



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

# Zusammenfassung ausgewählter EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000



# Inhalt

<b>I.</b>	<b>Alter</b> .....	<b>3</b>
1.1	EuGH-Urteil vom 12. Oktober 2010 – Rs. C-45/09 (Rosenblatt) „Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“ .....	3
1.2	EuGH-Urteil vom 08. Juli 2010 – Rs. C-246/09 (Bulicke) „2-Monatsfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen Diskriminierung“ .....	4
1.3.	EuGH-Urteil vom 19. Januar 2010 - Rs. C-555/07 (Küçükdeveci) "Berechnung der Kündigungsfrist bei Beschäftigung vor dem 25. Lebensjahr" .....	5
1.4	EuGH-Urteil vom 12. Januar 2010 – Rs. C-229/08 (Wolf) „Höchstalter für die Einstellung in den feuerwehrtechnischen Dienst“ .....	6
1.5	EuGH-Urteil vom 12. Januar 2010 – Rs. C-341/08 (Petersen) „Höchstalter für die Ausübung des Berufs des Vertragszahnarztes“ .....	7
1.6	EuGH-Urteil vom 18. Juni 2009 – Rs. C-88/08 (Hütter) „Ausschluss der vor dem 18. Lebensjahr erworbenen Berufserfahrung bei Festlegung von Gehaltsstufen“ .....	8
1.7	EuGH-Urteil vom 05.03.2009 – Rs. C-388/07 (Age Concern) „Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“ .....	9
1.8	EuGH Urteil vom 23.09.2008 – Rs. C-427/06 (Bartsch) „Altersabstandsklausel“ .....	10
1.9	EuGH Urteil vom 16.10.2007 – Rs. C-411/05 (Palacios de la Villa) „„Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“ .....	10
1.10	EuGH Urteil vom 22.11.2005 – Rs. C-144/04 (Mangold) „Verbot der Altersdiskriminierung als allgemeiner und fundamentaler Grundsatz des Gemeinschaftsrechts“ .....	11
<b>II.</b>	<b>Behinderung</b> .....	<b>12</b>
2.1	EuGH Urteil vom 17.07.2008 – Rs. C-303/06 (Coleman) „Assoziationsdiskriminierung“ .....	12
2.2	EuGH Urteil vom 11.07.2006 – Rs. C-13/05 (Chacon Navas) Abgrenzung von „Krankheit“ zu „Behinderung“ .....	12
<b>III.</b>	<b>Ethnische Herkunft</b> .....	<b>13</b>
3.1	EuGH Urteil vom 10.07.2008 – Rs. C-54/07 (Feryn) „Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft durch öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers“ .....	13
<b>IV.</b>	<b>Sexuelle Ausrichtung</b> .....	<b>14</b>
4.1	EuGH Urteil vom 01.04.2008 – Rs. C- 267/06 (Maruko) „Witwenrente für gleichgeschlechtlichen Lebenspartner“ .....	14
<b>V.</b>	<b>Geschlecht, Schwangerschaft</b> .....	<b>15</b>
5.1	EuGH-Urteil vom 30.09.2010 – Rs. C-104/09 (Álvarez) „Stillurlaub für Väter unabhängig vom Beschäftigungsstatus der Mutter“ .....	15
5.2	EuGH Urteil vom 26.02.2008 – Rs. C-506/06 (Mayr) „Kündigung vor der Schwangerschaft“ .....	16
5.3	EuGH Urteil vom 03.10.2006 Rs. C-17/05 (Cadman) „Rechtfertigung bei mittelbarer Diskriminierung“ .....	17

# I.

## Alter

### 1.1 EuGH-Urteil vom 12. Oktober 2010 – Rs. C-45/09 (Rosenblatt) „Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), wonach es keine Benachteiligung wegen des Alters ist, wenn Vereinbarungen wie etwa in Tarifverträgen ein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters vorsehen. Frau Rosenblatt sah hierin jedoch einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters.

#### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Hamburg entschied der EuGH:**

Eine Klausel, die ein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters vorsieht, stellt eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung dar.

Diese Ungleichbehandlung ist aber gerechtfertigt. Denn das europäische Recht steht einer Regelung nicht entgegen, die einen Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen beruht. Derartige Regelungen sind in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten üblich und weit verbreitet. Sie schaffen einen Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten im Hinblick auf einen langfristig vorhersehbaren Eintritt in den Ruhestand und denen der Arbeitgeber im Hinblick auf eine gewisse Flexibilität in der Personalplanung. Diese Erwägungen lassen die Ungleichbehandlung wegen des Alters als objektiv angemessen und verhältnismäßig erscheinen.

## 1.2 EuGH-Urteil vom 08. Juli 2010 – Rs. C-246/09 (Bulicke) „2-Monatsfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen Diskriminierung“

Gegenstand des Verfahrens waren deutsche Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), wonach Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz grundsätzlich innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden müssen. Frau Bulicke sah hierin einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf den dort geforderten Rechtsschutz sowie das dort niedergelegte Verschlechterungsverbot.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des LAG Hamburg entschied der EuGH:**

Die in Frage stehenden Verfahrensvorschriften müssen zum einen daran gemessen werden, ob diese Verfahren, mit denen europäisches Recht eingeklagt werden kann, nicht weniger günstig gestaltet sind als bei Klagen, die nur innerstaatliches Recht betreffen (Grundsatz der Äquivalenz), und zum anderen, ob sie die Ausübung der europarechtlichen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Grundsatz der Effektivität). Gegen diese Grundsätze könnte durch diese Ausschlussfrist von 2 Monaten verstoßen worden sein, da es im Arbeitsrecht außerhalb von Tarifverträgen keine Ausschlussfristen, sondern nur allgemeine Verjährungsfristen gebe und die 2-Monatsfrist zu kurz sei, als dass ein Stellenbewerber seine Ansprüche geltend machen könne. Sie sei außerdem kürzer als die frühere Regelung, die bei geschlechtsbezogener Benachteiligung eine 6-Monatsfrist vorgesehen hatte. Die neuen Rechtsvorschriften seien daher ein Rückschritt gegenüber der bisherigen Rechtslage.

Den EuGH überzeugten diese Argumente nicht. Eine nationale Verfahrensvorschrift ist daher europarechtskonform, wenn derjenige, der bei der Einstellung wegen des Alters diskriminiert worden ist, seine Ansprüche auf Ersatz des Vermögens- und Nichtvermögensschadens innerhalb von zwei Monaten geltend machen muss, sofern zum einen diese Frist nicht weniger günstig ist als die für vergleichbare innerstaatliche Rechtsbehelfe im Bereich des Arbeitsrechts, zum anderen die Festlegung des Zeitpunkts, mit dem der Lauf dieser Frist beginnt, die Ausübung der von der Richtlinie verliehenen Rechte nicht unmöglich macht oder übermäßig erschwert. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob diese beiden Bedingungen erfüllt sind. Dass eine frühere nationale Regelung in Hinblick auf eine Diskriminierung wegen Geschlechts eine längere Frist vorsah, fällt nicht unter den Schutz des Verschlechterungsverbots der RL 2000/78/EG, die das Geschlecht nicht als Diskriminierungsgrund nennt.

### 1.3 EuGH-Urteil vom 19. Januar 2010 - Rs. C-555/07 (Kücükdeveci) "Berechnung der Kündigungsfrist bei Beschäftigung vor dem 25. Lebensjahr"

Gegenstand des Verfahrens waren deutsche Bestimmungen, wonach die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegenden Beschäftigungszeiten bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden. Frau Kücükdeveci sah darin einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf das Verbot der Altersdiskriminierung.

#### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des LAG Düsseldorf entschied der EuGH:**

Das Diskriminierungsverbot wegen des Alters ist ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts, der in der Richtlinie 2000/78 konkretisiert ist. Die Ziele der Bestimmung sind zwar legitim. Zum einen solle dem Arbeitgeber eine größere personalwirtschaftliche Flexibilität verschafft werden, indem seine Belastung im Zusammenhang mit der Entlassung jüngerer Arbeitnehmer verringert werde, denen eine größere berufliche und persönliche Mobilität zugemutet werden könne. Zum anderen werde die personalwirtschaftliche Flexibilität erhöht. Jedoch ist die Bestimmung keine im Hinblick auf die Erreichung dieses Ziels angemessene Maßnahme, weil sie für alle Arbeitnehmer, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs in den Betrieb eingetreten sind, unabhängig davon gilt, wie alt sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung sind.

Der EuGH hat in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist. Die sich aus einer Richtlinie ergebenden Verpflichtungen der Mitgliedstaaten, das in der Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, und alle zur Erfüllung dieser Verpflichtungen geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, obliegt aber allen Trägern öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten. Folglich muss jedes nationale Gericht- in diesem Fall ein deutsches Arbeitsgericht- in einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Beachtung des Diskriminierungsverbots wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG sicherstellen und erforderlichenfalls entgegenstehende Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts - hier § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB- unangewendet lassen.

## 1.4 EuGH Urteil vom 12.01.2010 – Rs. C-229/08 (Wolf) „Höchstalter für die Einstellung in den feuerwehrtechnischen Dienst“

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen des hessischen Landesrechts, die das Höchstalter für die Einstellung von Beamten der Feuerwehrlaufbahn auf 30 Jahre festlegen. Herr Wolf sah darin einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf das Verbot der Altersdiskriminierung.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main entschied der EuGH:**

Eine besonders ausgeprägte körperliche Eignung kann als eine für die Berufsausübung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie angesehen werden.

Das Erfordernis der vollen körperlichen Eignung zur Ausübung des Feuerwehrberufs im mittleren technischen Dienst steht im Zusammenhang mit dem Alter der Angehörigen dieses Dienstes. Eine Einstellung im fortgeschrittenen Alter würde auch nicht ermöglichen, die so eingestellten Beamten über einen hinreichend langen Zeitraum (15 bis 20 Jahre) für diese Aufgaben einzusetzen. Die deutsche Regierung hat geltend gemacht, dass für eine angemessene Organisation der Berufsfeuerwehr für den mittleren technischen Dienst eine Wechselbeziehung zwischen den körperlich anspruchsvollen und für die ältesten Beamten ungeeigneten Stellen und den körperlich weniger anspruchsvollen und für diese Beamten geeigneten Stellen bestehen muss. Eine innerstaatliche Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche, die die Höchstaltersgrenze für die Einstellung in die Laufbahn des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes auf 30 Jahre festlegt, kann daher als eine Regelung angesehen werden, die zum einen dem Ziel, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Berufsfeuerwehr zu gewährleisten, angemessen ist und zum anderen nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.

Offen gelassen hat der EuGH die Frage, ob es mit europäischem Recht vereinbar ist, dass der Arbeitgeber in Bezug auf die Benachteiligung mit Verschulden gehandelt haben muss, um schadensersatzpflichtig zu werden.

## 1.5 EuGH Urteil vom 12.01.2010 – Rs. C-341/08 (Petersen) „Höchstalter für die Ausübung des Berufs des Vertragszahnarztes“

Gegenstand des Verfahrens waren deutsche Bestimmungen, die das Höchstalter von 68 Jahren für die Ausübung des Berufs des Vertragszahnarztes (vormals: Kassenzahnärzte) festlegten (Die fragliche Norm im Sozialgesetzbuch V wurde inzwischen modifiziert). Frau Petersen sah darin einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf das Verbot der Altersdiskriminierung.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Sozialgerichts Dortmund entschied der EuGH:**

