen werde, ebenso wenig habe beweisen können wie ein Bediensteter auf Probe in derselben Situation. Die Gegenpartei habe weder dargetan, dass es ihr unmöglich gewesen sei, ihm im für die Probezeit geltenden Rahmen eine neue Stelle zuzuweisen, noch dass sie dies auch nur versucht habe. Sie habe auch nicht dargelegt, dass ein konkretes Hindernis bestehe, die Regeln der Probezeit auf die Stelle anzuwenden, die er vorübergehend bis zur Entscheidung der Commission d'appel de la médecine de l'administration innegehabt habe.

HR Rail

- 16 HR Rail vertritt die Ansicht, dass die Tatsache, dass der Kläger aufgrund seines Gesundheitszustandes oder seiner Behinderung gekündigt worden sei, für sich allein noch keine Diskriminierung darstelle. Nach einer Erläuterung, worin genau die Aufgaben einer Fachkraft im Bereich Wartung (Gleise) bestehen, legt sie dar, dass die wesentlichen Anforderungen dieser Stelle täglichen Kontakt mit Gleisen, der Fahrleitung oder Stromerzeugungsaggregaten umfassten, und dass XXXX, dem ein Herzschrittmacher eingesetzt worden sei, nicht mehr den elektromagnetischen Feldern in Gleisanlagen ausgesetzt werden dürfe, da diese geeignet seien, Störungen des Herzschrittmachers auszulösen.
- 17 Nach Auffassung von HR Rail hätten in diesem Fall keine angemessenen Vorkehrungen getroffen werden können. Die Möglichkeit angemessener Vorkehrungen müsse bezogen auf die wesentlichen Anforderungen der betroffenen Stelle beurteilt werden, nicht bezogen auf sämtliche anderen Aufgaben, für die der Arbeitnehmer geeignet sein könnte. Zur Untermauerung dieser Argumentation verweist die Gegenpartei auf ein Urteil des Tribunal du travail du Hainaut – division Charleroi (Arbeitsgericht Hainaut, Abteilung Charleroi) vom 10. Dezember 2018.
- 18 Das System der Neuzuweisung gehe weit über den Rahmen angemessener Vorkehrungen hinaus, in dem keine Zuweisung einer anderen Stelle als der vereinbarten vorgesehen sei. Die Regelung von HR Rail stelle keine allgemeine Weigerung dar, angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmer auf Probe mit Behinderung zu treffen. Wenn solche Vorkehrungen möglich seien, könnten sie von den zuständigen ärztlichen Stellen vorgeschlagen werden, was hier nicht der Fall gewesen sei.
- 19 Das im Statut vorgesehene System der Neuzuweisung gehe über die angemessenen Vorkehrungen hinaus, da eine besondere Priorität für bestimmte Bedienstete vorgesehen sei. Es sei gerechtfertigt, dieses System Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorzubehalten und Bedienstete auf Probe auszuschließen, da die Probezeit der Ausbildung diene und eine Zeit sei, während der der Arbeitnehmer auf Probe seine Eignung für die betreffende Stelle unter Beweis zu stellen habe. Daraus ergebe sich, dass der Bedienstete auf Probe nicht von der Arbeitsplatzsicherheit profitiere, die mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis verbunden sei, und dass die Mobilitätsregelung ebenfalls nicht

dieselbe sei. Die für die Neuzuweisung von Bediensteten reservierten Stellen seien nicht unbedingt Stellen, die für Bedienstete auf Probe vorgesehen seien, die noch mit dem besonderen Umfeld der Eisenbahnunternehmen vertraut gemacht werden müssten. Es sei nicht sachgerecht, anzunehmen, dass Bedienstete auf Probe, die noch nicht gezeigt hätten, dass sie die Voraussetzungen für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfüllten, mit Bediensteten mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen um die für die Neuzuweisung vorgesehenen Stellen konkurrieren könnten. Die Gegenpartei führt abschließend an, dass davon ausgegangen werden dürfe, dass die Situation eines Bediensteten auf Probe nicht mit der eines Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vergleichbar sei und dass die Regelung den Bediensteten auf Probe von den Vorteilen der im Statut vorgesehenen besonderen Maßnahmen für Neuzuweisungen ausschließen könne.

