

**Diese Forschung konnte mit Unterstützung des ungarischen Staates und der Europäischen Union, in Kofinanzierung des Europäischen Sozialfonds, durch die im Rahmen des Projektes TÁMOP 4.2.4.A-1 ausgeschriebene Stipendienförderung verwirklicht werden.**

**„Taufrische Entscheidungen im Zusammenhang mit Behinderung<sup>1</sup>„**

**von Fanni Futár**

Die folgenden Fälle von Jette Ring<sup>2</sup> und Lone Skoube Werge<sup>3</sup> habe ich durch Zufall gefunden. Die Entscheidung in diesen verbundenen Rechtssachen ist am 11. April 2013 in der Zweiten Kammer geboren. Bisher habe ich keine einschlägige Literatur zu diesem Urteil gefunden, weder auf ungarisch noch deutsch und englisch, ich werde mich also bei der Auslegung nur auf die Urteile und Schlussanträge der Generalanwältin stützen.

Als Vorbemerkung muss ich erwähnen, dass der EuGH sich mit der Frage nach der Definition der Behinderung schon mehrmals beschäftigt hat. Die zwei wichtigsten Urteile in diesem Bereich sind: Fall Chacón Navas<sup>4</sup> und Fall Coleman<sup>5</sup>. Im Fall Chacón Navas musste der Gerichtshof erstmals eine Definition für den Begriff Behinderung geben<sup>6</sup>. Diese wurde im Fall Coleman ergänzt und auf die assoziative Diskriminierung (also: Diskriminierung wegen Beziehungen zu diskriminierten Personen) ausgeweitet. Die Generalanwältin und der Europäische Gerichtshof haben mehrmals die oben genannten Fälle aufgerufen. Juliane Kokott, die Generalanwältin, machte mehrmals darauf aufmerksam, dass die Definition des

---

1 Urteil in verbundenen Rechtssachen C-335/11 und C-337/11, 2013, Randnummer 15-27.

2 C-335/11, HK Danmark, handelnd für Jette Ring gegen Dansk almennyttigt Boligselskab.

3 C-337/11, HK Danmark, handelnd für Lone Skouboe Werge gegen Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für die Pro Display A/S in Konkurs.

4 C-13/05.

5 C-303/06.

6 Randnummer 43 des Urteiles „ist der Begriff „Behinderung“ so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet.“

Urteils Chacón Navas schon überholt ist und neu bestimmt werden müsse. Es fasst die Bedeutung des Urteils im Voraus zusammen.

Der Sachverhalt handelt von zwei dänischen Frauen, denen wegen Gesundheitsproblemen gekündigt wurde. Frau Ring hatte ständig Schmerzen im Bereich der Lendenwirbelsäule, die nach den ärztlichen Bescheinigungen nicht behandelbar seien. Sie war wegen ihrer gesundheitlichen Probleme mehrmals abwesend; ihr wurde nach einer gewissen Zeit gekündigt, mit einmonatiger Kündigungsfrist. Das Gesetz über das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (im Folgenden: FL) beschreibt eine spezielle Kündigungsfrist für den Fall des Fernbleibens wegen Krankheit.<sup>7</sup> Dem Arbeitnehmer kann in diesem Fall mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden, wenn er innerhalb von zwölf Monaten Lohn während einer Krankheitsdauer von 120 Tagen in Anspruch genommen hat. Nach einiger Zeit kehrte Frau Ring zurück zur Arbeit - zu einer anderen Stelle, wo sie bei geminderter Arbeitszeit mit einem höhenverstellbaren Tisch problemlos arbeiten konnte. Dieser Fakt gewinnt Bedeutung, da der ehemalige Arbeitsplatz von Frau Ring nach ihrer Kündigung umgestaltet wurde und z.B. höhenverstellbare Tische gekauft wurden. Frau Skouboe Werge hat infolge eines Verkehrsunfalls ein „Schleudertrauma“ erlitten. Sie war teils krankgemeldet und teils im Krankheitsurlaub mit geminderter Arbeitszeit. Der Arzt erklärte sie arbeitsunfähig, zuerst nur vorläufig. Nach mehreren Untersuchungen erklärte der Arzt, dass er die Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht vorhersagen könne. Ihr wurde ebenfalls mit der Frist von einem Monat gekündigt. Das Nationale Amt für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten gab den Grad ihrer Beeinträchtigung mit 10%, aber die Verminderung der Erwerbsfähigkeit mit 65% an.

