

# **Zusammenfassung ausgewählter EuGH- Entscheidungen zum Antidiskriminierungs- recht ab dem Jahr 2000**

Stand: März 2025



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1    | Alter .....  | 7  |
| 1.1  | EuGH Urteil vom 17.10.2024 - Rs. C-408/23 (Anwaltsnotarin) „Bestätigung der Altersgrenze für Notare“   | 7  |
| 1.2  | EuGH Urteil vom 17.10.2024- Rs. C-349/23 „Starre Altersgrenze für Bundesrichter stellen keine Altersdiskriminierung dar“ .....   | 7  |
| 1.3  | EuGH Urteil vom 07.12.2023- Rs. C-518/22 (Assistenzprofis) „Menschen mit einer Behinderung können sich die Altersgruppe einer persönlichen Assistenz selbst aussuchen“ .....                   | 8  |
| 1.4  | EuGH Urteil vom 02.04.2020 - Rs. C-670/18 (Comune die Gesturi) „Altersgrenze in öffentlichen Ausschreibungen“ .....  | 9  |
| 1.5  | EuGH Urteil vom 27.02.2020 - Rs. C-773/18 (TK), C-774/18 (UL) und C-775/18 (VM) „Fortschreibung eines diskriminierenden Gehaltssystems durch Gehaltsnachzahlung; strittiger Fristbeginn“ ..... | 10 |
| 1.6  | EuGH Urteile vom 08.05.2019 - Rs. C-24/17 (Österreichischer Gewerkschaftsbund) und Rs. C-396/17 (Leitner) „Fortgeschriebene Altersdiskriminierung durch geändertes Entgeltsystem“ .....        | 11 |
| 1.7  | EuGH Urteil vom 05.07.2017 - Rs. C-190/16 (Fries) „Altersgrenze bei Piloten“ .....   | 12 |
| 1.8  | EuGH Urteil vom 15.11.2016 - Rs. C-258/15 (Salaberria Sorondo) „Altersgrenze im Auswahlverfahren für Polizeidienst“ .....  | 12 |
| 1.9  | EuGH Urteil vom 16.06.2016 - Rs. C-159/15 (Lesar) „Rentensystem der Bundesbeamten ist betriebliches System der sozialen Sicherheit“ .....  | 13 |
| 1.10 | EuGH Urteil vom 02.06.2016 - Rs. C-122/15 (C) „Kein Diskriminierungsschutz im Steuerrecht“ .....   | 14 |
| 1.11 | EuGH Urteil vom 09.09.2015 - Rs. C-20/13 (Unland) Vergütung nach Alter im Besoldungssystem“ ..   | 14 |
| 1.12 | EuGH-Urteil vom 12.10.2010 – Rs. C-45/09 (Rosenblatt) „Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“ .....  | 15 |
| 1.13 | EuGH-Urteil vom 19.01.2010 - Rs. C-555/07 (Küçükdeveci) "Berechnung der Kündigungsfrist bei Beschäftigung vor dem 25. Lebensjahr" .....  | 15 |
| 1.14 | EuGH Urteil vom 12.01.2010 – Rs. C-229/08 (Wolf) „Höchstalter für die Einstellung in den feuerwehrtechnischen Dienst“ .....  | 16 |
| 1.15 | EuGH Urteil vom 12.01.2010 – Rs. C-341/08 (Petersen) „Höchstalter für die Ausübung des Berufs des Vertragszahnarztes“ .....  | 17 |
| 1.16 | EuGH-Urteil vom 18.06.2009 – Rs. C-88/08 (Hütter) „Ausschluss der vor dem 18. Lebensjahr erworbenen Berufserfahrung bei Festlegung von Gehaltsstufen“ .....                                    | 18 |
| 1.17 | EuGH-Urteil vom 05.03.2009 – Rs. C-388/07 (Age Concern) „Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“ .....  | 19 |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 1.18     | EuGH Urteil vom 23.09.2008 – Rs. C-427/06 (Bartsch) „Altersabstandsklausel“ .....  | 20        |
| 1.19     | EuGH Urteil vom 16.10.2007 – Rs. C-411/05 (Palacios de la Villa) „Beschäftigungsende bei Erreichen des Rentenalters“ .....   | 20        |
| 1.20     | EuGH Urteil vom 22.11.2005 – Rs. C-144/04 (Mangold) „Verbot der Altersdiskriminierung als allgemeiner und fundamentaler Grundsatz des Gemeinschaftsrechts“ .....   | 21        |
| <b>2</b> | <b>Behinderung</b> .....   | <b>22</b> |
| 2.1      | EuGH Urteil vom 10.02.2022 - Rs. C-485/20 (HR Rail) „Probezeit ist Beschäftigung; angemessene Vorkehrungen“ .....  | 22        |
| 2.2      | EuGH Urteil vom 15.07.2021 - Rs. C-795/19 (Tartu Vangla) „Kündigung bei Nichterreichen einer Mindesthörschwelle –angemessene Vorkehrungen bei der Prüfung der Eignung und der Erfüllung von Tätigkeitsanforderungen“ ..... | 23        |
| 2.3      | EuGH Urteil vom 26.01.2021 - Rs. C-16/19 (Szpital Kliniczny) „Diskriminierung innerhalb einer Merkmalsgruppe“ .....  | 23        |
| 2.4      | EuGH Urteil vom 11.09.2019 - Rs. C-397/18 (DW) „Fehlen angemessener Vorkehrungen als Diskriminierung“ .....  | 24        |
| 2.5      | EuGH Urteil vom 19.09.2018 - Rs. C-312/17 (Bedi) „kürzere Übergangsleistungen für schwerbehinderte Beschäftigte“ .....   | 25        |
| 2.6      | EuGH Urteil vom 18.01.2018 - Rs. C-270/16 (Conejero) „Krankheitsbedingte Fehlzeiten durch Behinderung“<br>25   |           |
| 2.7      | EuGH-Urteil vom 18.12.2014 - Rs. C-354/13 (FOA) „Adipositas kann Behinderung sein“ .....   | 26        |
| 2.8      | EuGH-Urteil vom 11.04.2013 – verb. Rs. C-335/11 und C-337/11 (Ring und Skouboe Werge) „Krankheit kann mit Behinderung gleichzustellen sein“ .....  | 27        |
| 2.9      | EuGH-Urteil vom 06.12.2012 – Rs. C-152/11 (Odar) „mittelbare Diskriminierung in Sozialplänen“ .....  | 28        |
| 2.10     | EuGH Urteil vom 17.07.2008 – Rs. C-303/06 (Coleman) „Assoziationsdiskriminierung“ .....  | 28        |
| 2.11     | EuGH Urteil vom 11.07.2006 – Rs. C-13/05 (Chacon Navas) Abgrenzung von „Krankheit“ zu „Behinderung“ .....  | 29        |
| <b>3</b> | <b>Ethnische Herkunft</b> .....  | <b>30</b> |
| 3.1      | EuGH Urteil vom 06.04.2017 - Rs. C-668/15 (Jyske Finans) „Geburtsland und ethnische Herkunft“ .....  | 30        |
| 3.2      | EuGH-Urteil vom 16.07.2015 – Rs. C-83/14 (CEZ Razpredelenie Bulgaria) „Folgeverfahren zu C-394/11-Belov .....  | 31        |

3.3 EuGH Urteil vom 10.07.2008 – Rs. C-54/07 (Feryn) „Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft durch öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers“ ..... 32

## 4 Sexuelle Ausrichtung ..... 33

4.1 EuGH Urteil vom 12.01.23-Rs. C-356/21 (Monteur audiovisuel pour la télévision publique) „Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung bei Vertragsabschlüssen“ ..... 33

4.2 EuGH Urteil vom 14.12.2021 - Rs. C-490/20 (Stolichna obshtina, rayon „Pancharevo“) „Geburtsurkunde mit zwei Müttern muss innerhalb der EU anerkannt werden“ ..... 33

4.3 EuGH Urteil vom 23.04.2020 - Rs. C-507/18 (Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI) „Homophobe Äußerungen; Verbandsklage“ ..... 34

4.4 EuGH Urteil vom 29.04.2015 - Rs. C-528/13 (Léger) „Ausschluss homosexueller Männer von der Blutspende“ ..... 35

4.5 EuGH-Urteil vom 12.12.2013 – Rs. C-267/12 (Hay) „Tarifliche Vergünstigung auch für homosexuelle Paare“  
35

4.6 EuGH-Urteil vom 06.12.2012 – verb. Rs. C-124/11 (Dittrich), C-125/11 (Klinke) und C-143/11 (Müller) „Beihilfe als Arbeitsentgelt“ ..... 36

4.7 EuGH-Urteil vom 10.05.2011 – Rs. C-147/08 (Römer) „Gleiche Zusatzrente für Lebenspartnerschaft und Ehe“ 37

4.8 EuGH Urteil vom 01.04.2008 – Rs. C- 267/06 (Maruko) „Witwenrente für gleichgeschlechtlichen Lebenspartner“ ..... 38

## 5 Geschlecht, Schwangerschaft ..... 39

5.1 EuGH Urteil vom 13.03.2025 - RS C- 247/23 (Deldits) „DSGVO und Transidentität: Die Berichtigung von Daten in Bezug auf die Geschlechtsidentität darf nicht vom Nachweis einer Operation abhängig gemacht werden " ..... 39

5.2 EuGH-Urteil vom 09.01.2025 – RS C-394/23 (Mousse) „Angabe des Geschlechts beim Kauf von online Tickets nicht erforderlich“ ..... 40

5.3 EuGH Urteil vom 04.10.2024 - RS C-4/23 (Asociația Accept (Mirin)) „Die Weigerung eines Mitgliedstaats, die in einem anderen Mitgliedstaat rechtmäßig erlangte Änderung des Vornamens und Geschlechts anzuerkennen, verstößt gegen die Rechte der Unionsbürger.“ ..... 41

5.4 EuGH Urteil vom 27.06.2024 - RS C-284/23 (Haus Jacobus) „Einräumung angemessener Frist für eine Kündigungsschutzklage nach Kenntnis einer Schwangerschaft " ..... 42

5.5 EuGH Urteil vom 18.11.2020 - Rs. C- 463/19 (Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle) „Zusätzlicher Mutterschaftsurlaub nur für Mütter“ ..... 43

|      |  |    |
|------|--|----|
| 5.6  | EuGH Urteil vom 08.05.2019 - Rs. C-161/18 (Villar Láiz) „Altersrenten von Teilzeitbeschäftigten“   | 44 |
| 5.7  | EuGH Urteil vom 19.09.2018 - Rs. C-41/17 (González Castro) „Risikoprüfpflicht des Arbeitgebers“  | 44 |
| 5.8  | EuGH Urteil vom 09.11.2017 - Rs. C-98/15 (Espadas Recio) „Leistungen bei Arbeitslosigkeit nach Teilzeitbeschäftigung“                              | 45 |
| 5.9  | EuGH Urteil vom 18.10.2017 - Rs. C-409/16 (Kalliri) „Mindest-Körpergröße für Polizeidienst“  | 46 |
| 5.10 | EuGH Urteil vom 13.07.2017 - Rs. C-354/16 (Kleinsteuber) „Betriebliche Altersversorgung bei Teilzeitbeschäftigung“                                 | 46 |
| 5.11 | Urteil des EuGH vom 16.07.2015 in der Rs. C-222/14   | 47 |
| 5.12 | EuGH Urteil vom 03.09.2014 - Rs. C-318/13 (X) „Geschlechtsspezifische versicherungsmathematische Faktoren in der Unfallversicherung“               | 48 |
| 5.13 | EuGH Urteil vom 17.07.2014 - Rs. C-173/13 (Leone et Leone) „Vergünstigung durch Kindererziehungszeiten bei vorzeitigem Ruhestand und Dienstalster“ | 49 |
| 5.14 | EuGH-Urteile vom 18.03.2014 –Rs. C-167/12 (C.D.) und Rs. C-363/12 (Z.) „Keine Diskriminierung bei Bestellmutterchaft“                              | 50 |
| 5.15 | EuGH-Urteil vom 28.02.2013 – Rs. C-427/11 (Kenny) „Rechtfertigung bei mittelbarer Entgeltdiskriminierung“  | 51 |
| 5.16 | EuGH-Urteil vom 22.11.2012 – Rs. C-385/11 (Elbal Moreno) „Altersrente von Teilzeitbeschäftigten“   | 52 |
| 5.17 | EuGH Urteil vom 21.07.2011 – Rs. C-104/10 (Kelly) „Kein Informationsanspruch über die Qualifikationen von Mitbewerbern“                            | 53 |
| 5.18 | EuGH-Urteil vom 01.03.2011 – Rs. C-236/09 (Test-Achats) „Berücksichtigung des Geschlechts als Risikofaktor in Versicherungsverträgen“              | 53 |
| 5.19 | EuGH-Urteil vom 18.11.2010 – Rs. C-356/09 (Kleist) „Kündigung bei unterschiedlichem Rentenalter von Männern und Frauen“                            | 54 |
| 5.20 | EuGH Urteil vom 30.09.2010 – Rs. C-104/09 (Álvarez) „Stillurlaub für Väter unabhängig vom Beschäftigungsstatus der Mutter“                         | 55 |
| 5.21 | EuGH Urteil vom 26.02.2008 – Rs. C-506/06 (Mayr) „Kündigung vor der Schwangerschaft“   | 56 |
| 5.22 | EuGH Urteil vom 03.10.2006 Rs. C-17/05 (Cadman) „Rechtfertigung bei mittelbarer Diskriminierung“   | 57 |
| 6    | Religion/Weltanschauung  | 58 |
| 6.1  | EuGH Urteil vom 28.11.2023 -Rs. C-148/22 - „Tragen des islamischen Kopftuchs bei öffentlichen  |    |

