
Ausweitung des Diskriminierungsschutzes durch EuGH

In seinem Urteil vom 17. Juli 2008 gelangt der EuGH zu dem Ergebnis, dass der Diskriminierungsschutz nicht nur auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind.

Im entschiedenen Fall war die betroffene Arbeitnehmerin als Anwaltssekretärin für eine Anwaltskanzlei in London tätig. Sie ist Mutter eines behinderten Kindes, dessen Gesundheitszustand eine spezialisierte und besondere Pflege erfordert, die im Wesentlichen von ihr geleistet wird. Sie führte an, dass ihr im Gegensatz zu ihren Kollegen keine flexiblen Arbeitszeiten gewährt wurden und sie sich mehrfach unangemessene und verletzendes Äußerungen über sich und ihr Kind anhören musste. Resigniert stimmte sie nach jahrelangen Schikanen ihrer „freiwilligen Entlassung“ zu, erhob jedoch kurz darauf Klage. Sie gab an, durch die diskriminierende Behandlung ihres Arbeitgebers zur Aufgabe ihres Arbeitsverhältnisses gezwungen worden zu sein.

Der EuGH hatte nun die Frage zu beantworten, ob der Diskriminierungsschutz der Richtlinie 2000/78/EG nur von der Person in Anspruch genommen werden kann, die selbst behindert ist oder ob auch Dritte vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst werden. Der EuGH entschied, dass das in der Richtlinie 2000/78/EG vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen mit einer Behinderung beschränkt ist. Ein Arbeitgeber verstößt gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung auch dann, wenn er einem Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt als einen anderen Arbeitnehmer und nachweisbar ist, dass die Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund der Behinderung seines Kindes erfolgt, für das er die erforderliche Pflegeleistung erbringt. Gleiches gilt für das Verbot der Belästigung.

Erhebliche Auswirkungen auf die Praxis

Die Entscheidung des EuGH führt zu einer erheblichen Erweiterung des geltenden Diskriminierungsschutzes und verdeutlicht, dass die Richtlinie jede Form der Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung in Beschäftigung und Beruf bekämpfen soll. In der Praxis wird die Entscheidung des EuGH auch auf die anderen Diskriminierungsmerkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wie z. B. Religion, ethnische Herkunft, Rasse, sexuelle Identität oder Alter zu übertragen sein.