Eine nationale Regelung, mit der für die Ausübung des Berufs eines Vertragszahnarztes eine Höchstaltersgrenze, im vorliegenden Fall 68 Jahre, festgelegt wird, verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Das ist dann der Fall, wenn diese Regelung nur das Ziel hat, die Gesundheit der Patienten vor dem Nachlassen der Leistungsfähigkeit von Vertragszahnärzten, die dieses Alter überschritten haben, zu schützen. Denn diese Altersgrenze gilt zwar für Vertragszahnärzte, nicht aber für Zahnärzte außerhalb des Vertragszahnarztsystems.

Eine solche Regelung verstößt hingegen nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, wenn diese Regelung die Verteilung der Berufschancen zwischen den Generationen innerhalb der Berufsgruppe der Vertragszahnärzte zum Ziel hat und wenn sie unter Berücksichtigung der Situation auf dem betreffenden Arbeitsmarkt zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist. Es ist allerdings Sache des nationalen Gerichts, festzustellen, welches Ziel mit der Maßnahme zur Festlegung dieser Altersgrenze verfolgt wird, indem es den Grund für ihre Aufrechterhaltung ermittelt.

## 1.6 EuGH-Urteil vom 18. Juni 2009 – Rs. C-88/08 (Hütter) „Ausschluss der vor dem 18. Lebensjahr erworbenen Berufserfahrung bei Festlegung von Gehaltsstufen“

Gegenstand des Verfahrens war die Vereinbarkeit einer Regelung des österreichischen Vertragsbedienstetengesetzes mit der Richtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf das Verbot der Altersdiskriminierung. Nach dieser Regelung werden bei der Festlegung der Gehaltsstufen im öffentlichen Dienst berufliche Tätigkeiten nicht berücksichtigt, die vor dem 18. Lebensjahr verrichtet wurden.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs in Österreich entschied der EuGH:**

Art. 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG sind dahingehend auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die bei Festlegung der Dienstaltersstufen von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes die Berücksichtigung von vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Dienstzeiten ausschließen. Die nationale Regelung war mit dem Ziel getroffen worden, die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen und die Eingliederung jugendlicher Lehrlinge in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Zwar darf nach Auffassung des EuGH die Berufserfahrung grundsätzlich bei der Gehaltsbemessung berücksichtigt werden. Das Anknüpfen an das Alter, in dem die Berufserfahrung erworben wurde, lasse jedoch den nötigen Bezug zum verfolgten Ziel fehlen. Ferner seien die angestrebten Ziele – die Nichtbenachteiligung von Personen mit allgemeinem Bildungsabschluss gegenüber Personen mit berufsbildendem Abschluss sowie die Förderung der Eingliederung junger Auszubildender in den Arbeitsmarkt – grundsätzlich legitim, rechtfertigten die Ungleichbehandlung im konkreten Fall jedoch nicht, da sie einander widersprüchen und da das Anknüpfen an das Alter in beiden Fällen kein angemessenes Mittel zur Erreichung dieser Ziele darstelle.

## 1.7 EuGH-Urteil vom 05.03.2009 – Rs. C-388/07 (Age Concern) „Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“

Gegenstand des Verfahrens waren nationale Bestimmungen, nach denen es zulässig ist, Arbeitnehmer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, wegen ihrer Versetzung in den Ruhestand zu entlassen. Age Concern England, die eine gemeinnützige Einrichtung zur Förderung des Wohls älterer Menschen ist, stellt die Rechtmäßigkeit dieser Regelungen in Frage. Sie bemängelt insbesondere, dass die nationale Regelung keine genaue Aufzählung der Ziele enthält, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des High Court of Justice (England & Wales) entschied der EuGH:**

Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung, wie der im Ausgangsverfahren fraglichen Verordnung **nicht entgegensteht**. Die Verordnung enthält keine genaue Aufzählung der Ziele, die eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbotes von Diskriminierung aus Gründen des Alters rechtfertigen könnten.