|   |           |
|---|-----------|
| Arbeitgebern" .....   | 58        |
| 6.2 EuGH Vorlage (Beschluss vom 21.07.2022, Az. 2 AZR 130/21 (A)) – „Kündigung nach Kirchenaustritt“58  |           |
| 6.3 EuGH Urteil vom 15.07.2021 - verb. Rs. C-804/18 (WABE e.V.) und C-341/19 (Müller Handels GmbH) und C-344/20 „Umfassendes Verbot religiöser Zeichen am Arbeitsplatz zulässig; Tragen des islamischen Kopftuchs bei privaten Arbeitgebern" .....                      | 59        |
| 6.4 EuGH Urteil vom 22.01.2019 - Rs. C-193/17 (Cresco Investigation) „Feiertagsentgelt für alle am Feiertag tätige Beschäftigte“ .....  | 60        |
| 6.5 EuGH Urteil vom 11.09.2018 – Rs. C-68/17 (IR) „Loyales Verhalten gegenüber kirchlichen Arbeitgebern von konkreter Tätigkeit abhängig“ .....   | 60        |
| 6.6 EuGH Urteil vom 17.04.2018 - Rs. C-414/16 (Egenberger) „Religionszugehörigkeit als Beschäftigungsvoraussetzung gerichtlich überprüfbar“ .....   | 61        |
| 6.7 EuGH Urteile vom 14.03.2017 - Rs. C-157/15 (Achbita) und Rs. C-188/15 (Bougnaoui) „Kopftuchverbot am Arbeitsplatz“ .....  | 62        |
| <b>7 Übergreifende Fragestellungen.....</b>   | <b>63</b> |
| 7.1 EuGH Urteil vom 29.07.2024 - RS C-184/22 und C-185/22 (IK und CM gegen „KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.“) „Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen - Mittelbare Geschlechterdiskriminierung von Frauen" ..... | 63        |
| 7.2 EuGH Urteil vom 07.12.2023-Rs. C-634/21 und C-26/22 und C-64/22 (Schufa Holding; Scoring) „Diskriminierungsrisiken bei automatisierten Entscheidungen, Anforderungen an den Datenschutz“ .....  | 64        |
| 7.3 EuGH Urteil vom 15.04.2021 - Rs. C-30/19 (Braathens Regional Aviation) „Prüfung und Feststellung einer Diskriminierung einklagbar" .....  | 65        |
| 7.4 EuGH Urteile vom 20.06.2019 - Rs. C-404/18 (Hakelbracht e.a.) „Umfassende Geltung des Viktimisierungsverbots“ .....   | 66        |
| 7.5 EuGH Urteil vom 28.07.2016 - Rs. C-423/15 (Kratzer) „Bewerbung nur zum Zweck der Entschädigung“67   |           |
| 7.6 EuGH Urteil vom 17.12.2015 - Rs. C-407/14 (Arjona Camacho „Gewährung von Strafschadensersatz“67   |           |
| 7.7 EuGH-Urteil vom 25.04.2013 – Rs. C-81/12 (Accept) „Haftung für diskriminierende Äußerungen; Qualität von Sanktionen“ .....  | 68        |
| 7.8 EuGH-Urteil vom 19.04.2012 – Rs. C-415/10 (Meister) „Auskunftsanspruch“ .....   | 69        |
| 7.9 EuGH-Urteil vom 08.07.2010 – Rs. C-246/09 (Bulicke) „2-Monatsfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen wegen Diskriminierung“ .....   | 70        |
| <b>8 Abkürzungsverzeichnis.....</b>   | <b>71</b> |

# 1 Alter

## 1.1 EuGH Urteil vom 17.10.2024 - Rs. C-408/23 (Anwaltsnotarin) „Bestätigung der Altersgrenze für Notare“

Gegen die Altersgrenze von 70 Jahren in § 5 BNotO wandte sich eine Rechtsanwältin im Ausgangsverfahren vor dem OLG Köln. Sie war der Auffassung, dass die Altersgrenze für Notare eine unzulässige Diskriminierung von Bewerbern darstellen würde, da diese ausschließlich aufgrund ihres Alters und unabhängig von ihrer sonstigen Eignung aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden würden.

Auf das Vorabentscheidungsersuchen des OLG Köln bestätigte der EuGH, dass die in § 5 BNotO vorgesehene Altersgrenze für Notare mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

§ 5 BNotO verstößt nicht gegen Art. 1, 6 (1) der Richtlinie 2000/78/EG. Die Altersgrenzen für Notare in § 5 (4) und § 48a BNotO verfolgen jeweils einen legitimen Zweck. Ein solches legitimes Ziel ist die Sicherstellung einer geordneten Altersstruktur und der Generationswechsel im Notariat. Jüngere Juristen müssen die Möglichkeit haben, als Notar bestellt zu werden. Hierdurch wird auch dem Allgemeinwohl gedient, die Qualität notarieller Dienstleistungen gesichert und der Schutz der rechtssuchenden Bürger gewährleistet.

## 1.2 EuGH Urteil vom 17.10.2024- Rs. C-349/23 „Starre Altersgrenze für Bundesrichter stellen keine Altersdiskriminierung dar“

Ein Bundesrichter sollte bei Erreichen der Altersgrenze von 66,4 Jahren gemäß den Regelungen des Deutschen Richtergesetzes (DRiG) am 31.01.2027 in den Ruhestand treten. Der Richter führte an, dass er aufgrund seines Alters diskriminiert werde, da andere vergleichbare Berufsgruppen, wie Bundesbeamte und Landesrichter, die Möglichkeit haben, den Ruhestand hinauszuschieben.

Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Karlsruhe entschied der EuGH, dass keine altersbedingte Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 vorliegt. Diskriminierungen wegen der Berufsgruppe werden, so der EuGH, nicht von der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG erfasst. Die Diskriminierungsgründe werden in der Richtlinie abschließend geregelt; Berufsgruppen gehören nicht dazu.

Die Ungleichbehandlung zwischen Bundesrichtern und Bundesbeamten sowie Landesrichtern beruht nicht auf dem Alter, sondern auf der Berufsgruppe. Für die Bundesrichter, die Landesrichter und die Bundesbeamten gibt es jeweils eigene Gesetze. Sie üben verschiedene Ämter mit unterschiedlichen Voraussetzungen aus. Es kommt daher auf das jeweils ausgeübte Amt an.

### **1.3 EuGH Urteil vom 07.12.2023- Rs. C-518/22 (Assistenzprofis) „Menschen mit einer Behinderung können sich die Altersgruppe einer persönlichen Assistenz selbst aussuchen“**

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) - J.M.P. gegen AP Assistenzprofis GmbH**

Geklagt hatte eine 1968 geborene Frau, die sich auf ein Stellenangebot einer 28-jährigen Studentin beworben hatte und eine Absage erhielt. Zu ihrer Unterstützung benötigte die Studentin in allen Lebensbereichen des Alltags persönliche „Assistentinnen weiblichen Geschlechts“, die laut Anzeige vom Juli 2018 „am besten zwischen 18 und 30 Jahre alt“ sein sollten. Die Stellenanzeige wurde durch die Firma AP Assistenzprofis geschaltet, welche für Menschen mit Behinderungen zur eigenständigen und selbstbestimmten Bewältigung ihres Alltagslebens Assistenz- und Beratungsdienstleistungen nach Sozialgesetzbuch (SGB) IX leistet.

Begründet wurde das Urteil damit, dass eine persönliche Assistenz eine höchstpersönliche Alltagsbegleitung darstellen würde, die eine dauerhafte Abhängigkeit der assistenznehmenden Person bedeute, wonach das Erfordernis eines bestimmten Alters, hier die gleiche Altersgruppe, gerechtfertigt sei. Überprüft wurden § 8 Abs. 1 SGB IX in Verbindung mit § 33 SGB I. Demnach soll bei der Entscheidung über Leistungen der persönlichen Assistenz und den entsprechenden Ausführungen auf die Wünsche einer leistungsberechtigten Person eingegangen werden. Schließlich dienen die Vorschriften der Förderung der Teilhabe von behinderten Menschen. Im Sinne des Selbstbestimmungsrechts ist eine sogenannte Ungleichbehandlung in diesem Fall gerechtfertigt. Art. 4 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1, Art. 7 und/oder Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78/EG können demnach so ausgelegt werden, dass in einer solchen Situation eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gerechtfertigt werden kann.



## 1.4 EuGH Urteil vom 02.04.2020 - Rs. C-670/18 (Comune die Gesturi) „Altersgrenze in öffentlichen Ausschreibungen“

Gegenstand der Verfahren waren italienische Vorschriften für öffentliche Ausschreibungen von Studien und Beratung. Diese Vorschriften regeln, dass die Vergabe derartiger Aufträge an in den Ruhestand versetzte private oder öffentliche Bedienstete untersagt ist. Obwohl CO alle sonstigen beruflichen Anforderungen erfüllte, wurde ihm die Teilnahme an dem Verfahren verweigert, weil er ein in den Ruhestand versetzter öffentlicher Bediensteter sei. CO sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort enthaltene Diskriminierungsverbot wegen des Alters.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna (Italien) entschied der EuGH:**

Ein Verbot für öffentliche Verwaltungen, Aufträge über Studien und Beratung an Personen im Ruhestand zu vergeben, verstößt nicht gegen Europarecht, sofern diese Regelung ein rechtmäßiges Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik verfolgt, das dem weiten Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten unterliegt (hier: die Chancen Jüngerer auf Eingliederung in das Erwerbsleben zu verbessern). Dabei müssen aber die zur Erreichung dieses Ziels verwendeten Mittel angemessen und erforderlich sein.

## **1.5 EuGH Urteil vom 27.02.2020 - Rs. C-773/18 (TK), C-774/18 (UL) und C-775/18 (VM) „Fortschreibung eines diskriminierenden Gehaltssystems durch Gehaltsnachzahlung; strittiger Fristbeginn“**

Gegenstand der Verfahren waren Zweifel an der europarechtlichen Zulässigkeit einer Regelung im sachsen-anhaltinischen Beamtenrecht, die eine auf der Grundlage einer früheren altersdiskriminierenden Einstufung im Beamtenbesoldungsrecht berechnete Gehaltsnachzahlung vorsah, um die vom Bundesverfassungsgericht geforderte amtsangemessene Besoldung sicherzustellen. Zudem wurden europarechtliche Bedenken erhoben gegen den Beginn einer Ausschlussfrist für Beamte und Richter mit dem Zeitpunkt der Verkündung eines EuGH-Urteils, das den diskriminierenden Charakter einer ähnlichen Regelung für Angestellte festgestellt hat. TK, UL und VM sahen darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort enthaltene Diskriminierungsverbot wegen des Alters.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Halle (Deutschland) entschied der EuGH:**

Die Richtlinie 2000/78/EG steht einer Maßnahme nicht entgegen, mit der Beamten und Richtern eine Besoldungsnachzahlung in Höhe eines Prozentsatzes jenes Grundgehalts gewährt wird, das sie zuvor u.a. gemäß einer nach ihrem Lebensalter bestimmten Grundgehaltsstufe bezogen haben, soweit eine solche Maßnahme erforderlich ist, wenn sie durch eine hohe Zahl von betroffenen Beamten und Richtern, durch das Fehlen eines gültigen Bezugssystems und durch das Ziel einer Besitzstandswahrung gekennzeichnet ist, und soweit dies nicht dazu führt, eine Ungleichbehandlung wegen des Alters zeitlich unbegrenzt zu erhalten.

Der Effektivitätsgrundsatz verbietet, den Beginn einer Ausschlussfrist von zwei Monaten für die Stellung eines Antrags auf Schadensersatz wegen Diskriminierung auf den Tag der Verkündung eines Urteils des EuGH festzusetzen, mit dem der diskriminierende Charakter einer ähnlichen Regelung für Angestellte festgestellt wurde, wenn die Gefahr besteht, dass die Betroffenen nicht innerhalb der Frist erkennen können, dass oder in welchem Umfang sie diskriminiert wurden. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn Uneinigkeit über die Frage besteht, ob dieses Urteil auf die betreffende Maßnahme für Beamte und Richter übertragbar ist.

## **1.6 EuGH Urteile vom 08.05.2019 - Rs. C-24/17 (Österreichischer Gewerkschaftsbund) und Rs. C-396/17 (Leitner) „Fortgeschriebene Altersdiskriminierung durch geändertes Entgeltsystem“**

Gegenstand der Verfahren waren die österreichischen Besoldungs- und Vorrückungssysteme für Beamte und für Vertragsbedienstete des Staates, die nach dem EuGH-Urteil in der Rs. Hütter (C-88/08) reformiert wurden, jedoch ihren diskriminierenden Charakter beibehielten. Der Österreichische Gewerkschaftsbund und Herr Leitner sahen darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich) und das des Bundesverwaltungsgerichts (Österreich) entschied der EuGH:**

Auch die neuen Systeme sind nicht geeignet, die Diskriminierung der durch die alten Besoldungs- und Vorrückungssysteme benachteiligten Beschäftigten zu beseitigen. Sie behalten stattdessen die Diskriminierung wegen des Alters gegenüber diesen Personen bei.

