

## **Fettleibigkeit kann als Behinderung angesehen werden**

### **Adipositas kann bei deutlicher Einschränkung bei der Teilhabe am Berufsleben als Behinderung angesehen werden**

Adipositas, sogenannte "Fettleibigkeit", kann eine "Behinderung" im Sinne der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sein. Zwar gibt es keinen allgemeinen Grundsatz des Unionsrechts, der als solcher Diskriminierungen wegen Adipositas verböte, doch fällt Adipositas unter den Begriff "Behinderung", wenn sie unter bestimmten Bedingungen den Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindert.

Zur Konkretisierung des Grundsatzes der Gleichbehandlung legt eine Richtlinie der Union\* einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf fest. Nach dieser Richtlinie sind Diskriminierungen wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Bereich der Beschäftigung verboten.

### **Gemeinde verneint Adipositas als Grund für Kündigung des Tagesvaters**

Herr Karsten Kaltoft hat 15 Jahre als Tagesvater für die Gemeinde Billund (Dänemark) gearbeitet. Im Rahmen dieser Tätigkeit war er damit betraut, Kinder bei sich zuhause zu betreuen. Am 22. November 2010 beendete die Gemeinde seinen Arbeitsvertrag. Die Entlassung war zwar mit der sinkenden Zahl der zu betreuenden Kinder begründet, die Gemeinde gab aber nicht an, aus welchen Gründen ihre Wahl auf Herrn Kaltoft gefallen war. Während der gesamten Laufzeit seines Arbeitsvertrags galt Herr Kaltoft als adipös im Sinne der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Seine Adipositas soll beim Kündigungsgespräch zwar angesprochen worden sein, die Parteien sind sich jedoch uneinig darüber, wie diese Frage erörtert wurde. So verneint die Gemeinde, dass die Adipositas ein Grund für die Kündigung von Herrn Kaltoft war. Die für Herrn Kaltoft handelnde Gewerkschaft Fag og Arbejde (FOA), nach deren Ansicht seine Entlassung auf einer rechtswidrigen Diskriminierung wegen Adipositas beruht, hat sich an ein dänisches Gericht gewandt, um diese Diskriminierung feststellen zu lassen und Schadensersatz zu fordern.

### **Nationales Gericht erbittet Vorabentscheidung des EuGH zum möglichen Verstoß gegen das EU-Recht durch Diskriminierung wegen Adipositas**

Im Rahmen der Prüfung dieser Klage hat das Gericht in Kolding, Dänemark (Retten i Kolding), den Gerichtshof um Aufschluss darüber ersucht, ob das Unionsrecht ein eigenständiges Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas enthält. Hilfsweise

möchte es wissen, ob Adipositas eine Behinderung sein kann und ob sie damit in den Geltungsbereich der genannten Richtlinie fällt.

### **Allgemeines Verbot der Diskriminierung ist ein Grundrecht**

In seinem Urteil führt der Gerichtshof zunächst aus, dass das allgemeine Verbot der Diskriminierung ein Grundrecht ist, das integraler Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts ist. Dieser Grundsatz ist daher für die Mitgliedstaaten verbindlich, wenn die innerstaatliche Situation in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt.

### **Richtlinie über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf führt Adipositas nicht als Diskriminierungsgrund an**

Insoweit weist der Gerichtshof darauf hin, dass weder die Verträge noch das abgeleitete Unionsrecht auf dem Gebiet von Beschäftigung und Beruf ein Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas als solcher enthalten. Insbesondere führt die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Adipositas nicht als Diskriminierungsgrund an, und ihr Geltungsbereich darf nicht über die Diskriminierungen wegen der abschließend aufgezählten Gründe hinaus ausgedehnt werden. Auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union findet keine Anwendung auf einen solchen Sachverhalt.

### **Auf Adipositas beruhende Entlassung fällt nicht in Anwendungsbereich des Unionsrechts**

Im vorliegenden Fall stellt der Gerichtshof fest, dass die Akte nichts enthält, was darauf schließen ließe, dass eine Entlassung, die auf Adipositas als solcher beruhen soll, in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt. Der Gerichtshof gelangt daher zu dem Ergebnis, dass das Unionsrecht im Bereich Beschäftigung und Beruf kein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas als solcher enthält.

### **Adipositas als "Behinderung"?**

Zur Frage, ob Adipositas eine "Behinderung" im Sinne der Richtlinie sein kann, weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Richtlinie die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf aus einem der in ihr genannten Gründe bezweckt, zu denen die Behinderung zählt. Der Begriff "Behinderung" im Sinne der Richtlinie ist so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasst, die u. a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer 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. Er ist also dahin zu verstehen, dass er nicht nur die Unmöglichkeit erfasst, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, sondern auch eine Beeinträchtigung der Ausübung einer solchen Tätigkeit. Eine andere Auslegung wäre nämlich mit dem Ziel dieser Richtlinie unvereinbar, die insbesondere Menschen mit Behinderung Zugang zur Beschäftigung oder die Ausübung eines Berufs ermöglichen soll. Außerdem widerspräche es dem Ziel der Richtlinie, wenn die Ursache der Behinderung für die Anwendung der Richtlinie von Bedeutung wäre.

## **Arbeitgeber muss Vorkehrungen treffen, um Personen mit Behinderungen Ausübung eines Berufs zu ermöglichen**

Darüber hinaus geht die Definition des Begriffs "Behinderung" der Bestimmung und Beurteilung der geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Vorkehrungsmaßnahmen voraus, die die Arbeitgeber nach der Richtlinie zu ergreifen haben, um einer Person mit einer Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (es sei denn, diese Maßnahmen führen zu einer unverhältnismäßigen Belastung des Arbeitgebers). Daher kann nicht allein deshalb, weil Herrn Kaltoft gegenüber keine solchen Vorkehrungsmaßnahmen getroffen wurden, davon ausgegangen werden, dass er nicht als eine behinderte Person im Sinne der Richtlinie angesehen werden kann.

## **Adipositas kann unter den Begriff "Behinderung" im Sinne der Richtlinie fallen**

Aus diesen Gründen gelangt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Adipositas des Arbeitnehmers, wenn sie unter bestimmten Umständen eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist, unter den Begriff "Behinderung" im Sinne der Richtlinie fällt. Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Adipositas an dieser Teilhabe gehindert wäre, und zwar aufgrund eingeschränkter Mobilität oder dem Auftreten von Krankheitsbildern, die ihn an der Verrichtung seiner Arbeit hindern oder zu einer Beeinträchtigung der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit führen.

Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die Adipositas von Herrn Kaltoft unter die Definition der „Behinderung“ fällt.

## **Gerichtshof der Europäischen Union, Urteil vom 18.12.2014- C-354/13 -**

