



**Eine heilbare oder unheilbare Krankheit, die eine physische, geistige oder psychische Einschränkung mit sich bringt, kann einer Behinderung gleichzustellen sein**

*Die Verkürzung der Arbeitszeit kann als eine Vorkehrungsmaßnahme angesehen werden, die ein Arbeitgeber ergreifen muss, damit Menschen mit Behinderung arbeiten können*

Die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf<sup>1</sup> schafft einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung u. a. wegen einer Behinderung.

Diese Richtlinie wurde mit den dänischen Rechtsvorschriften über das Verbot der Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt umgesetzt. Außerdem sieht das dänische Arbeitsrecht vor, dass ein Arbeitgeber den Arbeitsvertrag mit einer „verkürzten Kündigungsfrist“ von einem Monat beenden kann, wenn der betreffende Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwölf Monate krankheitsbedingt 120 Tage mit Entgeltfortzahlung abwesend war.

Im vorliegenden Fall hat HK Danmark, eine dänische Gewerkschaft, zwei Schadensersatzklagen im Namen zweier Arbeitnehmerinnen wegen deren Entlassung mit verkürzter Kündigungsfrist erhoben. HK Danmark macht geltend, dass die Arbeitgeber den beiden Arbeitnehmerinnen eine Arbeitszeitverkürzung hätten anbieten müssen, da bei ihnen eine Behinderung vorgelegen habe. Auch sei die nationale Bestimmung über die verkürzte Kündigungsfrist auf diese beiden Arbeitnehmerinnen nicht anwendbar, da ihre krankheitsbedingten Fehlzeiten auf die Behinderung zurückzuführen seien.

Das *Sø- og Handelsret* (See- und Handelsgericht, Dänemark), bei dem diese beiden Rechtssachen anhängig sind, ersucht den Gerichtshof um Erläuterung des Begriffs der Behinderung. Es möchte auch wissen, ob die Arbeitszeitverkürzung als eine angemessene Vorkehrungsmaßnahme angesehen werden kann und ob das dänische Gesetz über die verkürzte Kündigungsfrist gegen das Unionsrecht verstößt.

Da der Begriff der Behinderung in der Richtlinie nicht definiert ist, hat der Gerichtshof ihn im Urteil *Chacón Navas*<sup>2</sup> bestimmt. Er hat entschieden, dass dieser Begriff von dem der Krankheit zu unterscheiden und dahin zu verstehen ist, dass er eine Einschränkung von langer Dauer erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet.

Nach diesem Urteil hat die Union das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert<sup>3</sup>. Daraus folgt, dass die Richtlinie nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen auszulegen ist.

<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 vom 2.12.2000, S. 16-22).

<sup>2</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 11. Juli 2006, *Sonia Chacón Navas/Eurest Colectividades SA* (C-13/05), vgl. auch [Pressemitteilung Nr. 55/2006](#).

<sup>3</sup> Beschluss des Rates vom 26. November 2009 über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft (ABl. L 23 vom 27.1.2010, S. 35-61).

In seinem Urteil vom heutigen Tag hat der Gerichtshof zunächst klargestellt, dass **der Begriff „Behinderung“** dahin auszulegen ist, dass er einen Zustand einschließt, der durch eine ärztlich diagnostizierte heilbare oder unheilbare Krankheit verursacht wird, wenn diese Krankheit eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist. Der Gerichtshof führt aus, dass der Begriff „Behinderung“, anders als die Arbeitgeber in diesen beiden Rechtssachen geltend machen, nicht unbedingt den vollständigen Ausschluss von der Arbeit oder vom Berufsleben impliziert. **Ferner hängt die Feststellung des Vorliegens einer Behinderung nicht von der Art der zu treffenden Vorkehrungsmaßnahmen, wie z. B. der Verwendung besonderer Hilfsmittel, ab.** Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob bei den Arbeitnehmerinnen im vorliegenden Fall Behinderungen vorlagen.

Der Gerichtshof weist sodann darauf hin, dass die Richtlinie den Arbeitgeber verpflichtet, **geeignete und angemessene Vorkehrungsmaßnahmen** zu ergreifen, insbesondere um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Der Gerichtshof stellt fest, dass **eine Arbeitszeitverkürzung**, selbst wenn sie nicht unter den in der Richtlinie ausdrücklich erwähnten Begriff des „Arbeitsrhythmus“ fiele, in Fällen, in denen sie es dem Arbeitnehmer ermöglicht, seine Arbeit weiter auszuüben, als eine geeignete Vorkehrungsmaßnahme angesehen werden kann.

**Es ist jedoch Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob die Verkürzung der Arbeitszeit als Vorkehrungsmaßnahme im vorliegenden Fall eine unverhältnismäßige Belastung der Arbeitgeber darstellt.**

Der Gerichtshof stellt weiter fest, dass die Richtlinie einer nationalen Bestimmung, nach der ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag mit einer **verkürzten Kündigungsfrist** beenden kann, wenn der behinderte Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwölf Monate krankheitsbedingt 120 Tage mit Entgeltfortzahlung abwesend war, entgegensteht, wenn diese Fehlzeiten darauf zurückzuführen sind, dass der Arbeitgeber nicht die geeigneten und angemessenen Vorkehrungsmaßnahmen ergriffen hat, damit die behinderte Person arbeiten kann.

Schließlich äußert sich der Gerichtshof zu der Frage, ob die nationale Bestimmung über die verkürzte Kündigungsfrist zu einer Diskriminierung von Menschen mit Behinderung führen kann. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person. Eine mittelbare Diskriminierung ist zu bejahen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, dies kann gerechtfertigt werden.

Der Gerichtshof führt aus, dass die nationale Bestimmung in gleicher Weise auf behinderte und nichtbehinderte Menschen anwendbar ist, die krankheitsbedingt mehr als 120 Tage abwesend sind. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass diese Bestimmung eine unmittelbar auf der Behinderung beruhende Ungleichbehandlung schafft. Der Gerichtshof stellt jedoch fest, dass ein behinderter Arbeitnehmer einem höheren Risiko ausgesetzt ist, dass ihm gegenüber die verkürzte Kündigungsfrist angewandt wird, als ein nicht behinderter Arbeitnehmer, da er ein zusätzliches Risiko trägt, an einer mit seiner Behinderung zusammenhängenden Krankheit zu erkranken. **Diese Bestimmung kann demnach behinderte Arbeitnehmer benachteiligen und so zu einer mittelbar auf der Behinderung beruhenden Ungleichbehandlung führen.**

Der Gerichtshof antwortet, dass die Richtlinie einer solchen nationalen Bestimmung entgegensteht, es sei denn, diese Bestimmung verfolgt ein rechtmäßiges Ziel und geht nicht über das zu dessen Erreichung Erforderliche hinaus, was zu prüfen Sache des nationalen Gerichts ist. Insoweit **ist es Sache des nationalen Gerichts**, unter Berücksichtigung des Wertungsspielraums, der den Mitgliedstaaten im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik zukommt, **zu prüfen, ob der dänische Gesetzgeber es** bei der Verfolgung der rechtmäßigen Ziele, die Einstellung kranker Personen einerseits und ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den widerstreitenden

Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers andererseits zu fördern, **unterlassen hat, relevante Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die insbesondere Arbeitnehmer mit Behinderung betreffen.**

---

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

---

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

*Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht*

*Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255*