Die Wiederherstellung der Gleichbehandlung setzt somit voraus, dass den benachteiligten Beschäftigten die gleichen Vorteile gewährt werden, so dass sie auch einen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber auf eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt, das sie hätten beziehen müssen, wenn sie nicht diskriminiert worden wären, und dem tatsächlich von ihnen bezogenen Gehalt.

## **1.7 EuGH Urteil vom 05.07.2017 - Rs. C-190/16 (Fries) „Altersgrenze bei Piloten“**

Gegenstand der Verfahren waren unionsrechtliche Vorschriften, wonach für Piloten im gewerblichen Luftverkehr eine Altersgrenze von 65 Jahren zwingend vorgeschrieben ist. Herr Fries sah darin einen Verstoß gegen die Charta der Grundrechte der EU im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters und zur Berufsfreiheit.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) entschied der EuGH:**

Die Altersgrenze ist gültig. Zwar stellt sie eine Ungleichbehandlung wegen des Alters dar, sie ist jedoch durch das Ziel der Gewährleistung der Sicherheit der Zivilluftfahrt in Europa gerechtfertigt.

Hintergrund ist die unbestreitbare Abnahme der für den Beruf des Verkehrspiloten erforderlichen körperlichen Fähigkeiten mit zunehmendem Alter. Die Grenze ist durch das recht hohe Alter von 65 Jahren, durch die Beschränkung auf gewerblichen Luftverkehr und durch vergleichbare Altersgrenzen in völkerrechtlichen Vorschriften auch verhältnismäßig.

Auch die Einschränkung der Berufsfreiheit ist nach denselben Maßstäben verhältnismäßig.

## **1.8 EuGH Urteil vom 15.11.2016 - Rs. C-258/15 (Salaberria Sorondo) „Altersgrenze im Auswahlverfahren für Polizeidienst“**

Gegenstand des Verfahrens waren spanische Rechtsvorschriften, die die Teilnahme an einem Auswahlverfahren für Polizeikräfte der Autonomen Gemeinschaften (hier: Baskische Akademie für Polizei und Rettungsdienste) auf Bewerbende beschränkte, die das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Herr Salaberria Sorondo sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Spanien) entschied der EuGH:**

Eine Ungleichbehandlung wegen des Alters gilt nicht als Diskriminierung, wenn ein Merkmal, das mit dem Alter zusammenhängt, wie das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Dies ist bei der vorliegenden Art des Polizeidienstes der Fall. Denn die Aufgaben betreffend den Schutz von Personen und Sachen, die Festnahme und Ingewahrsamnahme von Straftätern sowie der präventive Streifendienst können die Anwendung körperlicher Gewalt erfordern.

Die Natur dieser Aufgaben macht besondere körperliche Fähigkeiten erforderlich für die Aufgaben, die die Polizeikräfte der Autonomen Gemeinschaften wahrnehmen.

Diese sind nämlich von den Aufgaben verschieden, die der örtlichen Polizei zugewiesen sind. Hierzu hatte der EuGH in der Rs. Vital Pérez (C-416/13) im Hinblick auf eine Höchstaltersgrenze von 30 Jahren für Einstellungen bei der örtlichen Polizei noch anders entschieden.

Der Gerichtshof betont außerdem, dass in Anbetracht der massiven Überalterung der Polizei die Notwendigkeit besteht, Vorkehrungen für eine schrittweise Ersetzung der ältesten Beamten durch die Einstellung von jüngerem Personal zu treffen.

Die in Frage stehende Regelung kann daher als angemessen angesehen werden.

## **1.9 EuGH Urteil vom 16.06.2016 - Rs. C-159/15 (Lesar) „Rentensystem der Bundesbeamten ist betriebliches System der sozialen Sicherheit“**

Gegenstand des Verfahrens war die Frage nach Vorbeschäftigungszeiten vor dem 18. Lebensjahr bei Pensionsansprüchen. Österreichische Vorschriften sehen deren Nichtanrechnung vor, wenn es sich um das Rentensystem der Bundesbeamten handelt.

Herr Lesar sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78 im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichtshofs (Österreich) entschied der EuGH:**

Die österreichische Regelung behandelt Personen, die ihre Berufserfahrung, wenn auch nur teilweise, vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben haben, weniger günstig als Personen, die nach Vollendung des 18. Lebensjahrs eine gleichartige Berufserfahrung vergleichbarer Länge erworben haben. Eine solche Regelung begründet eine Ungleichbehandlung von Personen wegen des Alters. Diese Ungleichbehandlung ist aber gerechtfertigt.

Bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ist die Festsetzung von Altersgrenzen zulässig. Beim Rentensystem der Bundesbeamten handelt es sich um ein solches System, das im Sinne des Art. 2 Abs. 1 Buchst. f der Richtlinie 2006/54 den Angehörigen einer Berufsgruppe Leistungen gewährt, die als Ersatzleistungen an die Stelle der Leistungen eines gesetzlichen Sozialversicherungssystems treten. Bundesbeamte sind aufgrund ihrer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis beim Bund vom Rentenversicherungssystem ausgenommen, weil ihnen aus ihrem Dienstverhältnis die Anwartschaft auf ein Ruhe- und Versorgungsgehalt zusteht. In einem solchen betrieblichen System der sozialen Sicherheit sind Altersgrenzen zulässig.

## **1.10 EuGH Urteil vom 02.06.2016 - Rs. C-122/15 (C) „Kein Diskriminierungsschutz im Steuerrecht“**

Gegenstand des Verfahrens war die Frage, ob das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung auch im nationalen Einkommensteuerrecht wirkt. Finnische Steuervorschriften sehen allein auf die Einkünfte aus Altersrenten eine Zusatzsteuer vor.

Herr C. sah in dieser höheren Besteuerung von Alterseinkünften einen Verstoß gegen die RL 2000/78 im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters sowie gegen die Charta der Grundrechte der EU.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Korkein hallinto-oikeus (Finnland) entschied der EuGH:**

Eine nationale Regelung, die eine Zusatzsteuer auf Renteneinkünfte vorsieht, fällt nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 und folglich auch nicht in den Anwendungsbereich der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Eine Zusatzsteuer auf Renteneinkünfte, die keinerlei Bezug zum Arbeitsvertrag hat, beruht unmittelbar und ausschließlich auf einer nationalen steuerrechtlichen Regelung. Somit fällt eine nationale gesetzliche Regelung über eine Zusatzsteuer auf Renteneinkünfte nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78. Was die Bestimmungen der Charta der Grundrechte betrifft, genügt der Hinweis, dass die Charta nach ihrem Art. 51 Abs. 1 für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Europäischen Union gilt, nicht aber bei der Durchführung nationaler Steuervorschriften.

## **1.11 EuGH Urteil vom 09.09.2015 - Rs. C-20/13 (Unland) Vergütung nach Alter im Besoldungssystem“**

Das Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts (VG) Berlin betraf Fragen zur Berliner Richterbesoldung. Der EuGH hatte gleichgelagerte Fragen mit Urteil vom 19.06.2014 in der Rechtssache Specht u.a. (C-501/12 u.a.) bereits für die allgemeine Beamtenbesoldung des Bundes und des Landes Berlins beantwortet, hierzu siehe unten.

Im Urteil in der Rs. Unland ist der EuGH bei seiner bisherigen Einschätzung geblieben.

## **1.12 EuGH-Urteil vom 12.10.2010 – Rs. C-45/09 (Rosenblatt) „Beschäftigende 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 bezweckt. 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.

## **1.13 EuGH-Urteil vom 19.01.2010 - 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 müssen am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gemessen werden: Sie sind zwar legitim. Zum einen sollte 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 zwar 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 - auch 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.

### **1.14 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.

### **1.15 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 Vertragszahnarzt-systems.

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.

## **1.16 EuGH-Urteil vom 18.06.2009 – 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 widersprächen und da das Anknüpfen an das Alter in beiden Fällen kein angemessenes Mittel zur Erreichung dieser Ziele darstelle.

## **1.17 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.

### **1.18 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.

### **1.19 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.

## **1.20 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.

## 2 Behinderung

### 2.1 EuGH Urteil vom 10.02.2022 - Rs. C-485/20 (HR Rail) „Probezeit ist Beschäftigung; angemessene Vorkehrungen“

Gegenstand des Verfahrens waren Fragen zur Auslegung des Begriffs der angemessenen Vorkehrungen. Ein Facharbeiter der belgischen HR Rail erkrankte während der Probezeit an einem Herzleiden, das das Einsetzen eines Herzschrittmachers erforderlich machte. Eine Behinderung wurde von offizieller Seite anerkannt. Er konnte in der Folge nicht mehr an seinem ursprünglichen Arbeitsplatz eingesetzt werden, wurde zunächst an anderer Stelle des Betriebs eingesetzt, aber später dennoch gekündigt und wandte sich vor Gericht gegen die Kündigung. Das Gericht bittet den EuGH um Auslegung des Art. 5 der Richtlinie 2000/78 (angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung).

#### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Conseil d'État (Belgien) entschied der EuGH:**

Zu den Beschäftigten gehören auch jene, die nach ihrer Einstellung eine Probezeit absolvieren. Der Begriff der angemessenen Vorkehrungen ist so zu verstehen, dass Beschäftigte, die aufgrund einer Behinderung für ungeeignet erklärt wurden, die wesentlichen Funktionen ihrer bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen Stelle eingesetzt werden müssen, für die sie die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweisen.

Dies gilt, sofern der Arbeitgeber durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet wird. Bei der Bestimmung der Verhältnismäßigkeit ist der finanzielle Aufwand, die Betriebsgröße, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz sowie die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Es kann also im Rahmen angemessener Vorkehrungen eine geeignete Maßnahme sein, Beschäftigte, die wegen des Entstehens einer Behinderung für ihren Arbeitsplatz endgültig ungeeignet geworden sind, an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs zu verwenden.

## **2.2 EuGH Urteil vom 15.07.2021 - Rs. C-795/19 (Tartu Vangla) „Kündigung bei Nichterreichen einer Mindesthörschwelle – angemessene Vorkehrungen bei der Prüfung der Eignung und der Erfüllung von Tätigkeitsanforderungen“**

### **Vorabentscheidungsersuchen vom Riigikohus (Staatsgerichtshof, Estland)**

Ein estnischer Strafvollzugsbeamter wurde entlassen, weil er nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren die rechtlichen Standards für die notwendige Hörtauglichkeit nicht mehr erfüllte. Die estnische Regelung sah eine absolute Hörschwelle vor und keine individuelle Beurteilung der Frage, ob die wesentlichen Aufgaben des Berufs trotz Hörschwäche erfüllt werden können. Dies kritisierte der EuGH.

Nach Auffassung des EuGHs könne das Vorliegen einer bestimmten Hörfähigkeit zwar eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung sein, um die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Haftanstalten zu sichern. Eine nationale Regelung nach der es absolut unmöglich ist, einen Strafvollzugsbeamten weiter zu beschäftigen, dessen Hörvermögen nicht die in dieser Regelung festgelegten Mindesthörschwellen erreicht, und die nicht die Prüfung gestattet, ob dieser Beamte in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen – gegebenenfalls nachdem angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 der Richtlinie 2000/78 EG getroffen wurden, ist nicht vereinbar mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

## **2.3 EuGH Urteil vom 26.01.2021 - Rs. C-16/19 (Szpital Kliniczny) „Diskriminierung innerhalb einer Merkmalsgruppe“**

Gegenstand der Verfahren waren Fragestellungen zum Diskriminierungsbegriff. Ein polnischer Arbeitgeber hatte bei der Gewährung eines Entgeltzuschlags innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit einer Behinderung nach Stichtag der Vorlage einer Bescheinigung über die Behinderung unterschieden. Die Stichtagsregelung erlaubte keine erneute Vorlage der Bescheinigung. Die Beschäftigte VL, die die Bescheinigung schon vor dem Stichtag vorgelegt hatte und deshalb von der Gewährung des Entgeltzuschlags ausgeschlossen worden war, sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78 im Hinblick auf das dort enthaltene Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Bezirksgerichts Krakau (Polen) entschied der EuGH:**

Nach Wortlaut, Kontext und Ziel der RL schützt das Diskriminierungsverbot Beschäftigte mit einer Behinderung gegen jede Diskriminierung wegen dieser Behinderung nicht nur gegenüber Beschäftigten ohne Behinderung, sondern auch gegenüber Beschäftigten mit einer Behinderung.

Eine Stichtagsregelung kann eine unmittelbare Diskriminierung darstellen, wenn sie geeignet ist, einer klar zu identifizierenden Gruppe von Beschäftigten mit einer Behinderung, die eine Bescheinigung über ihre Behinderung bereits vorgelegt hatten, die Erfüllung dieser zeitlichen Bedingung endgültig unmöglich zu machen.

Sie kann auch eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn die an sich neutrale Stichtagsregelung dazu führt, dass Beschäftigte mit bestimmten Behinderungen gegenüber Beschäftigten mit anderen Behinderungen besonders benachteiligt werden. Dies gilt beispielsweise für Beschäftigte, die sichtbare Behinderungen haben oder solche, die angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz erforderlich machen, und diese schon vor dem Stichtag bekannt gegeben oder mitgeteilt hatten.