Begrenzte Ausnahmen vom Grundsatz des Verbotes von Diskriminierung aus Gründen des Alters sind nach

Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 möglich. Dies gilt jedoch nur für Maßnahmen, die im allgemeinen Interesse liegen und durch rechtmäßige sozialpolitische Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sind.

Dabei sind die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, in ihre Umsetzungsmaßnahmen ein spezifisches Verzeichnis der Ungleichbehandlungen aufzunehmen, die durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein könnten. Denn Art. 6 Abs.1 verdeutlicht durch die Formulierung „insbesondere“, dass solche nur Hinweischarakter haben und die Mitgliedstaaten bei der Wahl der Mittel zur Umsetzung von Richtlinien über einen großen Beurteilungsspielraum verfügen. Allerdings tragen die Mitgliedstaaten die Beweislast dafür, dass das zur Rechtfertigung angeführte Ziel rechtmäßig ist.

## 1.8 EuGH Urteil vom 23.09.2008 – Rs. C-427/06 (Bartsch) „Altersabstandsklausel“

Gegenstand des Verfahrens war eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung, die den Anspruch auf Ruhegeld für den überlebenden Ehegatten ausschließt, der 15 Jahre jünger als der verstorbene Mitarbeiter ist.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts entschied der EuGH:**

Es handelt sich bei den Versorgungsregelungen der BSH GmbH nicht um eine Maßnahme zur Umsetzung von Gemeinschaftsbestimmungen. Damit weist eine möglicherweise diskriminierende Behandlung keinen gemeinschaftsrechtlichen Bezug auf, die als Diskriminierung wegen des Alters verboten werden könnte.

## 1.9 EuGH Urteil vom 16.10.2007 – Rs. C-411/05 (Palacios de la Villa) „Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“

Gegenstand des Verfahrens waren nationale Regelungen zur automatischen Beendigung des Arbeitsvertrages aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer die im nationalen Recht auf 65 Jahre festgelegte Altersgrenze für die Zwangsversetzung in den Ruhestand erreicht hatte.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid entschied der EuGH:**

Das Verbot jeglicher Diskriminierung wegen des Alters steht einer nationalen Regelung wie der des Ausgangsverfahrens nicht entgegen. Die Zwangsversetzung in den Ruhestand ab dem 65. Lebensjahr, um das im Rahmen der nationalen Beschäftigungspolitik angeführte legitime Ziel der Förderungen von Vollbeschäftigung durch Begünstigung des Zugangs zum Arbeitsmarkt zu erreichen, ist gerechtfertigt.

Die genannte Maßnahme erscheint nicht als übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Erwartungen des Arbeitnehmers, wenn die nationale Regelung nicht nur auf ein bestimmtes Alter abstellt, sondern auch den Umstand berücksichtigt, dass der Betroffene am Ende seiner beruflichen Laufbahn unmittelbar in die Altersversorgung übergeht, und ihm damit ein finanzieller Ausgleich in Gestalt einer Altersrente zukommt.

## 1.10 EuGH Urteil vom 22.11.2005 – Rs. C-144/04 (Mangold) „Verbot der Altersdiskriminierung als allgemeiner und fundamentaler Grundsatz des Gemeinschaftsrechts“

Gegenstand des Verfahrens waren die Regelungen des § 14 Abs. 3 TzBfG (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) über die erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts München entschied der EuGH:**

Es liegt eine auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung vor, wenn nach § 14 Abs. 3 TzBfG Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, uneingeschränkt befristete Arbeitsverträge schließen können.

Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sieht zwar vor, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters, keine Diskriminierungen darstellen können, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts einem legitimen Ziel, insbesondere der Förderung der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer dienen, weil diese erhebliche Schwierigkeiten haben, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Allerdings läuft die nationale Regelung darauf hinaus, dass das Alter der betroffenen Arbeitnehmer **als einziges Kriterium** für die Befristung des Arbeitsvertrages festgelegt wird, ohne dass nachgewiesen wäre, dass die Altersgrenze als solche unabhängig von anderen Erwägungen im Zusammenhang mit der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes und der persönlichen Situation des Betroffenen zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung älterer arbeitsloser Arbeitnehmer objektiv erforderlich ist.

Derartige nationale Regelungen können daher nicht nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000//8 als Rechtfertigung herangezogen werden.

Der EuGH hat in dieser Entscheidung erstmals das Verbot der Altersdiskriminierung aus der gemeinsamen Verfassungstradition der Mitgliedstaaten hergeleitet und damit als einen allgemeinen und fundamentalen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts hervorgehoben.

## II. Behinderung

### 2.1 EuGH Urteil vom 17.07.2008 – Rs. C-303/06 (Coleman) „Assoziationsdiskriminierung“

Gegenstand des Verfahrens waren Regelungen des Disability Discrimination Acts. Dabei ging es um die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die Hauptbetreuerin ihres behinderten Kindes ist. Sie sah sich durch ihren ehemaligen Arbeitgeber einer weniger günstigen Behandlung als die anderen Arbeitnehmer ausgesetzt. Durch diese Behandlung sei sie zum Opfer einer erzwungenen sozialwidrigen Kündigung geworden.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Employment Tribunal London South entschied der EuGH:**

Die Richtlinie 2000/78 EG ist dahin auszulegen, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und das Verbot der Belästigung **nicht** auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die in Art.1 der Richtlinie genannten Gründe.

### 2.2 EuGH Urteil vom 11.07.2006 – Rs. C-13/05 (Chacon Navas) Abgrenzung von „Krankheit“ zu „Behinderung“

Gegenstand des Verfahrens war die Entlassung während einer krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechung. Maßgeblich ging es dabei um die Abgrenzung des Begriffs **Behinderung** von dem Begriff **Krankheit**.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid entschied der EuGH:**

Die Richtlinie 2000/78 enthält keinen Hinweis darauf, dass Arbeitnehmer aufgrund des Verbotes der Diskriminierung wegen einer Behinderung in den Schutzbereich der Richtlinie fallen, sobald sich irgendeine Krankheit manifestiert. „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie ist so zu verstehen, dass sie eine Einschränkung erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet. Die Begriffe Behinderung und Krankheit lassen sich nicht gegeneinander gleichsetzen.

Krankheit als solche kann somit nicht als ein weiterer Grund angesehen werden, der die Diskriminierung einer Person nach der Richtlinie 2000/78 verbietet.

## III.

### Ethnische Herkunft

#### 3.1 EuGH Urteil vom 10.07.2008 – Rs. C-54/07 (Feryn) „Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft durch öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers“

Gegenstand des Verfahrens waren öffentliche Äußerungen des Direktors eines Fachbetriebes, dass seine Gesellschaft keine Menschen fremder Herkunft einstellen wolle, weil seine Kundschaft Bedenken habe, diesen Zugang zu ihren privaten Wohnungen zu geben.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Arbeidshof te Brussel entschied der EuGH:**

Die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, **begründet eine unmittelbare Diskriminierung** bei der Einstellung im Sinne der Richtlinie 2000/43/EG, da solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten können, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern.

Es obliegt dann diesem Arbeitgeber zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Er kann dies dadurch tun, dass er nachweist, dass die tatsächliche Einstellungspraxis des Unternehmens diesen Äußerungen nicht entspricht. Auch wenn es kein identifizierbares Opfer gibt, müssen die Sanktionen bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Sanktionen können als Anordnung einer adäquaten Veröffentlichung bis hin zu Schadensersatz und Zwangsgeld reichen.