4. Würdigung durch den Conseil d'État (Staatsrat, Belgien):

- 20 Die Loi du 10 mai 2007 (Gesetz vom 10. Mai 2007) „zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung“, die im nationalen Recht die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG gewährleistet, untersagt die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aus Gründen des aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustands oder einer Behinderung.
- 21 Dem Gerichtshof der Europäischen Union zufolge ist der Begriff der Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasst, die u. a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die den Betroffenen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben unter Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern hindern kann (Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark/Dansk almenyttigt Boligselskab, C-335/11, und HK Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 38, sowie vom 11. September 2019, DW/Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, Rn. 41).
- 22 Das Diskriminierungsverbot bezieht sich insbesondere auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- 23 Gemäß Art. 8 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 kann eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund einer Behinderung ausschließlich aufgrund einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung gerechtfertigt werden. Nach Art. 9 stellt eine mittelbare Unterscheidung aufgrund einer Behinderung eine mittelbare Diskriminierung dar, es sei denn es wird nachgewiesen, dass keine angemessenen Vorkehrungen getroffen werden können. Gemäß Art. 14 ist jede Form der Diskriminierung verboten, wobei Diskriminierung insbesondere die unmittelbare Diskriminierung, die mittelbare Diskriminierung sowie die Weigerung umfasst, angemessene Vorkehrungen zugunsten einer Person mit Behinderung zu treffen.

- 24 Es steht außer Frage, dass der Umstand, der der Entscheidung über die mangelnde Eignung des Klägers zugrunde liegt, als Behinderung im Sinne des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zu qualifizieren ist. Für die Frage, ob die Bestimmung des Statuts, die die Kündigung eines Arbeitnehmers auf Probe aufgrund einer endgültigen mangelnden körperlichen Eignung vorsieht, eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung darstellt, muss untersucht werden, ob der Begriff der Behinderung die endgültige mangelnde körperliche Eignung umfasst oder nicht. Im vorliegenden Fall muss diese Frage nicht beantwortet werden, da unstrittig ist, dass der Kläger aufgrund seines Herzleidens, das zur Einsetzung eines Herzschrittmachers führte, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für seine Stelle als Fachkraft im Bereich Wartung (Gleise) nicht mehr erfüllt, da er bei dieser Tätigkeit elektromagnetischen Feldern in den Gleisanlagen ausgesetzt wäre. Die beanstandete Handlung kann daher nur eine verbotene Diskriminierung im Sinne des Gesetzes vom 10. Mai 2007 darstellen, wenn nachgewiesen wird, dass die Gegenpartei eine mögliche angemessene Vorkehrung nicht getroffen hat.
- 25 Gemäß Art. 4 Nr. 12 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 sind unter „angemessenen Vorkehrungen“ alle „geeigneten Maßnahmen“ zu verstehen, „die im konkreten Fall je nach den Bedürfnissen getroffen werden, um einer Person mit Behinderung den Zugang zu den Bereichen, auf die vorliegendes Gesetz anwendbar ist, die Teilnahme daran und den beruflichen Aufstieg darin zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden die Person, die sie ergreifen müsste, unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik ausreichend kompensiert wird.“
- 26 Der Kläger macht nicht geltend, dass ihm angemessene Vorkehrungen die Ausübung seiner Aufgaben als Fachkraft im Bereich Wartung (Gleise) ermöglicht hätten, sondern trägt vor, dass die Gegenpartei ihn in einem anderen Bereich beschäftigen könnte, nämlich als Lagerarbeiter. Als solcher sei er während des Wartens auf seine Kündigung vorübergehend beschäftigt gewesen, und eine solche Beschäftigung hätte eine angemessene Vorkehrung dargestellt, die die Gegenpartei nach Maßgabe der geltenden Bestimmungen hätte treffen müssen. Die Gegenpartei legt dar, dass es nicht möglich gewesen sei, angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit der Kläger seine Aufgaben als Fachkraft im Bereich Wartung (Gleise) hätte wahrnehmen können, aber nicht, dass es auf Basis der besonderen Anforderungen für die Stelle „Fachkraft im Bereich Wartung (Gleise)“ nicht möglich gewesen wäre, dem Kläger unter dem Dach der Eisenbahnunternehmen andere, mit seiner Behinderung vereinbare Aufgaben zu übertragen, für die dieselben besonderen Anforderungen bestehen wie für die Aufgaben, für die er eingestellt wurde.
- 27 Die Frage, ob „angemessene Vorkehrungen“ auch die Möglichkeit umfasst, einen Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Behinderung nicht mehr in der Lage ist, dieselben Aufgaben auszuüben wie vor dem Auftreten der Behinderung, auf einer anderen Stelle zu verwenden, wird in der Rechtsprechung nicht einheitlich beurteilt.