## **2.4 EuGH Urteil vom 11.09.2019 - Rs. C-397/18 (DW) „Fehlen angemessener Vorkehrungen als Diskriminierung“**

Gegenstand der Verfahren waren Auslegungsfragen im spanischen Arbeitsrecht, wonach eine Kündigung aus „sachlichen Gründen“ eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung darstellen können, wenn es hierbei um eine Person mit einer Behinderung geht. DW sollte hatte durch bestimmte Tätigkeiten bei ihrem Arbeitgeber eine Berufskrankheit bekommen und sollte u.a. wegen auf diese zurückführbare schlechte Arbeitsleistung gekündigt werden. DW sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort enthaltene Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Spanien) entschied der EuGH:**

Die Kündigung von Menschen mit Behinderung aus „sachlichen Gründen“, weil diese die vom Arbeitgeber für die Bestimmung der zu entlassenden Personen herangezogenen Auswahlkriterien erfüllen, kann eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellen, wenn der Arbeitgeber nicht zuvor im Hinblick auf diese Beschäftigte angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 dieser Richtlinie getroffen hat, um die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten.



## **2.5 EuGH Urteil vom 19.09.2018 - Rs. C-312/17 (Bedi) „kürzere Übergangsleistungen für schwerbehinderte Beschäftigte“**

Gegenstand der Verfahren waren deutsche Tarifvertragsregelungen, nach denen Übergangsleistungen für gekündigte Beschäftigte bis zum Erreichen der Berechtigung für eine gesetzliche Rente gezahlt wurden. Dies führte für Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung stets zu einer gegenüber nicht behinderten Beschäftigten kürzeren Bezugsdauer. Denn Menschen mit einer Schwerbehinderung haben Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente. Herr Bedi, dem die Übergangsleistungen bis zum Alter von 60 Jahren und acht Monaten gewährt wurden anstatt bis zum Alter von 63 Jahren, wenn er nicht schwerbehindert gewesen wäre, sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen einer Behinderung.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Landesarbeitsgerichts Hamm (Deutschland) entschied der EuGH:**

Die Bestimmung eines Tarifvertrags, nach denen Übergangsleistungen nach einer Kündigung nur so lange gewährt werden, bis eine gesetzliche Altersrente gezahlt wird, sind europarechtswidrig, wenn die Leistungen mit Bezug einer vorgezogenen gesetzlichen Altersrente für schwerbehinderte Menschen endet.

Eine solche Bestimmung ist eine mittelbare Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen. Sie geht über die sozialpolitischen Ziele einer Beschäftigungspolitik hinaus und ist unverhältnismäßig.

## **2.6 EuGH Urteil vom 18.01.2018 - Rs. C-270/16 (Conejero) „Krankheitsbedingte Fehlzeiten durch Behinderung“**

Gegenstand der Verfahren waren spanische Vorschriften, nach denen Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen wegen wiederkehrender, wenn auch gerechtfertigter Abwesenheiten vom Arbeitsplatz entlassen werden können. Da dies auch für Fehlzeiten der Beschäftigten aufgrund von Krankheiten galt, die auf eine Behinderung zurückzuführen sind, sah Herr Conejero darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen einer Behinderung.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca (Spanien) entschied der EuGH:**

Da ein Arbeitnehmer mit Behinderung grundsätzlich einem höheren Risiko als ein Arbeitnehmer ohne Behinderung ausgesetzt ist, wegen einer mit seiner Behinderung zusammenhängenden Krankheit abwesend zu sein, kann die in Frage stehende Regelung Beschäftigte mit Behinderung benachteiligen und so zu einer mittelbaren Ungleichbehandlung wegen der Behinderung führen.

Die Richtlinie 2000/78/EG steht deshalb einer nationalen Regelung entgegen, nach der ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer aufgrund gerechtfertigter, aber wiederkehrender Abwesenheiten vom Arbeitsplatz auch dann entlassen darf, wenn die Fehlzeiten die Folge von Krankheiten sind, die auf eine Behinderung des Arbeitnehmers zurückzuführen sind.

Allerdings ist der Kampf gegen Absentismus am Arbeitsplatz ein sachlich gerechtfertigtes Ziel im Sinne der Richtlinie, da es sich um eine beschäftigungspolitische Maßnahme handelt. Die nationale Regelung ist daher nicht europarechtswidrig, wenn sie unter Verfolgung des legitimen Ziels der Bekämpfung von Absentismus nicht über das zu dessen Erreichung Erforderliche hinausgeht.

## **2.7 EuGH-Urteil vom 18.12.2014 - Rs. C-354/13 (FOA) „Adipositas kann Behinderung sein“**

Gegenstand des Verfahrens war die Frage, ob eine diskriminierende Kündigung dann vorliegt, wenn diese wegen einer Adipositas ausgesprochen wurde. Obwohl letzteres im Fall zweifelhaft war, weil die Kündigung auch aus quasi betriebsbedingten Gründen ausgesprochen wurde, sahen die Gewerkschaft FOA und Herr Kaltoft darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78 im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen einer Behinderung.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Ret i Kolding (Dänemark) entschied der EuGH:**

Das Unionsrecht enthält kein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas als solcher in Beschäftigung und Beruf. Weder die Verträge noch die Charta der Grundrechte noch das abgeleitete Unionsrecht auf dem Gebiet von Beschäftigung und Beruf enthalten ein solches Verbot.

Die Adipositas eines Arbeitnehmers kann eine Behinderung darstellen, wenn sie eine Einschränkung mit sich bringt, die zurückzuführen ist u.a. auf dauerhafte physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können. Der Behinderungsbegriff ist dabei dahin zu verstehen, dass er nicht nur die Unmöglichkeit erfasst, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, sondern auch eine Beeinträchtigung der Ausübung einer solchen Tätigkeit. Auf die Ursache der Behinderung kommt es für den Diskriminierungsschutz nicht an.

## **2.8 EuGH-Urteil vom 11.04.2013 – verb. Rs. C-335/11 und C-337/11 (Ring und Skouboe Werge) „Krankheit kann mit Behinderung gleichzustellen sein“**

Gegenstand des Verfahrens waren dänische Regelungen, die eine „verkürzten Kündigungsfrist“ von einem Monat vorsehen, wenn die jeweiligen Beschäftigten innerhalb der letzten zwölf Monate krankheitsbedingt 120 Tage mit Entgeltfortzahlung abwesend waren. Weil ihre Fehlzeiten auf einer Behinderung beruhten, sahen Frau Ring und Frau Skouboe Werge in der Regelung einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen einer Behinderung.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Søg og Handelsret (Dänemark) entschied der EuGH:**

Nachdem die Europäische Union das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert hatte, ist der Behinderungsbegriff der Richtlinie nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen auszulegen.

Der Begriff „Behinderung“ ist so zu verstehen, dass er eine Einschränkung erfasst, die zurückzuführen ist insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen, die – in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren – die Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können. Die Beeinträchtigungen müssen von langer Dauer sein.

Auch eine heilbare oder unheilbare Krankheit kann unter diesen Behinderungsbegriff fallen, wenn sie die beschriebene Einschränkung mit sich bringt.

Die dänische Regelung ist zwar in gleicher Weise auf behinderte und nichtbehinderte Menschen anwendbar. Beschäftigte mit einer Behinderung sind jedoch einem höheren Risiko ausgesetzt, dass ihnen gegenüber der verkürzten Kündigungsfrist angewandt wird. Daher kann die Regelung zu einer mittelbar auf der Behinderung beruhenden Ungleichbehandlung führen. Sie verstößt deshalb gegen die RL, wenn es nicht hierfür einen sachlichen Grund gibt, der dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügt.

## **2.9 EuGH-Urteil vom 06.12.2012 – Rs. C-152/11 (Odar)** **„mittelbare Diskriminierung in Sozialplänen“**

Gegenstand des Verfahrens waren Ausgestaltungen eines Sozialplans, wonach für Beschäftigte, die älter als 54 Jahre sind, die Abfindung nicht nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, sondern nach dem frühestmöglichen Rentenbeginn berechnet wird. Diese Abfindung ist geringer als wenn sie nach der Betriebszugehörigkeit berechnet würde. Herr Odar sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters und einer Behinderung.

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

Regelungen eines Sozialplans, nach denen bei der Berechnung der Entlassungsabfindung anhand des Alters differenziert wird, stehen dem Unionsrecht nicht entgegen. Sie tragen auf verhältnismäßige Weise dem Ziel eines Ausgleichs zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten sowie einer gerechten Verteilung der beschränkten finanziellen Mittel des Sozialplans Rechnung.

Soweit jedoch bei der Berechnung auch auf die Möglichkeit eines früheren Rentenbeginns, wie etwa einer vorzeitigen Altersrente wegen einer Behinderung, abgestellt wird, verstoßen die Regelungen eines Sozialplans gegen das Verbot einer mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung. Erhalten durch diese Regelungen Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung eine geringere Abfindung als nichtbehinderte Beschäftigte, sind die legitimen Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung bei der Verfolgung des legitimen Ziels, die beschränkten finanziellen Mittel eines Sozialplans gerecht zu verteilen, unberücksichtigt geblieben.

## **2.10 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.

## **2.11 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 nº 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.

## **3 Ethnische Herkunft**

### **3.1 EuGH Urteil vom 06.04.2017 - Rs. C-668/15 (Jyske Finans) „Geburtsland und ethnische Herkunft“**

Gegenstand der Verfahren waren interne Verfahrensregeln einer dänischen Bank, nach denen ein dänischer Staatsbürger für die Bearbeitung eines Darlehensantrags zusätzliche Identifikationsnachweise neben dem Führerscheindokument vorlegen muss, wenn er außerhalb von EU oder EFTA (im Fall: Bosnien-Herzegowina) geboren wurde. Die wegen Diskriminierung zum Schadensersatz verurteilte Bank sah in ihrem Vorgehen jedoch keinen Verstoß gegen die RL 2000/43/EG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft.

#### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Vestre Landsret (Dänemark) entschied der EuGH:**

Das Geburtsland begründet keine allgemeine Vermutung der Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe. Die ethnische Herkunft muss auf der Grundlage eines Bündels von Indizien festgestellt werden, von denen einige objektiv und andere subjektiv sind. Das Geburtsland ist keineswegs alleinentscheidend. Es besteht keine unmittelbare oder untrennbare Verbindung.

Eine Entscheidung über Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft und daraus folgenden Schadensersatz darf daher nicht nur auf das Kriterium des Geburtslandes gestützt werden.

Im Hinblick auf eine mittelbare Benachteiligung wäre Voraussetzung, dass Personen einer bestimmten Ethnie in besonderer Weise benachteiligt würden. Allerdings gelten die internen Verfahrensregeln der Bank unterschiedslos für alle Personen, die außerhalb von EU oder EFTA geboren wurden. Die mutmaßlich diskriminierende Maßnahme führt also nicht zur Benachteiligung einer bestimmten ethnischen Gruppe.

Die internen Verfahrensregeln der Bank beruhen folglich auf einem Kriterium, das weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Verbindung zur ethnischen Herkunft der betreffenden Person hat.

### **3.2 EuGH-Urteil vom 16.07.2015 – Rs. C-83/14 (CEZ Razpredelenie Bulgaria) „Folgeverfahren zu C-394/11-Belov**

Gegenstand des Verfahrens war die Praxis des Stromversorgungsunternehmens CHEZ RB in einem überwiegend von Roma bewohnten Teil der Stadt Dupnitsa (Bulgarien), die Stromzähler an Betonmasten in sechs bis sieben Metern Höhe zu montieren. In anderen Stadtvierteln, in denen weniger Roma wohnten, ließ das Unternehmen die Zähler hingegen in einer Höhe von 1,70 m meist direkt in den Wohnungen der Kunden, an Fassaden oder Zäunen errichten. Frau Nikolova, die Betreiberin eines Lebensmittelgeschäfts in besagtem Stadtteil, erhob dagegen im Dezember 2008 Klage. Obwohl sie selbst nicht zur Gruppe der Roma gehöre, werde auch sie durch die Montagepraxis diskriminiert.

#### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Sofia-Stadt (Bulgarien) entschied der EuGH:**

Der Gleichbehandlungsgrundsatz der Richtlinie 2000/43 ist nicht nur auf Personen mit einer bestimmten ethnischen Herkunft anwendbar, sondern auch auf Personen, die zwar selbst nicht die betreffende Herkunft aufweisen, aber durch eine diskriminierende Maßnahme zusammen mit den Personen, die diese Herkunft aufweisen, weniger günstig behandelt oder in besonderer Weise benachteiligt werden.

Sollte die Tatsachenaufklärung ergeben, dass die Maßnahme nicht gezielt mit Blick auf die ethnische Herkunft der größten im Stadtteil ansässigen Bevölkerungsgruppe getroffen wurde, kann es sich um eine mittelbare Diskriminierung handeln. Die Maßnahme führt wegen ihres stigmatisierenden Charakters und weil sie das Ablesen des eigenen Stromzählers erschwert bzw. unmöglich macht zu einer ungünstigen Behandlung. Sie trifft in erheblich erhöhtem Maße Personen mit Roma-Herkunft.

Die Gewährleistung der Sicherheit des Elektrizitätsnetzes und die ordnungsgemäße Erfassung des Stromverbrauchs sind rechtmäßige Ziele, die grundsätzlich eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Selbst wenn es keine andere ebenso wirksame Maßnahme wie die streitige Praxis geben sollte, erscheint sie im Hinblick auf die legitimen Interessen der Bewohner des Stadtteils unverhältnismäßig.

### **3.3 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 Arbeitshof 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.



