

**Rechtssache C-38/24 [Bervidi] <sup>i</sup>**

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

**Eingangsdatum:**

19. Januar 2024

**Vorlegendes Gericht:**

Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien)

**Datum der Vorlageentscheidung:**

17. Januar 2024

**Kassationsbeschwerdeführerin:**

G.L.

**Kassationsbeschwerdegegnerin:**

AB SpA

---

**Gegenstand des Ausgangsverfahrens**

Die Kassationsbeschwerdeführerin beantragte in ihrer Eigenschaft als „Betreuungsperson“ ihres minderjährigen Sohnes, der mit ihr lebt und schwerbehindert ist, da er einen Grad der Behinderung von 100 hat, die Feststellung, dass das Verhalten ihres Arbeitgebers ihr gegenüber diskriminierend ist; die Verurteilung des Arbeitgebers, ihr dauerhaft eine Arbeitsschicht zuzuweisen, die mit den Bedürfnissen ihres Sohnes vereinbar ist; die Aufstellung eines Plans zur Beseitigung der Diskriminierungen sowie die Zahlung von Schadensersatz.

**Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage**

Art. 267 AEUV

<sup>i</sup> Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

## **Vorlagefragen**

a) Ist das Unionsrecht, gegebenenfalls auch auf der Grundlage des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, dahin auszulegen, dass die familiäre Betreuungsperson eines schwerbehinderten Minderjährigen, die behauptet, infolge der von ihr geleisteten Betreuungstätigkeit am Arbeitsplatz mittelbar diskriminiert worden zu sein, berechtigt ist, sich auf den Schutz vor Diskriminierung zu berufen, der diesem Menschen mit Behinderung nach 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 gewährt würde, wenn dieser der Arbeitnehmer wäre?

b) Falls Frage a) bejaht wird: Ist das Unionsrecht, gegebenenfalls auch auf der Grundlage des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, dahin 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 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf für Menschen mit Behinderung vorgesehen ist?

c) Falls Frage a) und/oder b) bejaht wird/werden: Ist das Unionsrecht, gegebenenfalls auch auf der Grundlage des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, dahin auszulegen, dass für die Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 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 selbstständig 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?

## **Angeführte Rechtsvorschriften und Rechtsprechung der Europäischen Union**

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, insbesondere Art. 2 und 5

Urteile des Gerichtshofs vom 17. Juli 2008, C-303/06; vom 11. Juli 2006, C-13/05; vom 11. April 2013, C-335/11 und C-337/11; vom 10. Februar 2022, C-485/2020; vom 21. Oktober 2021, C-824/19; vom 15. Juli 2021, C-795/19

## **Angeführtes Völkerrecht**

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 von der Europäischen Union ratifiziert wurde

## **Angeführte nationale Rechtsvorschriften**

Decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 216 – Umsetzung der Richtlinie 2000/78 zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf)

### Art. 2

„Gemäß dem vorliegenden Decreto legislativo und vorbehaltlich von Art. 3 Abs. 3 bis 6 umfasst der Grundsatz der Gleichbehandlung, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung geben darf. Dieser Grundsatz setzt voraus, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung erfolgt, wie diese nachstehend definiert sind:

- a) eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- b) eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren, Handlungen, Vereinbarungen oder Verhaltensweisen Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.“

### Art. 3 Abs. 3bis

„Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, sind öffentliche und private Arbeitgeber verpflichtet, angemessene Vorkehrungen im Sinne des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das durch die legge 3 marzo 2009, n. 18 (Gesetz Nr. 18 vom 3. März 2009) ratifiziert wurde, am Arbeitsplatz zu treffen, um die volle Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung mit anderen Arbeitnehmern zu gewährleisten. Die öffentlichen Arbeitgeber stellen sicher, dass dieser Absatz ohne neue oder gesteigerte Belastungen für die öffentlichen Finanzen und mit den nach den geltenden Rechtsvorschriften verfügbaren personellen, finanziellen und materiellen Mitteln umgesetzt wird.“

Legge n. 205/2017 (Gesetz Nr. 205/2017)