Der dänische Gerichtshof hat 4 große Fragen mit Teilfragen zur Vorabentscheidung vorzulegen. Die ersten zwei beschäftigen sich mit dem Begriff der Behinderung gemäß der Richtlinie 2000/78; diese werde ich zusammen behandeln. Die weiteren Fragen handeln von der Vorkehrungspflicht nach Art. 5 und der Vereinbarkeit der dänischen Regelung mit der Richtlinie über die einmonatige Kündigungsfrist.

Als wichtige Vorbemerkung legte der Gerichtshof fest, dass die Europäische Union die VN-Behindertenrechtskonvention<sup>8</sup> genehmigt hat, so dass die Richtlinie 2000/78 möglichst in Übereinstimmung mit dieser Konvention auszulegen ist. Der EuGH ermahnt alle, dass der Behinderungsbegriff in der Richtlinie nicht definiert ist, deswegen hat der Gerichtshof in dem Urteil Chacón Navas eine Auslegung für diesem Begriff bestimmt.<sup>9</sup> Die Europäische Union hat aber inzwischen, nach dem Chacón Navas Urteil das VN-Übereinkommen ratifiziert, worin konstatiert wurde, dass „*das Verständnis von*

---

7 Über dänisches Recht: Rdn. 12-14 des Urteils.

8 VN Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2006.

9 Randn, 36 des Urteils ist „der Begriff von Behinderung so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasst, die insbesondere auf physische, geistige, oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, und die ein Hindernis für Teilhabe des Betroffenen am Berufsleben bildet,..“

*Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern*<sup>10</sup> und *„die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können*“.<sup>11</sup> In dem Urteil betont der Gerichtshof aber, es könne nicht statuiert werden, dass die Richtlinie nur solche Behinderungen erfassen will, die angeboren oder von Unfällen verursacht sind und die durch Krankheit hervorgerufenen Behinderungen ausgeschlossen sind. Es muss also unterschieden werden zwischen Krankheiten, die Einschränkungen im Sinne der Konvention verursachen und die unter den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, und solchen Krankheiten, die keine Einschränkung mit sich bringen, die nicht unter den Behinderungsbegriff der Richtlinie 2000/78 fallen. Wenn die Krankheit solche dauernden Einschränkungen bewirkt, die „insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigung zurückzuführen sind“, die „in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben“ hindern können, kann eine kranke Person auch unter den Geltungsbereich der Richtlinie fallen. Dagegen legt der EuGH fest, dass „die Krankheit“ als solche nicht als ein weiterer Grund neben den schon angegebenen benutzt werden kann, derentwegen es verboten ist, Menschen nach dieser Richtlinie zu diskriminieren.<sup>12</sup> Es ist noch wichtig zu betonen, dass die Behinderung als eine „Beeinträchtigung“ der Ausübung der beruflichen Tätigkeit zu verstehen ist, und nicht als „Unmöglichkeit“ zu arbeiten. Ein behinderter Mensch, der in Teilzeit arbeiten kann, kann aber unter den Behinderungsbegriff fallen.

Der Gerichtshof hat schließlich seinen Behinderungsbegriff von Chacón Navas Urteil überschrieben und erweitert<sup>13</sup>.