## 4 Sexuelle Ausrichtung

### 4.1 EuGH Urteil vom 12.01.23-Rs. C-356/21 (Monteur audiovisuel pour la télévision publique) „Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung bei Vertragsabschlüssen“

**Vorabentscheidungsersuchen eingereicht vom Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (Polen)**

In dem Urteil vom 12.01.2023, C-356/21 hat der EuGH entschieden, dass ein Vertragsabschluss nicht wegen der sexuellen Identität abgelehnt werden darf. Ein langjähriger freier Mitarbeiter eines polnischen öffentlichen Fernsehsenders veröffentlichte ein Video, welches für Toleranz gegenüber gleichgeschlechtlichen Paaren warb. Daraufhin beendete der Fernsehsender den laufenden Vertrag.

Der EuGH argumentierte, dass der Anwendungsbereich der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78 weit zu verstehen sei und unabhängig von deren Art und Merkmalen den Zugang zu jeder beruflichen Tätigkeit erfasse. Zweck der Richtlinie sei, "alle auf Diskriminierungsgründe gestützten Hindernisse für den Zugang zu Mitteln zur Sicherung des Lebensunterhalts und die Fähigkeit, durch Arbeit, egal auf welcher Rechtsgrundlage, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, zu beseitigen".

Eine Diskriminierung wegen der sexuellen Identität kann demnach nicht mit dem Argument gerechtfertigt werden, dass freie Wahl des Vertragspartners bestehe.

### 4.2 EuGH Urteil vom 14.12.2021 - Rs. C-490/20 (Stolichna obshtina, rayon „Pancharevo“) „Geburtsurkunde mit zwei Müttern muss innerhalb der EU anerkannt werden“

Gegenstand der Verfahren waren bulgarische Bestimmungen zum Personenstandsrecht. Um ein bulgarisches Identitätsdokument zu erhalten, muss eine bulgarische Geburtsurkunde vorgelegt werden. Hierfür legten die beiden Mütter des Kindes, die in Spanien eine Ehe geschlossen hatten, eine übersetzte und beglaubigte spanische Geburtsurkunde vor. Die bulgarischen Behörden lehnten die Ausstellung einer bulgarischen Geburtsurkunde ab, da diese nur Vater und Mutter vorsieht und die gleichgeschlechtliche Ehe in Bulgarien nicht anerkannt ist. Die beiden Mütter sahen darin einen Verstoß gegen das Recht auf Freizügigkeit, die RL 2004/38 und die Artikel 7 und 24 der Grundrechtecharta.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Administrativen sad Sofia-grad (Bulgarien) entschied der EuGH:**

Im Fall eines minderjährigen Kindes, das Unionsbürger ist und dessen von den zuständigen Behörden eines Mitgliedstaats ausgestellte Geburtsurkunde zwei Personen gleichen Geschlechts als seine Eltern bezeichnet, ist der Mitgliedstaat, dessen Staatsangehöriger dieses Kind ist, zum einen verpflichtet, ihm einen Personalausweis oder Reisepass auszustellen, ohne die vorherige Ausstellung einer Geburtsurkunde durch seine nationalen Behörden zu verlangen, sowie zum anderen ebenso wie jeder andere Mitgliedstaat das aus dem Aufnahmemitgliedstaat stammende Dokument anzuerkennen, das es diesem Kind ermöglicht, mit jeder dieser beiden Personen sein Recht auszuüben, sich innerhalb der EU frei zu bewegen und aufzuhalten.

Diese Pflicht beinhaltet nicht, dass der Mitgliedstaat die Elternschaft von zwei Personen gleichen Geschlechts vorsehen müsste, wohl aber dass er die Geburtsurkunde zur Ausübung der diesem Kind aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte anerkennen muss. Das Recht auf Freizügigkeit aus Art. 21 Abs. 1 AEUV beinhaltet, dass Unionsbürger sowohl in jedem Mitgliedstaat ein normales Familienleben führen können, indem sie dort mit ihren Familienangehörigen zusammenleben, wie es die Artikel 7 und 24 der EU-Grundrechtecharta gewähren.

### **4.3 EuGH Urteil vom 23.04.2020 - Rs. C-507/18 (Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI) „Homophobe Äußerungen; Verbandsklage“**

Gegenstand der Verfahren waren öffentliche Äußerungen eines Rechtsanwalts, in seiner Kanzlei keine homosexuellen Personen einzustellen oder zu beschäftigen. Die Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, eine Vereinigung von Rechtsanwälten, die vor Gericht die Rechte von LGBTI Personen verteidigt, sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort enthaltene Diskriminierungsverbot wegen der sexuellen Ausrichtung.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Corte suprema di cassazione (Italien) entschied der EuGH:**

Äußerungen, die auf eine homophobe Einstellungspolitik hindeuten, können unter die Richtlinie fallen, sofern zwischen diesen Äußerungen und der Einstellungspolitik des Arbeitgebers auch ohne konkretes Einstellungsverfahren eine Verbindung besteht, die nicht hypothetisch ist. Der Schutz der Meinungsfreiheit tritt hinter den Diskriminierungsschutz zurück.

Die Mitgliedstaaten können - über die Vorgaben der Richtlinie hinaus - vorsehen, dass auch Vereinigungen, deren satzungsmäßiger Zweck in der gerichtlichen Verteidigung von Diskriminierungsfällen besteht, ein gerichtliches Verfahren einleiten und gegebenenfalls Schadenersatz verlangen können, auch wenn sich (noch) kein Geschädigter feststellen lässt.

#### **4.4 EuGH Urteil vom 29.04.2015 - Rs. C-528/13 (Léger) „Ausschluss homosexueller Männer von der Blutspende“**

Gegenstand des Verfahrens war die Vereinbarkeit einer französischen Verordnung zur Blutspende, die Männer, die mit Männern Sex haben (MSM) von der Blutspende ausschloss. Herr Léger sah darin einen Verstoß gegen die Grundrechte der Union und insbesondere das Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung, wie es in Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt ist.

##### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal administratif de Strasbourg (Frankreich) entschied der EuGH:**

Zwar sind MSM in Frankreich einem hohen Übertragungsrisiko für Krankheiten wie HIV ausgesetzt. Jedoch ist die in der Verordnung geregelte dauerhafte Kontraindikation bei Blutspenden mit den Grundrechten der Union und insbesondere mit dem Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung nicht vereinbar.

Jede Einschränkung der Ausübung der in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten Rechte und Freiheiten muss dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügen.

Der pauschale Ausschluss von MSM, ist unverhältnismäßig, wenn durch HIV-Test oder mangels Tests durch andere Maßnahmen (z.B. Wartezeit zwischen sexuellem Kontakt und Spende) als einen Ausschluss die Sicherheit des Blutspende-Empfängers ebenso sichergestellt werden könnte.

#### **4.5 EuGH-Urteil vom 12.12.2013 – Rs. C-267/12 (Hay) „Tarifliche Vergünstigung auch für homosexuelle Paare“**

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen eines Tarifvertrags, die Beschäftigten aus Anlass ihrer Eheschließung Sonderurlaub und eine Gehaltsprämie gewährten. Da das französische Recht zu dem fraglichen Zeitpunkt der Rechtsache die Ehe nur Paaren unterschiedlichen Geschlechts vorbehielt, konnten homosexuelle Paare lediglich einen zivilen Solidarpakt (PACS) abschließen, wofür die genannten Vergünstigungen des Tarifvertrages jedoch nicht gewährt wurden. Herr Hay sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen der sexuellen Orientierung.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Cour de cassation (Frankreich) entschied der EuGH:**

Zunächst stellt der Gerichtshof fest, dass die Situation von Eheleuten und Personen, die einen PACS eingehen, vergleichbar ist. Zudem war damals der PACS die einzige Möglichkeit für gleichgeschlechtliche Paare, ihrer Partnerschaft einen festen rechtlichen Status zu verleihen.

Die durch den Tarifvertrag begründete Ungleichbehandlung, homosexuellen Paaren keine Vergünstigungen zu gewähren, stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen der sexuellen Ausrichtung dar.

Dies ist auch durch keinen in der Richtlinie genannten zwingenden Grund des Allgemeininteresses gerechtfertigt, so dass das Unionsrecht dem Tarifvertrag insofern entgegensteht.

## **4.6 EuGH-Urteil vom 06.12.2012 – verb. Rs. C-124/11 (Dittrich), C-125/11 (Klinke) und C-143/11 (Müller) „Beihilfe als Arbeitsentgelt“**

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen der Beihilfe für Bundesbeamte in der zum Zeitpunkt der von den Klägern der Ausgangsverfahren gestellten Beihilfeanträge geltenden Fassung, wonach Beihilfe für Eheleute, nicht aber für Lebenspartner gewährt wurde (inzwischen für den Bereich des Bundes geändert rückwirkend zum 01.01.2009). Die Kläger der Ausgangsverfahren sahen darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen der sexuellen Orientierung.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesverwaltungsgerichts entschied der EuGH:**

Beihilfe fällt als Teil des Entgelts in den Geltungsbereich der Richtlinie, wenn sie vom Staat in seiner Funktion als Arbeitgeber aus seinem Etat für Personalfinanzierung finanziert wird. Dabei setzt der Begriff Entgelt voraus, dass eine Leistung dem Arbeitnehmer gerade vom Arbeitgeber gezahlt wird. Daher gehören Leistungen der Sozialsysteme beispielsweise nicht zum Entgelt, obwohl der Arbeitgeber einen Teil der Beiträge zahlen mag. Lässt sich die Finanzierung dem Arbeitgeber zuordnen, handelt es sich um Entgelt. Auf dieses Entgelt von allen, auch den beamteten Beschäftigten finden dann jedoch die RL 2000/78 Anwendung, so dass Ehepartner und in gleicher Weise auch die Lebenspartner beihilfeberechtigt sind. Ob jedoch die Beihilfe im Grundsatz vom Staat finanziert wird, kann nicht der EuGH, sondern muss das nationale Gericht feststellen.

## **4.7 EuGH-Urteil vom 10.05.2011 – Rs. C-147/08 (Römer) „Gleiche Zusatzrente für Lebenspartnerschaft und Ehe“**

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes. Dieses sieht vor, dass für die Berechnung der Höhe des Ruhegelds eine im Vergleich zu den übrigen Empfängern der Zusatzversorgung günstigere Berechnung zwar für nicht dauernd getrenntlebende Eheleute, nicht aber für Lebenspartner zur Anwendung kommt. Herr Römer sah hierin einen Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung.

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

Bezüge aus einer Zusatzversorgung fallen in den Geltungsbereich der Richtlinie. Sie sind Entgelt im Sinne des Unionsrechts.

Durch die Annäherung der Regelungen der Lebenspartnerschaft und der Ehe im deutschen Recht besteht kein ins Gewicht fallender Unterschied mehr zwischen diesen beiden Personenständen. Der verbleibende Unterschied liegt im Wesentlichen darin, dass die Ehe die Verschiedengeschlechtlichkeit der Partner, die eingetragene Lebenspartnerschaft deren Gleichgeschlechtlichkeit voraussetzt. Im Hinblick auf die Zusatzversorgung wären deren Leistungen erhöht worden, wenn statt der Lebenspartnerschaft eine Ehe eingegangen worden wäre. Insbesondere hätte diese günstigere Behandlung nicht im Zusammenhang mit Einkünften oder Kindern oder wirtschaftlichen Faktoren gestanden, sondern ist begründet ausschließlich im Familienstand.

Dieses Recht auf Gleichbehandlung kann ein Einzelner ab dem Ablauf der Umsetzungsfrist für die Richtlinie 2000/78/EG, also ab dem 03.12.2003, geltend machen.

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

Gegenstand des Verfahrens war eine Regelung der Versorgungsanstalt Vddb, nach dem gleichgeschlechtlichen 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.

## **5 Geschlecht, Schwangerschaft**

### **5.1 EuGH Urteil vom 13.03.2025 - RS C- 247/23 (Deldits) „DSGVO und Transidentität: Die Berichtigung von Daten in Bezug auf die Geschlechtsidentität darf nicht vom Nachweis einer Operation abhängig gemacht werden "**

In diesem EuGH-Urteil geht es um eine Trans-Person, die 2014 in Ungarn als geflüchtete Person (ursprünglich aus dem Iran) anerkannt wurde, da sie sich auf ihre Transidentität berief und ärztliche Atteste vorlegte, die ihre männliche Geschlechtsidentität bestätigten. Trotz dieser Anerkennung wurde sie als Frau im ungarischen Flüchtlingsregister eingetragen.

2022 beantragte die Person die Korrektur ihres Geschlechts im Register nach der DSGVO, was jedoch abgelehnt wurde, weil sie keine geschlechtsangleichende Operation nachweisen konnte. Die Person klagte dagegen, woraufhin das ungarische Gericht den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um Klärung bat.

Der EuGH entschied, dass die DSGVO das Recht auf Berichtigung personenbezogener Daten garantiert. Das ungarische Gericht müsse die Korrektheit der Geschlechtsangabe im Hinblick auf den Zweck des Registers prüfen. Die Identifikation solle sich auf die gelebte Geschlechtsidentität und nicht auf das Geburtsgeschlecht beziehen.

Ferner dürfe ein Mitgliedstaat die Berichtigung nicht von einer geschlechtsangleichenden Operation abhängig machen, da dies gegen das Recht auf Unversehrtheit und den Schutz der Privatsphäre verstoße. Ein ärztliches Attest sei ein ausreichender Nachweis.