## IV.

### Sexuelle Ausrichtung

#### 4.1 EuGH Urteil vom 01.04.2008 – Rs. C- 267/06 (Maruko) „Witwenrente für gleichgeschlechtlichen Lebenspartner“

Gegenstand des Verfahrens war eine Regelung der Versorgungsanstalt Vddb, nach der gleichgeschlechtliche Lebenspartner eines verstorbenen Mitgliedes vom Bezug einer Witwenrente als Hinterbliebenenversorgung aus dem berufsständischen Pflichtversicherungssystem ausgeschlossen waren.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Bayerischen Verwaltungsgerichts München entschied der EuGH:**

Eine Hinterbliebenenversorgung, die im Rahmen eines berufsständischen Versorgungssystems gewährt wird, fällt in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG, da sie dem Arbeitsverhältnis des verstorbenen Lebenspartners entspringt und daher Entgelt im Sinne von Art. 141 EG darstellt.

Die Regelung im Ausgangsverfahren, wonach der überlebende Partner nach Versterben seines Lebenspartners keine Hinterbliebenenversorgung entsprechend einem überlebenden Ehegatten erhält, stellt eine unmittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Identität dar, sofern die Lebenspartnerschaft nach nationalem Recht Personen gleichen Geschlechts in eine Situation versetzt, die in Bezug auf diese Hinterbliebenenversorgung mit der Situation von Ehegatten vergleichbar ist.

# V.

## Geschlecht, Schwangerschaft

### 5.1 EuGH Urteil vom 30.09.2010 – Rs. C-104/09 (Álavarez) „Stillurlaub für Väter unabhängig vom Beschäftigungsstatus der Mutter“

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen des spanischen Arbeitnehmerstatuts, wonach ein abhängig beschäftigter Vater einen Urlaub in den ersten neun Monaten nach der Geburt seines Kindes (Stillurlaub) nur dann anstelle der Mutter seines Kindes in Anspruch nehmen kann, wenn diese abhängig beschäftigt ist. Ist die Mutter selbständig tätig, kann der Vater keinen Stillurlaub nehmen. Herr Álvarez sah hierin einen Verstoß gegen die Richtlinie 76/207/EWG im Hinblick auf den dort niedergelegten Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Juszicia de Galicia entschied der EuGH:**

Das europäische Recht steht einer Regelung entgegen, wonach abhängig beschäftigte Mütter einen Stillurlaub beanspruchen können, abhängig beschäftigte Väter jedoch nur dann, wenn auch die Mutter des Kindes abhängig beschäftigt ist.

Die Notwendigkeit, die tägliche Arbeitszeit zu verringern, um sich um das Kind zu kümmern, besteht in gleicher Weise für Väter wie Mütter. Die Eigenschaft als Elternteil reicht aber für männliche Arbeitnehmer nicht aus, um diesen Urlaub in Anspruch nehmen zu können, wohl aber für weibliche Arbeitnehmer. Dadurch entsteht eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zwischen abhängig beschäftigten Müttern und abhängig beschäftigten Vätern.

Diese Benachteiligung kann nicht gerechtfertigt werden mit dem Argument des Schutzes der Frau (1) oder der Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen (2).

(1) Der Stillurlaub hat gerade nicht zum Ziel, den Schutz der körperlichen Verfassung der Frau nach der Schwangerschaft oder den Schutz der besonderen Beziehung zwischen Mutter und Kind zu gewährleisten. Dafür spricht schon, dass bereits heute der Urlaub sowohl vom Vater als auch von der Mutter genommen werden kann. Vater und/oder Mutter können für die Ernährung und die Kinderbetreuung sorgen, so dass der Stillurlaub Vätern und Müttern in ihrer Eigenschaft als Eltern des Kindes gewährt wird.