In der dritten Frage wollte das dänische Gericht eine Antwort darauf bekommen, ob die Verkürzung der Arbeitszeit eine angemessene Vorkehrungsmaßnahme im Sinne

---

10 VN Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2006, Präambel, Punkt e).

11 VN Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2006, Art. 1. Abs. 2.

12 Randn. 42 des Urteils.

13 „Der Begriff „Behinderung“ im Sinne 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 ist dahin auszulegen, 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 Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist.“

des Artikel 5 der Richtlinie 2000/78 ist. Die Antwort ist meiner Meinung nach selbstverständlich, es steht ganz konkret in der Präambel der Richtlinie. Der Erwägungsgrund (20) gibt Beispiele für die geeigneten Maßnahmen, wie: entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten, Aufgabenverteilung oder Anpassung des Arbeitsrhythmus usw. . Meiner Meinung nach beinhaltet dieser letzte Vorschlag die Verkürzung der Arbeitszeit. Die Arbeitgeber haben sich damit verteidigt, dass der Ausdruck „Anpassung des Arbeitsrhythmus“ mehr über das Tempo der Arbeit, die Häufigkeit der Pausen etc. geht. Der EuGH betont aber, dass diese Auslegungsfrage zweitrangig ist, weil die Aufzählung in der Präambel keine Taxation enthält. Die Frage bleibt also nur, ob die Maßnahme „Verkürzung der Arbeitszeit“ eine angemessene, geeignete und nicht unverhältnismäßig belastende Vorkehrung ist. Der Gerichtshof nimmt Stellung, dass die Verkürzung der Arbeitszeit eine Vorkehrungsmaßnahme gemäß der Richtlinie sein kann. Die nationalen Gerichte müssen aber bestimmen, ob die Arbeitszeitverkürzung die Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten würde.

Die letzte Frage des nationalen Gerichtshofes beschäftigt sich damit, ob die dänische Regelung über eine verkürzte Kündigungsfrist mit der Richtlinie 2000/78 vereinbar ist. Fraglich ist jedoch, was passiert, wenn die Abwesenheit darauf zurückzuführen ist, dass der Arbeitgeber die angemessenen Vorkehrungen nach Art. 5. der Richtlinie nicht getroffen hat. Auf diese Teilfrage ist die Antwort deutlicher: angemessene Vorkehrungen zu treffen ist Pflicht für die Arbeitgeber. Es ist richtlinienwidrig, wenn sie es versäumen. Eine Kündigung wegen solcher Absenz ist mit der Richtlinie nicht zu vereinbaren. Fraglich ist aber des Weiteren, ob es genauso rechtswidrig ist, wenn die 120 Tage Fehlzeit des behinderten Arbeitnehmers innerhalb von zwölf Monaten allein auf seine Behinderung zurückzuführen sind. Der Gerichtshof macht darauf aufmerksam, dass eine Benachteiligung wegen der Behinderung nur dann in den Schutzbereich der Richtlinie fällt, wenn sie eine Diskriminierung im Verhältnis zu einem nichtbehinderten Arbeitnehmer darstellt. Es muss also geprüft werden, wie die Regelung für Arbeitnehmer lautet, die keine Behinderung haben. Der EuGH stellt fest, dass die geprüfte Regelung in gleicher Weise auf behinderte und nichtbehinderte Menschen anwendbar ist, die wegen Krankheit mehr als 120 Tage abwesend sind. Dies bedeutet, dass die Regelung keine unmittelbare Diskriminierung beinhaltet. Die Generalanwältin verweist aber darauf, dass Menschen mit Behinderung ein höheres Risiko tragen, die in der Regelung vorgesehene Grenze von 120 Tagen zu übertreten, weil sie - neben dem allgemeinen Risiko von einfachen Krankheiten, wie z.B. einer Influenza - auch an mit ihrer Behinderung zusammenhängenden Krankheiten erkranken können. Deswegen kann diese Regelung zu unmittelbarer Diskrimination führen. Der EuGH analysierte lange die Umstände für eine Rechtmäßigkeitsprüfung. Schließlich hielt er es für vorstellbar, dass die Bestimmung ein rechtmäßiges Ziel verfolgt und dazu erforderlich ist. Die Prüfung der Umstände ist aber Aufgabe des nationalen Gerichtes.

Meiner Meinung nach ist dieses Urteil im Rahmen der Behinderungswissenschaft sehr bedeutsam. Nachdem die Union das VN-Übereinkommen genehmigt hat, bilden die Bestimmungen der Konvention einen integrierenden Bestandteil der Unionsrechtsordnung. Der EuGH musste also seinen unpräzisen Begriff von Chacón Navas Urteil entwickeln.