## 5.2 EuGH-Urteil vom 09.01.2025 – RS C-394/23 (Mousse) „Angabe des Geschlechts beim Kauf von online Tickets nicht erforderlich“

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat auf das Vorabentscheidungsersuchen des Conseil d'État (Staatsrat, Frankreich) entschieden, dass Eisenbahnunternehmen ihre Kunden nicht dazu verpflichten dürfen, sich mit "Herr" oder "Frau" anreden zu lassen. Die Geschlechtsidentität sei für Bahnfahrten unerheblich.

Beschwert hatte sich der Verband Mousse, der sich in Frankreich mit juristischen Mitteln gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Gender oder sexueller Orientierung einsetzt. Er beanstandete die Praxis des französischen Eisenbahnunternehmens, SNCF Connect, Kunden beim Online Erwerb von Fahrscheinen zur Angabe ihrer Anrede („Herr“ oder „Frau“) zu verpflichten. Mousse kritisierte, dass diese Verpflichtung gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) verstoße.

Der EuGH betont den Grundsatz der Datenminimierung (gemäß Art. 6 und Art. 5 DSGVO). Im Rahmen der Verhältnismäßigkeit müssen die erhobenen Daten demnach dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein.

Unternehmen dürfen nur Daten erheben, die zur Erfüllung des Vertrages objektiv unerlässlich oder wesentlich sind. Die Geschlechtsidentität der Kunden ist keine für den Erwerb eines Fahrscheins zwingend erforderliche Angabe, sondern kann durch geschlechtsneutrale Formulierungen ersetzt werden. Die Erhebung von Daten hinsichtlich der Anrede der Kunden ist nicht objektiv unerlässlich, insbesondere wenn sie darauf abzielt, die geschäftliche Kommunikation zu personalisieren. Das berechnete Interesse des Unternehmens an kommerzieller Direktwerbung, wird durch die Grundrechte und Grundfreiheiten der Kunden, insbesondere wegen der Gefahr einer Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität, überwogen.

Dabei bezieht sich der EuGH auch ausdrücklich auf den 75. Erwägungsgrund zur DSGVO und die Richtlinie 2004/113, zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Diesbezüglich bekräftigen die Richterinnen und Richter am EuGH erneut, dass diese auch für Diskriminierungen gelte, die ihre Ursache in der Änderung der Geschlechtsidentität einer Person haben. Damit verknüpft der EuGH die DSGVO mit dem Antidiskriminierungsrecht.



### **5.3 EuGH Urteil vom 04.10.2024 - RS C-4/23 (Asociația Accept (Mirin)) „Die Weigerung eines Mitgliedstaats, die in einem anderen Mitgliedstaat rechtmäßig erlangte Änderung des Vornamens und Geschlechts anzuerkennen, verstößt gegen die Rechte der Unionsbürger.“**

Ein rumänischer Staatsbürger, der bei seiner Geburt in Rumänien als weibliche Person registriert wurde, erwarb, unter Beibehaltung seiner rumänischen Staatsangehörigkeit, die britische Staatsangehörigkeit. 2017 änderte er in dem Vereinigten Königreich seinen Vornamen und Anrede von weiblich zu männlich. Seine männliche Geschlechtsidentität wurde 2020 rechtlich anerkannt.

2021 beantragte er bei den rumänischen Verwaltungsbehörden, auf Grundlage der britischen Dokumente, die Änderung und Neuausstellung seiner Geburtsurkunde in Rumänien.

Die rumänischen Behörden lehnten diese Anträge ab. In Rumänien sollte er ein neues Verfahren zur Änderung der Geschlechtsidentität vor den rumänischen Gerichten anstrengen.

Das Gericht fragte den Gerichtshof, ob die nationale Regelung, auf der die ablehnende Entscheidung der rumänischen Behörden beruht, mit dem Unionsrecht vereinbar sei und, ob der Brexit 2 Auswirkungen auf den Rechtsstreit habe.

#### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Gerichts erster Instanz Bukarest (Rumänien), entschied der EuGH:**

Der Brexit hat keine Auswirkungen auf die Bewertung dieser Rechtsfrage, da die relevanten Dokumente aus dem Vereinigten Königreich bereits vor dem Brexit ausgestellt wurden.

Die Weigerung eines Mitgliedstaats, eine in einem anderen Mitgliedstaat rechtmäßig erlangte Änderung der Geschlechtsidentität anzuerkennen, behindert die Ausübung des Rechts, sich frei zu bewegen und aufzuhalten (vgl.: Art. 20 und 21 Abs. 1 AEUV). Vorname und Geschlecht sind für die persönlichen Identität essentiell. Wenn diese nicht anerkannt werden, kann dies zu Schwierigkeiten beim Nachweis der eigenen Identität im alltäglichen Leben führen. Weiterhin kann betroffene Person im Beruf, im Privatleben und bei Behördenangelegenheiten Nachteile erleiden. Durch die Forderung an die Person, ein neues Verfahren zur Änderung der Geschlechtsidentität in Rumänien einzuleiten, besteht die Gefahr, dass ein anderes Gericht in einem neuen Verfahren, anders über die gewünschte Änderung von Vornamen und Geschlechtsidentität entscheidet.

Die Behörden müssen die in einem anderen Mitgliedsstaat erworbene geänderte Geschlechtsidentität anerkennen und diese, ohne ein weiteres Verfahren zu verlangen, in die Geburtsurkunde eintragen.

Das Urteil stärkt damit auch die Rechte auf Freizügigkeit unter Wahrung der Würde, der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung im Rahmen der EU-Bürgerschaft im Kontext grenzüberschreitender Situationen.

## 5.4 EuGH Urteil vom 27.06.2024 - RS C-284/23 (Haus Jacobus) „Einräumung angemessener Frist für eine Kündigungsschutzklage nach Kenntnis einer Schwangerschaft "

Die betroffene Arbeitnehmerin war als Pflegehelferin aufgrund eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages ab dem 01.08.2022 bei einem Alten- und Pflegeheim beschäftigt. Mit Schreiben vom 06.10.2022 wurde ihr mit Wirkung zum 21.10.2022 gekündigt. Am 09.11.2022 wurde bei ihr eine Schwangerschaft in der siebten Woche ärztlich festgestellt. Sie unterrichtete ihren Arbeitgeber am 10. November von der Schwangerschaft.

Mit Schreiben vom 13.12.2022 erhob sie beim Arbeitsgericht Mainz Kündigungsschutzklage, mit der Begründung, dass sie zum Zeitpunkt der Kündigung schwanger gewesen sei. Die Klagefrist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung aus § 4 KSchG war zu diesem Zeitpunkt bereits verstrichen. Einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellte sie nicht. Ein solcher Antrag ist gemäß § 5 Absatz 3 KSchG innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Kenntnis von der Schwangerschaft zu stellen.

Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Mainzer Arbeitsgerichts hat der EuGH die Artikel 10 und 12 der Richtlinie 92/85/EWG dahingehend ausgelegt, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin, die erst nach Ablauf der Klagefrist gegen die Kündigung von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangt, nur über eine Frist von zwei Wochen verfügt, um einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage zu stellen, wenn die Verfahrensmodalitäten des Antrags nicht den Anforderungen des Effektivitätsgrundsatzes genügen und daher Nachteile mit sich bringen, die geeignet sind, die Umsetzung der Rechte aus Artikel 10 der Richtlinie zu erschweren.

Der Gerichtshof würdigte die besondere Situation, in welcher sich eine Frau zu Beginn einer Schwangerschaft befindet und betonte, dass das Kündigungsverbot von Schwangeren dem Schutz dieser vor physischen und psychischen Auswirkungen der Kündigung dient. Zwar ist das Erfordernis eines Antrages auf Zulassung der verspäteten Klage nicht per se mit dem Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes unvereinbar. Dies gilt, selbst wenn die Arbeitnehmerin zur unverzüglichen Mitteilung ihrer Schwangerschaft gegenüber ihrem Arbeitgeber verpflichtet ist. Gleichwohl kann sich aus den Verfahrensmodalitäten eine Unvereinbarkeit mit dem Grundsatz effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes ergeben. Demnach kann eine verkürzte Frist von zwei Wochen, um sich nach Kenntnis der Schwangerschaft sachgerecht beraten zu lassen und mit einem Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage auf eine bereits erfolgte Kündigung zu reagieren, einen Verfahrensnachteil darstellen, welcher den Anforderungen des Grundsatzes effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes nicht genügt.

## **5.5 EuGH Urteil vom 18.11.2020 - Rs. C- 463/19 (Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle) „Zusätzlicher Mutterschaftsurlaub nur für Mütter“**

Gegenstand der Verfahren war ein Tarifvertrag in Frankreich, der einen zusätzlichen Mutterschaftsurlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs nur für Arbeitnehmerinnen vorsieht, nicht aber für männliche Arbeitnehmer. Eine Gewerkschaft sah darin einen Verstoß gegen die RL 2006/54/EG im Hinblick auf das dort enthaltene Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgericht Metz (Frankreich) entschied der EuGH:**

Die Richtlinie 2006/54/EG ist im Licht der Richtlinie 92/85/EWG (Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz) auszulegen.

Dabei stellt es keine Benachteiligung dar, wenn die Bestimmung eines nationalen Tarifvertrags den Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind selbst erziehen, einen Anspruch auf Urlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs vorbehält, sofern dieser zusätzliche Urlaub den Schutz der Arbeitnehmerinnen sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft bezweckt.

Ob der zusätzliche Mutterschaftsurlaub in seinen Voraussetzungen und seiner Ausgestaltung tatsächlich dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Frau und ihrem Kind in der Zeit nach der Schwangerschaft und der Entbindung dient, muss das nationale Gericht nun prüfen. Denn Maßnahmen, die den Schutz von Frauen in ihrer Eigenschaft (nur) als Elternteil bezwecken, können nicht durch Art. 28 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 gerechtfertigt werden, weil hinsichtlich der Eigenschaft als Elternteil die Lage eines männlichen Arbeitnehmers und die einer Arbeitnehmerin, die beide diese Eigenschaft besitzen, vergleichbar ist.

## **5.6 EuGH Urteil vom 08.05.2019 - Rs. C-161/18 (Villar Láz) „Altersrenten von Teilzeitbeschäftigten“**

Gegenstand der Verfahren waren spanische Rechtsvorschriften betreffend die Berechnung der Altersrente für Teilzeitbeschäftigte, die sich für diese nachteilig auswirkten. Frau Villar Láz sah darin einen Verstoß gegen die RL 79/7/EWG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen des Geschlechts.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Spanien) entschied der EuGH:**

Die Richtlinie steht einer Regelung entgegen, sofern sich diese als für weibliche Beschäftigte besonders nachteilig erweist. Da die in Rede stehenden nationalen Vorschriften in den meisten Fällen nachteilige Wirkungen für Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten haben, kann dies eine mittelbare Benachteiligung darstellen, wenn die statistischen Daten über die Verteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten signifikant ist.

Insbesondere geht die Verwendung der wegen der Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung reduzierten Durchschnittsgehälter in Kombination mit einem Teilzeitkoeffizienten, durch den die Altersrente nochmals reduziert wird, über ein legitimes Ziel der Sozialpolitik hinaus und ist unverhältnismäßig.

## **5.7 EuGH Urteil vom 19.09.2018 - Rs. C-41/17 (González Castro) „Risikoprüfpflicht des Arbeitgebers“**

Gegenstand der Verfahren war die Versagung eines ärztlichen Attests, das die Gefährlichkeit eines Arbeitsplatzes für stillende Mütter beurteilen sollte, und in der Folge das Arbeitsverhältnis während der Stillzeit ruhen sollte. Es war im Fall nicht ausgeschlossen, dass sich Risiken für die Arbeitnehmerin bei ordnungsgemäßer Durchführung der Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes hätten ergeben können. Werden jedoch derartige Tatsachen für eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts glaubhaft gemacht, hätte eine Beweislastumkehr gelten müssen zu Lasten des Arbeitgebers. Frau González Castro sah in der Versagung einen Verstoß gegen die RL 2006/54 im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen des Geschlechts.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spanien) entschied der EuGH:**

Es liegt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vor, wenn eine Arbeitnehmerin, der die Ausstellung eines ärztlichen Attests über das Vorliegen eines ihrem Arbeitsplatz innewohnenden Risikos für das Stillen versagt und in der Folge die Geldleistung wegen des Risikos während der Stillzeit verwehrt wurde, die Risikobeurteilung ihres Arbeitsplatzes anfecht und Tatsachen vorbringt, die vermuten lassen, dass diese Beurteilung keine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung ihrer individuellen Situation umfasst hat.

Es gilt dann eine Beweislastumkehr zu Lasten des Beklagten, der den Beweis dafür beizubringen hat, dass die Risikobeurteilung tatsächlich eine solche konkrete Prüfung umfasst und daher keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

## **5.8 EuGH Urteil vom 09.11.2017 - Rs. C-98/15 (Espadas Recio) „Leistungen bei Arbeitslosigkeit nach Teilzeitbeschäftigung“**

Gegenstand der Verfahren waren spanische Vorschriften über die Berechnung von Höhe und Dauer der staatlichen Leistungen bei Arbeitslosigkeit. Die Berechnung berücksichtigt auch bei vertikaler Teilzeitarbeit (Verteilung der Arbeitsstunden auf einige Werktage) nur die Anzahl der Tage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde. Frau Espadas Recio sah darin einen Verstoß gegen die RL 79/7/EWG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen des Geschlechts.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social No. 33 de Barcelona (Spanien) entschied der EuGH:**

Eine Regelung, die bei vertikaler Teilzeitarbeit nur die tatsächlichen Arbeitstage bei der Berechnung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit einbezieht, ist europarechtswidrig, wenn die Mehrheit dieser Beschäftigten weiblich und von dieser Maßnahme durch eine Verkürzung der Bezugsdauer nachteilig betroffen ist.