Art. 1 Abs. 255

„Eine familiäre Betreuungsperson ist eine Person, die den Ehegatten, den Partner einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft oder den Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, ... einen Familienangehörigen oder Verwandten bis zum zweiten Grad [oder] einen Familienangehörigen bis zum dritten Grad, der wegen Krankheit, Gebrechen oder Behinderung, auch in chronischer oder degenerativer Hinsicht, weder selbständig noch in der Lage ist, sich um sich selbst zu kümmern, der als behindert anerkannt ist, weil er einer umfassenden und anhaltenden Langzeitpflege bedarf, ... unterstützt und pflegt.“

Das vorliegende Gericht verweist sodann zum Vergleich auf den neuen Art. 25 Abs. 2bis des Decreto legislativo n. 198/2006 (Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 198/2006) (Chancengleichheitsgesetz), der aus zeitlichen Gründen auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar ist: Diese Bestimmung sieht im Gegensatz zu den im vorliegenden Fall anwendbaren Rechtsvorschriften auch einen Schutz für Personen vor, die „aus Gründen ... der Erfordernisse der persönlichen oder familiären Pflege“ diskriminiert werden.

**Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens**

- 1 Die Kassationsbeschwerdeführerin machte im ersten Rechtszug geltend, die Arbeitszeiten des Unternehmens, bei dem sie angestellt sei, seien nicht flexibel, und es sei ihren Anträgen, die sie als familiäre „Betreuungsperson“ gestellt habe, eine feste Schicht am Vormittag zu arbeiten oder, mit ihrer Zustimmung, sogar Aufgaben auf niedrigerem Niveau zu übernehmen, um ihr die Betreuung ihres behinderten Sohnes zu ermöglichen, nicht entsprochen worden.
- 2 Unter den von der Arbeitnehmerin beanstandeten Verhaltensweisen sind die folgenden Umstände besonders relevant:
  - a) Der Arbeitgeber habe die Kassationsbeschwerdeführerin anders behandelt als andere Kollegen, die aus gesundheitlichen Gründen als vorübergehend oder endgültig nicht in der Lage angesehen worden seien, ihre Arbeit in der üblichen Weise zu verrichten; während diese Kollegen vorübergehend mit anderen Aufgaben betraut worden seien, bis sie für andere Aufgaben umgeschult worden seien, sei der Kassationsbeschwerdeführerin diese Möglichkeit nicht gegeben worden, da die Beurteilung mangelnder Eignung nicht auf der Grundlage des Gesundheitszustands des von ihr betreuten schwerbehinderten Kindes und der Notwendigkeit seiner Pflege, sondern auf der Grundlage des Gesundheitszustands der Kassationsbeschwerdeführerin selbst erfolgt sei.
  - b) Der Arbeitgeber habe über einen unangemessen langen Zeitraum hinweg vorläufige und nicht endgültige Maßnahmen ergriffen, um die von der

Kassationsbeschwerdeführerin geltend gemachten Schwierigkeiten bei der Fortsetzung des Berufslebens zu beheben.

- c) Der Arbeitgeber habe keine Maßnahmen in Bezug auf den Antrag der Kassationsbeschwerdeführerin ergriffen, gegebenenfalls mit Aufgaben von geringerem Niveau betraut zu werden, um die erwähnten Schwierigkeiten bei der Fortsetzung des Berufslebens zu lösen.
- 3 Das Tribunale di Roma (Gericht Rom, Italien), das erstinstanzliche Gericht, wies die Klage ab.
- 4 Die Kassationsbeschwerdeführerin legte Berufung ein, die die Corte d'appello di Roma (Berufungsgericht Rom, Italien) als unbegründet zurückwies, weil das Vorliegen eines diskriminierenden Verhaltens nicht nachgewiesen worden sei und der Arbeitgeber jedenfalls „angemessene Vorkehrungen“ getroffen habe.
- 5 Das Berufungsgericht vertrat insbesondere die Auffassung, dass das Unternehmen die Arbeitnehmerin jedenfalls hinreichend unterstützt habe und dass, was die Behandlung von Arbeitnehmern betreffe, die nicht in der Lage seien, ihre Arbeit in der üblichen Weise auszuführen und denen vorübergehend andere Aufgaben zugewiesen würden, bis sie eine Umschulung für andere Tätigkeiten absolviert hätten, das Unternehmen ihr diese Möglichkeit zu Recht nicht eingeräumt habe, da die Empfänger der ärztlichen Verschreibungen, die in den vorgelegten Bescheinigungen aufgeführt seien, ihre Kollegen gewesen seien.
- 6 Die Kassationsbeschwerdeführerin legte Kassationsbeschwerde ein und machte geltend, ihr sei am 10. Oktober 2022 gekündigt worden.

