

● **Verbot der Diskriminierung eines Arbeitnehmers aufgrund einer Behinderung**

Ein Arbeitnehmer mit Behinderung – und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert –, der für ungeeignet erklärt wird, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, kann einen Anspruch auf Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz haben, für den er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist; eine solche Maßnahme darf den Arbeitgeber jedoch nicht unverhältnismäßig belasten - so der EuGH.

HR Rail ist die einzige Arbeitgeberin der Bediensteten der belgischen Eisenbahn. Im November 2016 stellte sie einen Facharbeiter für die Wartung und Instandhaltung der Schienenwege ein, der seine Probezeit bei der für den Betrieb der Infrastruktur der belgischen Eisenbahn zuständigen Gesellschaft Infrabel begann. Im Dezember 2017 wurde bei diesem Bediensteten in der Probezeit ein Herzproblem diagnostiziert, dass das Einsetzen eines Herzschrittmachers erforderlich machte. Dabei handelt es sich um ein Gerät, das sensibel auf elektromagnetische Felder reagiert, die u. a. in Gleisanlagen auftreten. Aus diesem Grund anerkannte der belgische Service public fédéral Sécurité sociale (Föderaler öffentlicher Dienst Soziale Sicherheit) eine Behinderung des Klägers. Im Juni 2018 erklärte das mit der Beurteilung der medizinischen Eignung von statutarischen Bediensteten der belgischen Eisenbahn betraute Centre régional de la médecine de l'administration (Regionales Zentrum für Verwaltungsmedizin, Belgien) den Bediensteten für ungeeignet, die Funktionen, für die er eingestellt worden war, zu erfüllen. Er wurde daraufhin innerhalb desselben Unternehmens als Lagerist eingesetzt.

Am 26. September 2018 informierte der Leitende Berater von HR Rail den Bediensteten über seine Entlassung zum 30. September 2018, und zwar mit einem für die Dauer von fünf Jahren geltenden Verbot einer Wiedereinstellung in der Besoldungsgruppe, in der er eingestellt worden war. Einen Monat später teilte der Generaldirektor von HR Rail dem Bediensteten mit, dass seine Probezeit beendet worden sei, da es ihm endgültig völlig unmöglich sei, die Aufgaben, für die er eingestellt worden sei, zu erfüllen. Anders als für statutarische Bedienstete sei für Bedienstete in der Probezeit, bei denen eine Behinderung anerkannt werde und die daher nicht mehr in der Lage seien, ihre Tätigkeit auszuüben, gemäß der Satzung und der für die Bediensteten der belgischen Eisenbahn geltenden Regelung keine Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens vorgesehen.

Der Bedienstete beantragte beim Conseil d'État (Staatsrat, Belgien) die Entscheidung über seine Entlassung für nichtig zu erklären. Der Staatsrat hat den Gerichtshof um Erläuterungen zur Auslegung der Richtlinie 2000/78 für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹, insbesondere zum Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ ersucht.

In seinem Urteil vom 10.02.2022 stellt der Gerichtshof fest, dass dieser Begriff impliziert, dass ein Arbeitnehmer – und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert –, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen Stelle einzusetzen ist, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, sofern der Arbeitgeber durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet wird.

Einleitend weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Richtlinie 2000/78 einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen bietet, wozu auch die Behinderung zählt.

Der Gerichtshof stellt klar, dass die Richtlinie in Bezug auf die Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit und den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung gilt. Die Bestimmung ist weit genug gefasst, um auf den Fall eines Arbeitnehmers anwendbar zu sein, der nach der Einstellung durch seinen Arbeitgeber zu Ausbildungszwecken eine Probezeit absolviert. Folglich führt der Umstand, dass der HR Rail-Bedienstete zum Zeitpunkt seiner Entlassung kein endgültig eingestellter Bediensteter war, nicht dazu, dass seine berufliche Situation vom Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 ausgenommen ist.

Der Gerichtshof erinnert sodann daran, dass gemäß dieser Richtlinie „angemessene Vorkehrungen“ zu treffen sind, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Der Arbeitgeber hat also die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden ihn unverhältnismäßig belasten.

Zu den geeigneten Maßnahmen zählen gemäß der Richtlinie „wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen“. Der Gerichtshof führt aus, dass es sich dabei um eine nicht abschließende Aufzählung geeigneter Maßnahmen handelt, die die Arbeitsumgebung, die Arbeitsorganisation und/oder die Aus- und Fortbildung betreffen können. Die Richtlinie enthält eine weite Definition des Begriffs „angemessene Vorkehrungen“.

Nach Auffassung des Gerichtshofs kann es im Rahmen „angemessener Vorkehrungen“ eine geeignete Maßnahme darstellen, einen Arbeitnehmer, der wegen des Entstehens einer Behinderung für seinen Arbeitsplatz endgültig ungeeignet geworden ist, an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden. Eine solche Auslegung ist mit diesem Begriff vereinbar, der dahin zu verstehen ist, dass er die Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, behindern.

Allerdings weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Richtlinie 2000/78 den Arbeitgeber nicht dazu verpflichten kann, Maßnahmen zu ergreifen, die ihn „unverhältnismäßig belasten“. Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.

Im Übrigen stellt der Gerichtshof fest, dass die Möglichkeit, eine Person mit Behinderung an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden, jedenfalls voraussetzt, dass es zumindest eine freie Stelle gibt, die der betreffende Arbeitnehmer einnehmen kann.

1 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 (ABl. 2000, L 303, S. 16).

■