(2) Die Chancengleichheit wird durch die betreffende Regelung im Beschäftigungsstatut nicht gefördert. Vielmehr wird dadurch, dass nur die abhängig beschäftigte Mutter Inhaber des Urlaubsanspruchs ist, während dem abhängig beschäftigten Vater kein unmittelbarer Anspruch zusteht, die herkömmliche Rollenverteilung zwischen Mann und Frau verfestigt. Denn damit wird den Männern weiterhin eine im Hinblick auf die Ausübung der elterlichen Gewalt nachrangige Rolle gegenüber den Frauen zugewiesen. Zudem müsste eine selbständig tätige Frau ihre berufliche Tätigkeit einschränken. Außerdem müsste sie die sich aus der Geburt ihres Kindes ergebende Belastung allein tragen, ohne dass der Vater des Kindes sie entlasten könnte, weil er nicht die Möglichkeit des Stillurlaubs hätte.

## 5.2 EuGH Urteil vom 26.02.2008 – Rs. C-506/06 (Mayr) „Kündigung vor der Schwangerschaft“

Gegenstand des Verfahrens war im Wesentlichen die Frage, ob es sich bei einer Arbeitnehmerin, die sich einer In-vitro-Fertilisation (die Befruchtung einer Eizelle außerhalb des Körpers der Frau) unterzieht, um eine „schwangere Arbeitnehmerin“ im Sinne des Art. 2 Buchst. a erster Halbsatz der Richtlinie 92/85 handelt, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung ihre Eizellen bereits mit den Spermazellen des Partners befruchtet wurden, also Embryonen „in-vitro“ vorhanden sind, diese aber noch nicht der Frau eingepflanzt wurden.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofes entschied der EuGH:**

Die vorliegende Frage wird verneint.

Gleichzeitig stellte der EuGH aber fest, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Maßnahmen wie Follikelpunktion unmittelbar nur Frauen betreffen. Damit kann sich eine Arbeitnehmerin wie im Ausgangsverfahren, auf Richtlinie 76/207, und den mit ihr gewährten Schutz vor geschlechtsbedingter Diskriminierung berufen. Die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die hauptsächlich, aus dem Grund erfolgt, dass sie sich diesem wichtigen Behandlungsstadium einer In-vitro-Fertilisation unterzieht, stellt somit eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

### 5.3 EuGH Urteil vom 03.10.2006 Rs. C-17/05 (Cadman) „Rechtfertigung bei mittelbarer Diskriminierung“

Gegenstand des Verfahrens war die Frage, wie Art. 141 EG hinsichtlich des Rückgriffs auf das Kriterium des Dienstalters als entgeltbestimmender Faktor auszulegen ist, der Entgeltunterschiede bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit für die in den Vergleich einzubeziehenden männlichen und weiblichen Arbeitnehmer nach sich zieht.

Frau Cadman hatte gegen ihren Arbeitgeber wegen Angleichung ihres Entgelts an das Entgelt ihrer männlichen Kollegen geklagt.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Court of Appeal (England & Wales- Civil Division) entschied der EuGH:**

Der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters ist in der Regel zur Erreichung des legitimen Zieles, die Berufserfahrung zu honorieren, geeignet, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.

Der Arbeitgeber hat nicht besonders darzulegen, dass der Rückgriff auf dieses Kriterium zur Erreichung des genannten Zieles in Bezug auf einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, es sei denn, der Arbeitnehmer liefert Anhaltspunkte, die geeignet sind, ernstliche Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen. Dann ist es Sache des Arbeitgebers zu beweisen, dass das, was in der Regel gilt, nämlich dass das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht und dass diese den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten, auch in Bezug auf den fraglichen Arbeitsplatz zutrifft.

Diese PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes  
Alexanderstr. 1  
10178 Berlin  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Kontakt:**

Zentrale: 030 18 555-1855  
Beratung: 030 18 555-1865 (Mo bis Fr, 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)  
Fax: 030 18 555-41865  
Besuchszeiten nach Vereinbarung  
E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Gestaltung:** ADS-1

**Stand:** Oktober 2010