### **Wesentliches Vorbringen der Parteien des Ausgangsverfahrens**

- 7 Die Kassationsbeschwerdeführerin ist der Ansicht, dass sie die rechtlichen Voraussetzungen für den Schutz ihres Rechts auf Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund einer Behinderung erfülle; sie bestreitet, dass das Unternehmen „angemessene Vorkehrungen“ getroffen habe; sie macht geltend, dass die Ergreifung vorläufiger Maßnahmen, die ohne Einhaltung der Schriftform auf einige Monate für unterbrochene Zeiträume begrenzt gewesen seien, die beanstandete Diskriminierung nicht ausschließe, und rügte schließlich einen Verstoß gegen die Vorschriften über die Beweislast für die Diskriminierung.

### **Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage**

- 8 Die familiäre „Betreuungsperson“, die in Italien zum ersten Mal durch den oben genannten Art. 1 Abs. 255 des Gesetzes Nr. 205/2017 normativ definiert wurde, ist jede Person, die für eine andere abhängige, behinderte oder ältere Person, die die Verrichtungen des täglichen Lebens nicht selbst vornehmen kann, verantwortlich ist und sie in einem häuslichen Umfeld pflegt; im Allgemeinen

handelt es sich um einen Familienangehörigen, der, auch informell, eine unentgeltliche, anhaltende, langfristige Tätigkeit von bedeutendem Umfang ausübt.

- 9 Die familiäre „Betreuungsperson“ eines Menschen mit Behinderung genießt jedoch im italienischen Rechtssystem als solche keinen allgemeinen Schutz vor Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund der ihr obliegenden Pflegeaufgaben, sondern kommt nur in den Genuss spezifischer Rechtsinstitute, die durch besondere Rechtsvorschriften anerkannt sind, die sich im Übrigen häufig darauf beschränken, auf diese „Betreuungsperson“ Formen des Schutzes zu erstrecken, die nicht ihr, sondern die dem Menschen mit Behinderung, den sie betreut, zustehen.
- 10 Insbesondere kann die „Betreuungsperson“ bestimmte Arbeitserleichterungen in Anspruch nehmen, darunter:
  - a) monatliche bezahlte Freistellung von der Arbeit;
  - b) bezahlter Urlaub;
  - c) das Recht, nach Möglichkeit den Arbeitsplatz zu wählen, der dem eigenen Wohnort am nächsten liegt;
  - d) Verbot der Versetzung an einen anderen Standort ohne ihre Zustimmung.
- 11 Dagegen gab es keine nationale Vorschrift, die der „Betreuungsperson“ zum maßgeblichen Zeitpunkt Schutz für den Fall der sogenannten „Diskriminierung wegen einer Verbindung [mit einer behinderten Person]“ gewährte, d. h. in den Fällen, in denen sie aufgrund der ihr obliegenden Betreuungsaufgabe am Arbeitsplatz unmittelbar oder mittelbar diskriminiert worden war.
- 12 Aus diesem Grund hatte das erstinstanzliche Gericht das Recht der Kassationsbeschwerdeführerin verneint, gegen die behaupteten diskriminierenden Verhaltensweisen vorzugehen, und die Ansicht vertreten, dass nicht sie selbst, sondern der Mensch mit Behinderung das Recht habe, gegen berufliche Diskriminierungen vorzugehen.
- 13 Hingegen wies das Berufungsgericht zwar die Berufung in der Sache zurück und stellte fest, dass das Vorliegen eines diskriminierenden Verhaltens nicht bewiesen worden sei, war aber der Ansicht, dass sich die „Betreuungsperson“ voll und ganz auf die nationalen Bestimmungen zum Schutz von Menschen mit Behinderungen vor beruflichen Diskriminierungen berufen könne.
- 14 Dies wurde unter Verweis auf das Urteil des Gerichtshofs vom 17. Juli 2008 in der Rechtssache C-303/06, Coleman, zum Ausdruck gebracht, mit dem der persönliche Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG, die Personen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund einer Behinderung schützt, auch auf