- 28 Die Gegenpartei verweist auf ein Urteil des Tribunal du travail du Hainaut (Arbeitsgericht Hainaut) vom 10. Dezember 2018, in dem bezüglich eines Zugbegleiters mit anerkannter Behinderung und daraus folgender mangelnder Eignung zur Ausübung dieses Berufs entschieden wurde, dass „[...] die angemessenen Vorkehrungen im Hinblick auf die betreffende Stelle beurteilt werden müssen, und nicht im Hinblick auf jede andere Stelle [...], für die die Person geeignet sein könnte. Angemessene Vorkehrungen bedeuten für den Arbeitgeber keine Verpflichtung, zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer mit Behinderung ein anderer Arbeitsplatz zugeteilt werden könnte.“ XXXX verweist auf andere Gerichtsentscheidungen, in denen die Auffassung vertreten wird, dass eine angemessene Vorkehrung darin bestehen könne, einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen oder den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers anzupassen. Die Cour du travail de Bruxelles (Arbeitsgerichtshof Brüssel) hat entschieden, dass „die Absolvierung einer Ausbildung, die der Neuzuteilung eines Arbeitnehmers an einen Arbeitsplatz dient, der mit seiner Behinderung vereinbar ist, unter den Umständen des Einzelfalls eine angemessene Vorkehrung im Sinne des Gesetzes vom 10. Mai 2007 darstellen kann“ (Cour du travail de Bruxelles, 23. Oktober 2017).
- 29 In mehreren Urteilen, insbesondere im Urteil vom 11. September 2019, DW/Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, Rn. 65, 74), hat der Gerichtshof wie folgt zum einen auf die Erwägungsgründe 20 und 21 der Richtlinie 2000/78, zum anderen auf den Erwägungsgrund 17 der Richtlinie verwiesen:
- „65. Wie es in den Erwägungsgründen 20 und 21 der Richtlinie 2000/78 heißt, muss der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreifen, 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, ohne dass diese Maßnahmen dem Arbeitgeber übermäßige Belastungen auferlegen, indem insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe und die finanziellen Ressourcen des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden“;
- „74. Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass mit der Richtlinie 2000/78 ausweislich ihres 17. Erwägungsgrundes unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg oder die Weiterbeschäftigung einer Person vorgeschrieben wird, wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.“
- 30 Aus diesen Erwägungsgründen ergibt sich, dass sich die angemessenen Vorkehrungen auf den „Arbeitsplatz“ beziehen und materieller oder immaterieller Natur sein können, wie eine Anpassung der „Aufgabenverteilung“, dass das

Diskriminierungsverbot einen Arbeitgeber aber nicht verpflichtet, einen Arbeitnehmer zu behalten, der nicht länger in der Lage ist, die „wesentlichen Funktionen des betroffenen Arbeitsplatzes“ zu erfüllen, und das „unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen“.

- 31 Aus diesen Erwägungsgründen geht jedoch nicht eindeutig hervor, ob die Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, auch die Verpflichtung umfasst, eine Person, die aufgrund ihrer Behinderung nicht mehr in der Lage ist, die wesentlichen Funktionen des betreffenden Arbeitsplatzes zu erfüllen, an einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen zu versetzen, für den sie die erforderliche Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, sofern eine solche Verpflichtung keine übermäßige Belastung für den Arbeitgeber darstellt.
- 32 Es ist daher zu diesem Punkt eine Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen.

5. Vorlagefrage:

- 33 Dem Gerichtshof der Europäischen Union wird folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen, dass ein Arbeitgeber verpflichtet ist, einer Person, die aufgrund ihrer Behinderung nicht mehr in der Lage ist, die wesentlichen Funktionen ihres bisherigen Arbeitsplatzes zu erfüllen, einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen, für den sie die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, sofern eine solche Maßnahme keine übermäßige Belastung für den Arbeitgeber darstellt?