Da 70 – 80 % der Teilzeitbeschäftigten mit vertikaler Arbeitszeitvereinbarung weiblich sind, schließt der EuGH daraus, dass die Regelung eine mittelbare Ungleichbehandlung zum Nachteil von Frauen darstellt.

Die Regelung ist unverhältnismäßig, weil sie schon nicht geeignet erscheint, die Wechselbeziehung zwischen geleisteten Beiträgen und Leistungsbezügen zu gewährleisten. Denn aus ihr ergibt sich trotz gleicher Beiträge eine kürzere Bezugsdauer für Teilzeitbeschäftigte als für Vollzeitbeschäftigte.

## **5.9 EuGH Urteil vom 18.10.2017 - Rs. C-409/16 (Kalliri) „Mindest-Körpergröße für Polizeidienst“**

Gegenstand der Verfahren waren griechische Vorschriften über eine einheitliche Mindest-Körpergröße, die alle sich für den Polizeidienst Bewerbende erfüllen müssen, und wonach Bewerbende unabhängig von ihrem Geschlecht mindestens 170 cm groß sein müssen. Frau Kalliri sah darin einen Verstoß gegen die RL 2006/54 im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen des Geschlechts.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Symvoulio tis Epikrateias (Griechenland) entschied der EuGH:**

Die Festsetzung einer einheitlichen Mindestkörpergröße für alle Bewerber, männlichen oder weiblichen Geschlechts, führt zu einer mittelbaren Diskriminierung, da sie eine sehr viel höhere Zahl von Personen weiblichen Geschlechts als männlichen Geschlechts benachteiligt.

Weder ist diese Regelung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt noch sind die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Denn nicht alle Aufgaben und Tätigkeiten der Polizei erfordern eine besondere körperliche Eignung. Und selbst wenn, ist eine solche Eignung nicht zwangsläufig mit einer Mindestgröße verbunden. Das Ziel, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Polizei zu gewährleisten, kann ebenso mit Maßnahmen erreicht werden, die für Frauen weniger nachteilig sind, wie beispielsweise eine Bewerbervorauswahl zur Überprüfung der körperlichen Fähigkeiten.

## **5.10 EuGH Urteil vom 13.07.2017 - Rs. C-354/16 (Kleinsteuber) „Betriebliche Altersversorgung bei Teilzeitbeschäftigung“**

Gegenstand der Verfahren waren die unionsrechtliche Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, das deutsche Betriebsrentengesetz und eines darauf beruhenden Pensionsplans eines Wirtschaftsunternehmens, wonach die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung mit der sogenannten gespaltenen Rentenformel berechnet wird, bei der höhere Einkommen mit einem höheren Berechnungsfaktor in die Rentenberechnung einfließen. Teilzeitbeschäftigte erreichen diese höheren Einkommen jedoch seltener als Vollzeitbeschäftigte. Außerdem wurde das Prinzip der Ratisierung angewendet. Frau Kleinsteuber sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78 im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen des Alters (der EuGH prüfte zudem einen Verstoß gegen die RL 2006/54).

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Verden (Deutschland) entschied der EuGH:**

Das Unionsrecht steht weder dem Betriebsrentengesetz noch dem Pensionsplan entgegen.

Die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung ist keine mittelbare Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten, die gegen die RL 2006/54 verstoßen würde. Denn die Anwendung des pro rata temporis Grundsatzes und das Ziel des Pensionsplans, einen Ausgleich für oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegenden und damit für die gesetzliche Rente nicht wirksamen Einkommens durch einen höheren Berechnungsfaktor zu schaffen, sind sachliche Gründe, die eine mögliche mittelbare Benachteiligung rechtfertigen.

Die Anwendung des pro rata temporis Grundsatzes (Ratierungsprinzip) kann zwar zu einer eventuellen mathematischen Schlechterstellung jüngerer Beschäftigter führen. Jedoch ist dies im Fall nicht dargetan worden. Gerechtfertigt ist eine Benachteiligung durch die Sachgründe Honorierung der Betriebstreue und Schaffung einer überschaubaren und kalkulierbaren Belastung der betrieblichen Pensionsrücklagen.

### **5.11 Urteil des EuGH vom 16.07.2015 in der Rs. C-222/14**

Gegenstand des Verfahrens waren nationale Bestimmungen, nach denen Beamten, deren Ehefrauen nicht arbeiten, kein Anspruch auf bezahlten Elternurlaub zusteht, es sei denn, die Ehegattin kann wegen einer schweren Erkrankung oder Verletzung den Erfordernissen der Kinderbetreuung nicht nachkommen. Konstantinos Maïstrellis, Richter in Griechenland, beantragte Ende 2010 bezahlten Elternurlaub zur Betreuung seines kurz zuvor geborenen Kindes, obwohl seine Ehefrau damals nicht erwerbstätig war. Nachdem ihm dies zweimal behördlich versagt worden war, erhob er Klage.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Symvoulio tis Epikrateias (Griechenland) entschied der EuGH:**

Eine Vorschrift wie die im Ausgangsverfahren verstößt gegen das aus der Richtlinie über den Elternurlaub (RL 96/34/EG) folgende Recht auf Elternurlaub. Als individuelles Recht kann es nicht von der beruflichen Situation des Ehegatten abhängen. Der Individualcharakter ergibt sich aus den Rahmenvereinbarungen zur RL 96/34/EG. Dort heißt es unter anderem, dass „individuelle Recht“ sei „prinzipiell nicht übertragbar“.

Da in Griechenland verheiratete Mütter, die Beamtinnen sind, unabhängig von der beruflichen Stellung ihres Ehegatten stets Anspruch auf Elternurlaub haben, verstößt die Regelung ferner gegen die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigungsfragen (RL 2006/54/EG). Anstatt die volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewähren, führt sie eher zu einer Verfestigung der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau, indem den Männern weiterhin eine im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Elternschaft subsidiäre Rolle gegenüber den Frauen zugewiesen wird. Beamten, die unter die Regelung fallen, werden daher unmittelbar aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

## 5.12 EuGH Urteil vom 03.09.2014 - Rs. C-318/13 (X)

### „Geschlechtsspezifische versicherungsmathematische Faktoren in der Unfallversicherung“

Gegenstand des Verfahrens war eine Regelung Finnlands, aufgrund derer das infolge eines Arbeitsunfalles zu zahlende Invalidengeld für Frauen höher ausfiel als für Männer gleichen Alters. Die finnische Regierung war der Überzeugung, dass aufgrund der statistisch belegten längeren Lebenserwartung von Frauen bei Berechnung der Pauschalentschädigungen ein geschlechtsspezifischer Sterblichkeitskoeffizient heranzuziehen sei, um so eine Benachteiligung von Frauen zu vermeiden.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Korkein hallinto-oikeus (Oberstes finnisches Verwaltungsgericht) entschied der EuGH:**

Eine pauschale Unfallversicherungsleistung kann nicht auf der Grundlage einer Verallgemeinerung zur durchschnittlichen Lebenserwartung von Männern und Frauen vorgenommen werden. Dies gilt insbesondere, da nicht sicher sei, dass eine Versicherte immer eine höhere Lebenserwartung habe als ein Versicherter gleichen Alters in einer vergleichbaren Situation. Die unterschiedliche Behandlung männlicher gegenüber weiblicher Versicherten ist damit nicht gerechtfertigt und stellt eine unzulässige Geschlechtsdiskriminierung i.S.d. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 79/7/EWG dar.



### **5.13 EuGH Urteil vom 17.07.2014 - Rs. C-173/13 (Leone et Leone) „Vergünstigung durch Kindererziehungszeiten bei vorzeitigen Ruhestand und Dienstaltes“**

Gegenstand des Verfahrens waren Regelungen Frankreichs für den Öffentlichen Dienst, die zum einen den sofortigen Pensionsanspruch bei Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand aufgrund von Kindererziehungszeiten sowie zum anderen eine vergünstigte Berücksichtigung dieser Zeiten bei der Bestimmung des Dienstaltes betreffen. In beiden Fällen muss die oder der Beamte seine Tätigkeit während eines zusammenhängenden Zeitraums von mindestens zwei Monaten im Rahmen einer der in den Rechtsvorschriften aufgezählten Art des mit der Erziehung von Kindern verbundenen Urlaubs unterbrochen haben.

#### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Cour administrative d'appel de Lyon (Frankreich) entschied der EuGH:**

Die dem Anschein nach neutralen Vorschriften führen zu einer mittelbaren Diskriminierung von männlichen Beamten wegen des Geschlechts, die nach Art. 141 EGV (jetzt Art. 157 AEUV) verboten ist. Denn die Vorschriften beruhen auf einer Bedingung, die weibliche Beamte aufgrund des verpflichtend ausgestalteten Mutterschaftsurlaubs (mind. 16 Wochen) stets erfüllen, männliche hingegen kaum.

Für diese faktische Schlechterstellung von männlichen Beamten liegen keine Rechtfertigungsgründe vor.

## **5.14 EuGH-Urteile vom 18.03.2014 –Rs. C-167/12 (C.D.) und Rs. C-363/12 (Z.) „Keine Diskriminierung bei Bestellmutterschaft“**

Gegenstand des Verfahrens waren Entscheidungen der Arbeitgeber, Bestellmüttern keinen Mutterschaftsurlaub oder vergleichbaren Urlaub zu gewähren. Die Bestellmütter Frau C.D. und Frau Z., die beide nicht schwanger waren, jedoch im rechtlichen Sinne Mutter eines Kindes geworden sind, sahen darin einen Verstoß gegen die RL 2006/54/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Geschlechts bzw. gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen einer Behinderung (Frau Z. leidet unter einer Fehlbildung, wegen der sie nicht schwanger werden kann) sowie gegen die RL 92/85/EWG.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Employment Tribunal Newcastle upon Tyne (Vereinigtes Königreich) und des Equality Tribunal (Irland) entschied der EuGH:**

Das Unionsrecht verleiht Bestellmüttern keinen Anspruch auf einen dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub vergleichbaren bezahlten Urlaub.

Die Richtlinie 92/85/EWG bezweckt den Gesundheitsschutz der Mutter in der durch die Schwangerschaft bedingten besonderen Situation der Verletzlichkeit. Damit setzt die Gewährung von Mutterschaftsurlaub gemäß dieser Richtlinie voraus, dass die betreffende Arbeitnehmerin schwanger war und entbunden hat.

Im Hinblick auf die RL 2006/54/EG stellt es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, wenn einer Bestellmutter kein Mutterschaftsurlaub gewährt wird, da auch ein Bestellvater keinen Anspruch auf einen solchen Urlaub hat. Der Adoptionsurlaub fällt nicht in den Anwendungsbereich der RL.

Das Unvermögen, ein Kind auszutragen, ist keine Behinderung im Sinne der RL 2000/78/EG, da es die Beschäftigte nicht an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben hindert, was Voraussetzung für die Anerkennung als Behinderung wäre.

## **5.15 EuGH-Urteil vom 28.02.2013 – Rs. C-427/11 (Kenny) „Rechtfertigung bei mittelbarer Entgeltdiskriminierung“**

Gegenstand des Verfahrens war ein System mittelbarer Entgeltdiskriminierung bei der Landespolizei. Dort wurden für gleiche Verwaltungstätigkeiten sowohl mehrheitlich männliche Polizeibedienstete wie vom Ministerium entlehene mehrheitlich weibliche Verwaltungsbedienstete eingesetzt. Die Polizeibediensteten waren besser besoldet als die entlehene Verwaltungsbediensteten. Ein Wechsel auf die besser besoldeten Stellen war nicht möglich. Frau Kenny u. a. sahen darin einen Verstoß gegen Art. 141 EG und gegen die RL 75/117/EWG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Geschlechts.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des High Court (Irland) entschied der EuGH:**

Art. 141 EG und die Richtlinie 75/117 geben vor, worin die Rechtfertigung des Arbeitgebers bei einer dem Anschein nach vorliegenden mittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bestehen muss, auf welche Arbeitnehmer sich eine solche Rechtfertigung beziehen muss, und ob das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen bei der Prüfung dieser Rechtfertigung berücksichtigt werden kann.

Dabei hat der Arbeitgeber im Rahmen einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung eine sachliche Rechtfertigung des festgestellten Entgeltunterschieds zwischen den Arbeitnehmern, die sich für diskriminiert halten, und den Vergleichspersonen beizubringen.

Statistische Angaben dürfen berücksichtigt werden, wenn sie sich auf eine ausreichende Zahl von Personen beziehen, sie nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln und sie generell gesehen als aussagekräftig erscheinen.

Das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen darf neben anderen objektiven Umständen berücksichtigt werden, wenn diese mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Einklang stehen.