Personen ausgedehnt wurde, die mit Menschen mit Behinderung eng verbunden sind und im Wesentlichen die für diese erforderliche Pflege leisten.

- 15 Das vorliegende Gericht weist jedoch darauf hin, dass im Urteil Coleman eigentlich entschieden wurde, dass die Richtlinie 2000/78 und insbesondere ihre Art. 1 und 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a dahin auszulegen sind, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind.
- 16 Das letztgenannte Urteil bezieht sich daher ausdrücklich nur auf Fälle unmittelbarer Diskriminierung und scheint deshalb die Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG nicht auf „Betreuungspersonen“ von Menschen mit Behinderung auszudehnen, die sich über mittelbare Diskriminierung am Arbeitsplatz beschweren.
- 17 Eine formale Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG und des Urteils Coleman vom 17. Juli 2008 wäre zweifellos durch den Wortlaut der einschlägigen Vorschriften und durch die Erwägung gestützt, dass das Unionsrecht im vorliegenden Fall aus Gründen der Abwägung der verschiedenen bestehenden Interessen eine genaue und begrenzte Auflistung der Personen hat aufstellen wollen, denen der Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz zugutekommt.
- 18 Eine weite Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG unter Berücksichtigung der mit ihr verfolgten Ziele, systematischer Erwägungen und der Entwicklung der geltenden Rechtsvorschriften sowie der wirtschaftlichen und sozialen Dynamik wäre jedoch ebenfalls möglich.
- 19 Eine solche Auslegung könnte zum einen darauf gestützt werden, dass, wie im Urteil Coleman ausgeführt, der Gleichbehandlungsgrundsatz und der sachliche Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG hinsichtlich der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe nicht restriktiv ausgelegt werden müssen, da diese Richtlinie nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die in ihrem Art. 1 genannten Gründe gilt.
- 20 Der Zweck der Richtlinie 2000/78/EG ist nämlich die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wegen der in ihrem Art. 1 genannten Gründe – darunter eine Behinderung – im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten und, wie sich aus dem 37. Erwägungsgrund dieser Richtlinie ergibt, die Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen in der Union bezüglich der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.
- 21 Insbesondere heißt es im elften Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78/EG, dass Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren können, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den

wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

- 22 Diese Ziele und damit die Wirksamkeit der Richtlinie 2000/78/EG würden jedoch untergraben, wenn ein Arbeitnehmer in der Situation der Kassationsbeschwerdeführerin nur den Schutz vor unmittelbarer Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung, nicht aber den Schutz vor mittelbarer Diskriminierung in Anspruch nehmen könnte, da die unmittelbare Diskriminierung weniger verbreitet ist als die mittelbare Diskriminierung, die hauptsächlich zum Zeitpunkt der Kündigung und nicht im Laufe des Arbeitsverhältnisses auftritt: Auf diese Art würde der Schutz des Arbeitnehmers übermäßig hinausgeschoben.
- 23 Zum anderen könnten systematische Erwägungen für eine weite Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG zugunsten der „Betreuungsperson“ einer schwerbehinderten Person sprechen, da der Schutz vor unmittelbarer Diskriminierung und der Schutz vor mittelbarer Diskriminierung eng miteinander verbunden sind, weil es keinen wirklichen Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz geben kann, der nicht immer gegen beide Formen gerichtet ist.
- 24 Schließlich sind auch die rechtlichen und wirtschaftlich-sozialen Entwicklungen der letzten Jahre zu berücksichtigen.
- 25 Im Anschluss an das Urteil Coleman vom 17. Juli 2008 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen das am 3. Mai 2008 auf internationaler Ebene in Kraft getretene Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen angenommen, das auch von der Europäischen Union (mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009) ratifiziert wurde, in der es am 22. Januar 2011 in Kraft getreten ist.
- 26 Dieses Übereinkommen ist von Bedeutung, da es den Gerichtshof veranlasst hat, seine frühere Rechtsprechung zum Begriff der Behinderung zu revidieren, so dass er in seinem Urteil vom 11. April 2013 in den verbundenen Rechtssachen C-335/11 und C-337/11 entschieden hat, dass der Begriff der Behinderung auch 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 Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist.
- 27 Daher ist davon auszugehen, dass der Grundsatz anerkannt ist, dass die Bestimmungen dieses Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Auslegung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 herangezogen werden können, so dass diese nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen



auszulegen ist (Urteile des Gerichtshofs vom 10. Februar 2022, C-485/2020, Rn. 38; vom 21. Oktober 2021, C-824/19, Rn. 59; vom 15. Juli 2021, C-795/19, Rn. 49.

- 28 Gemäß Art. 2 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, der die wesentlichen Begriffsbestimmungen im Sinne dieses Übereinkommens enthält, ist unter „Diskriminierung aufgrund von Behinderung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung zu verstehen, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen.
- 29 Das in Rede stehende Übereinkommen scheint daher der Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung keine Bedeutung beizumessen.
- 30 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Ausschuss der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in seiner Entscheidung vom 3. Oktober 2022 unter Bezugnahme auf das italienische Rechtssystem die schwerwiegenden Folgen für betreute Menschen mit Behinderung anerkannt hat, die sich aus der fehlenden Anerkennung der Figur der „Betreuungsperson“ und wirksamer Sozialschutzmaßnahmen zu ihren Gunsten ergeben (z. B. der Zugang zu Anreizen, Mitteln und zum Rentensystem, Flexibilität bei den Arbeitszeiten und bei der Nähe zur eigenen Wohnung).
- 31 Es stellt sich daher die Frage, ob eine Auslegung des Unionsrechts auf Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG und des Urteils Coleman vom 17. Juli 2008, die es der familiären „Betreuungsperson“ eines schwerbehinderten Minderjährigen nicht ermöglicht, bei einer mittelbaren Diskriminierung am Arbeitsplatz wegen der Notwendigkeit, dieser Person die notwendige Pflege zu leisten, Schutz zu erlangen, und damit den Schutz auf Fälle unmittelbarer Diskriminierung beschränkt, der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Union – insbesondere der Art. 19, 23, 28 Abs. 2 Buchst. c in Verbindung mit Art. 5 dieses Übereinkommens – in dessen Sinne die Richtlinie 2000/78/EG nach Möglichkeit auszulegen ist, gebührend Rechnung trägt.
- 32 Für den Fall einer weiten Auslegung der Unionsrechtsvorschrift, mit der der familiären „Betreuungsperson“ eines Kindes mit Behinderung das Recht zuerkannt wird, auch gegen eine mittelbare Diskriminierung vorzugehen, die sie am Arbeitsplatz aufgrund der Pflege dieses Menschen mit Behinderung erlitten hat, müsste auch geklärt werden, ob der so anerkannte Schutz dazu führt, dass der Arbeitgeber dieser „Betreuungsperson“ verpflichtet ist, 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 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 vorgesehen ist.

- 33 Wenn der familiären „Betreuungsperson“ eines Minderjährigen mit Behinderung das Recht eingeräumt wird, auch gegen mittelbare Diskriminierungen vorzugehen, die sie an ihrem Arbeitsplatz aufgrund der Pflege dieses Menschen mit Behinderung erleidet, wäre schließlich der für die Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 maßgebliche Begriff der „Betreuungsperson“ zu definieren.
- 34 Insbesondere stellt sich die Frage, ob es sich bei dieser „Betreuungsperson“ um jede Person handelt, 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 selbstständig ausüben kann, oder ob die fragliche Definition des Begriffs der Betreuungsperson weiter oder enger ist.