## 5.16 EuGH-Urteil vom 22.11.2012 – Rs. C-385/11 (Elbal Moreno) „Altersrente von Teilzeitbeschäftigten“

Gegenstand des Verfahrens waren spanische Rechtsvorschriften, wonach Teilzeitbeschäftigte, bei denen es sich größtenteils um Frauen handelt, proportional längere Beitragszeiten zurücklegen müssen. Frau Elbal Moreno sah darin einen Verstoß gegen die RL 79/7/EWG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Geschlechts.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social de Barcelona entschied der EuGH:**

Es liegt eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vor, wenn Teilzeitbeschäftigte, bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt, gegenüber Vollzeitbeschäftigten proportional längere Beitragszeiten zurücklegen müssen, um einen Anspruch auf eine beitragsbezogene Altersrente zu haben, deren Höhe bereits proportional zu ihrer Arbeitszeit herabgesetzt ist. Diese nationale Regelung ist auch nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hätten. Denn die gewählten Mittel dienen nicht einem legitimen Ziel der Sozialpolitik des Mitgliedstaats und sind zudem unverhältnismäßig. Insbesondere könnte dieses Ziel auch durch eine andere, für die betroffenen Arbeitnehmer weniger einschneidende Maßnahme erreicht werden. Zwar kennt das spanische Recht Korrekturmaßnahmen. Jedoch haben diese auf die Situation von Teilzeitbeschäftigten wie im Fall von Frau Elbal Moreno keinerlei positive Auswirkungen gehabt. Demzufolge verstößt eine derartige nationale Regelung gegen die Richtlinie 79/7 und stellt eine mittelbare Diskriminierung dar.

## **5.17 EuGH Urteil vom 21.07.2011 – Rs. C-104/10 (Kelly) „Kein Informationsanspruch über die Qualifikationen von Mitbewerbern“**

Gegenstand des Verfahrens war unter anderem die Auslegung von Art. 4 der Richtlinie 76/207/EWG oder Art. 1 Nr. 3 der Richtlinie 2002/73/EG in der Frage, ob ein abgelehnter Bewerber die Offenlegung der Unterlagen anderer Bewerber bezüglich ihrer Qualifikationen verlangen kann, um eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend machen zu können. Herr Kelly meinte, ihm sei infolge der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes der Zugang zur Berufsausbildung verwehrt worden und er habe Anspruch auf Offenlegung der Qualifikation der anderen Bewerber.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des High Court (Irland) entschied der EuGH:**

Aus dem Wortlaut der Richtlinie geht kein Anspruch auf Einsichtnahme hervor. Der abgelehnte Bewerber kann die Informationen über die Qualifikationen anderer Bewerber nicht verlangen. Die Richtlinie verfolgt den Zweck, die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes beim Zugang zur Berufsausbildung umzusetzen. Dabei bleibt es den innerstaatlichen Stellen überlassen, wie sichergestellt werden soll, dass eine Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erreicht wird und Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die der Richtlinie zuwiderlaufen, aufgehoben werden. Daher ist es nicht möglich, daraus eine besondere Verpflichtung abzuleiten, die einem Bewerber die Offenlegung der Qualifikation anderer Bewerber erlaube.

## **5.18 EuGH-Urteil vom 01.03.2011 – Rs. C-236/09 (Test-Achats) „Berücksichtigung des Geschlechts als Risikofaktor in Versicherungsverträgen“**

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen des belgischen Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG sowie dieser Richtlinie. Diese sieht unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen von der Regel geschlechtsneutraler Prämien und Leistungen bei Versicherungsverträgen vor. Die Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL sah in den belgischen Bestimmungen, die diese Ausnahme in belgisches Recht umsetzen, einen Verstoß gegen höherrangiges Unionsrecht im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen der Cour constitutionnelle (Belgien) entschied der EuGH:**

Die RL 2004/113/EG sieht vor, dass die Unterschiede bei den Prämien und Leistungen bei Versicherungsverträgen, die sich aus der Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei ihrer Berechnung ergeben, bis spätestens zum 21. Dezember 2007 abgeschafft sein mussten. Da geschlechtsspezifische Beitragsunterschiede im Versicherungsbereich in den Mitgliedstaaten weit verbreitet sind, waren für nach diesem Datum abgeschlossene Versicherungsverträge Ausnahmeregelungen zugelassen. Diese Ausnahmeregelungen hätten nach fünf Jahren überprüft werden müssen.

Da die RL nur eine Überprüfung, nicht jedoch eine Befristung der Anwendungsdauer dieser Ausnahmeregelung vorsieht, besteht nach Ansicht des EuGH die Gefahr, dass die in der Richtlinie vorgesehene Ausnahme von der Gleichbehandlung von Frauen und Männern unbefristet zulässig ist. Eine Bestimmung aber, die den betreffenden Mitgliedstaaten unbefristete Ausnahmen gestattet, widerspricht dem Ziel der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Sie verstößt gegen das Diskriminierungsverbot der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Sie muss daher nach Ablauf einer angemessenen Übergangszeit als ungültig angesehen werden.

Der EuGH hat folglich die Möglichkeit der Ausnahme von der Grundregel geschlechtsneutraler Prämien und Leistungen im Versicherungssektor mit Wirkung vom 21. Dezember 2012 für ungültig erklärt.

### **5.19 EuGH-Urteil vom 18.11.2010 – Rs. C-356/09 (Kleist) „Kündigung bei unterschiedlichem Rentenalter von Männern und Frauen“**

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen eines österreichischen Tarifvertrags, wonach Beschäftigte bei Erreichen des Renteneintrittsalters gekündigt werden können, wobei dieses Alter für berufstätige Frauen in Österreich bei 60. Lebensjahren, für berufstätige Männer allerdings erst bei 65. Lebensjahren liegt. Frau Kleist sah hierin einen Verstoß gegen die Richtlinie 76/207/EWG in der durch die RL 2002/73/EG geänderten Fassung im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen des Geschlechts.

#### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich) entschied der EuGH:**

Erwerben Frauen einen Anspruch auf Alterspension mit 60 Jahren, Männer hingegen erst mit 65 Jahren, ist dies eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts. Die Situationen zwischen Frauen und Männern sind vergleichbar, da die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich sind. Diese Ungleichbehandlung kann nicht durch das Ziel gerechtfertigt werden, die Beschäftigung jüngerer Menschen zu fördern.

Eine nationale Regelung, die es erlaubt, Arbeitnehmer zu kündigen, die einen Anspruch auf Alterspension erworben haben, stellt daher eine verbotene unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, wenn Frauen diesen Anspruch in einem Alter erwerben, das fünf Jahre niedriger ist als das Alter, in dem der Anspruch für Männer entsteht.

## 5.20 EuGH Urteil vom 30.09.2010 – Rs. C-104/09 (Álvarez) „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.

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.

(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.

## **5.21 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 „schwängere 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.



## 5.22 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.

## **6 Religion/Weltanschauung**

### **6.1 EuGH Urteil vom 28.11.2023 -Rs. C-148/22 - „Tragen des islamischen Kopftuchs bei öffentlichen Arbeitgebern“**

Der EuGH entschied auf das Vorabentscheidungsersuchen vom Tribunal du travail de Liège (Arbeitsgericht Lüttich, Belgien) hin, dass öffentliche Arbeitgeber ihren Beschäftigten das Tragen sichtbarer Zeichen religiöser oder weltanschaulicher Überzeugungen verbieten dürfen. Voraussetzung dafür ist, dass der öffentliche Arbeitgeber dabei ein einheitliches und vollständiges neutrales Arbeitsumfeld schafft, welches auch verhältnismäßig ist. Die Gerichte der Mitgliedstaaten haben dabei zu überprüfen, ob die jeweils getroffenen Maßnahmen und die zugrunde liegenden Ziele mit der Religionsfreiheit im Einklang stehen und verhältnismäßig sind.

Mit der Entscheidung weitet der europäische Gerichtshof (EuGH) seine Linie zu Neutralitätsregeln bezüglich privater Unternehmen nun auch auf öffentliche Arbeitgeber aus. Solche Regeln müssen aber allgemeingültig sein und unterschiedslos angewandt werden, so dass die Hürde für eine derartige Neutralitätspolitik auf der Arbeit weiterhin hoch bleibt.

### **6.2 EuGH Vorlage (Beschluss vom 21.07.2022, Az. 2 AZR 130/21 (A)) – „Kündigung nach Kirchenaustritt“**

Beim EuGH war ein Fall anhängig, bei dem es um die Frage ging, ob ein Kirchenaustritt vor Beschäftigungsbeginn eine Kündigung durch eine Religionsgemeinschaft rechtfertigen kann, wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Religionsgemeinschaft zum Zeitpunkt der Einstellung anzugehören. Im konkreten Fall kündigte ein katholisches Krankenhaus einer Hebamme, da sie nach Zeichnung des Arbeitsvertrages angegeben hatte, dass sie aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Das Krankenhaus beschäftigt konfessionslose Hebammen, die auch bereits zum Zeitpunkt der Einstellung nicht katholisch waren. Rechtlich zu klären ist, ob eine solche nach nationalem Recht vorgesehene Rechtfertigungsmöglichkeit mit Unionsrecht, insbesondere der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) im Licht von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta), vereinbar ist. Sollte dies der Fall sein, bat das Gericht den EuGH um Klärung, welche Anforderungen an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung wegen der Religion zu stellen sind. Die der Caritas angeschlossene Beklagte hatte vor dem EuGH anerkannt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung beendet wurde. Eine Entscheidung in der Sache findet somit nicht statt, so dass die vom BAG genannten Rechtsfragen weiterhin ungeklärt bleiben.

### **6.3 EuGH Urteil vom 15.07.2021 - verb. Rs. C-804/18 (WABE e.V.) und C-341/19 (Müller Handels GmbH) und C-344/20 „Umfassendes Verbot religiöser Zeichen am Arbeitsplatz zulässig; Tragen des islamischen Kopftuchs bei privaten Arbeitgebern“**

Gegenstand der Verfahren war die Auslegung der RL 2000/78 wegen eines von WABE e.V. ausgesprochenen Verbots, wonach die Mitarbeiter am Arbeitsplatz keine sichtbaren Zeichen ihrer politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen tragen dürfen, bzw. wegen einer Weisung der Müller Handels GmbH, erteilten Weisung, am Arbeitsplatz keine auffälligen großflächigen Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Art zu tragen. Im Streit standen hierbei die Auslegung der RL 2000/78 im Hinblick auf eine Diskriminierung wegen der Religion bzw. des Geschlechts.

#### **Auf die Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts und des ArbG Hamburg entschied der EuGH:**

Eine unmittelbare Benachteiligung wegen Religion/Weltanschauung bei betriebsinterner, für alle Beschäftigten geltenden Regelung liegt nicht vor. Wohl aber eine mittelbare Benachteiligung, die durch eine Politik politischer, weltanschaulicher und religiöser Neutralität gegenüber Kunden oder Nutzern gerechtfertigt sein kann. Voraussetzung hierfür ist ein wirkliches Bedürfnis, also der Nachweis der Beeinträchtigung der unternehmerischen Freiheit. Eine Rechtfertigung über Beschränkung auf auffällige großflächige Zeichen ist nicht möglich. Denn diese würde zu unmittelbarer Diskriminierung führen, weil großflächige Zeichen (wie das Kopftuch) mit bestimmten Religionen untrennbar verbunden sind. Neutralitätspolitik im Unternehmen muss sich daher auf alle - kleine und große - Zeichen einer Religion/Weltanschauung/Politischen Überzeugung beziehen.

Da die RL 2000/78 selbst keinen Einklang zwischen Religions-/Weltanschauungsfreiheit und rechtmäßigen Einschränkungen (wie beispielsweise Unternehmerfreiheit) trifft, kann nationales Recht bzw. nationale Rechtsprechung im Rahmen des mitgliedstaatlichen Wertungsspielraums zur Auslegung der RL herangezogen werden.

## **6.4 EuGH Urteil vom 22.01.2019 - Rs. C-193/17 (Cresco Investigation) „Feiertagsentgelt für alle am Feiertag tätige Beschäftigte“**

Gegenstand der Verfahren waren Bestimmungen des österreichischen Arbeitsrechts, wonach der Karfreitag für Angehörige bestimmter Kirchen ein Feiertag ist, und wonach Beschäftigte, die an einem Feiertag arbeiten, ein zusätzliches Feiertagsentgelt bzw. Zeitausgleich erhalten. Ein Beschäftigter der Cresco Investigation, für den wegen fehlender Kirchenmitgliedschaft der Karfreitag kein Feiertag ist und dem deshalb kein zusätzliches Feiertagsentgelt gewährt wurde für seine Arbeit am Karfreitag, sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen der Religion.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich) entschied der EuGH:**

Eine nationale Regelung, nach der zum einen der Karfreitag ein Feiertag nur für die Beschäftigten ist, die bestimmten christlichen Kirchen angehören, und zum anderen nur diese Beschäftigte, wenn sie zur Arbeit an diesem Feiertag herangezogen werden, Anspruch auf ein zusätzliches Feiertagsentgelt für die an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung haben, stellt eine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion dar, die nicht gerechtfertigt ist.

Das Diskriminierungsverbot der EU-Grundrechtecharta (Art. 21) verpflichtet auch einen privaten Arbeitgeber, allen Beschäftigten das Recht auf einen Feiertag am Karfreitag bzw. bei Tätigkeit ein zusätzliches Feiertagsentgelt zu gewähren, solange der betroffene Mitgliedstaat seine diskriminierende Regelung nicht zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung geändert hat.

## **6.5 EuGH Urteil vom 11.09.2018 – Rs. C-68/17 (IR) „Loyales Verhalten gegenüber kirchlichen Arbeitgebern von konkreter Tätigkeit abhängig“**

Gegenstand der Verfahren waren deutsche Regelungen, nach denen kirchliche Arbeitgeber von ihren Beschäftigten ein loyales Verhalten im Sinne des kirchlichen Selbstverständnisses verlangen und darauf auch arbeitgeberseitige Maßnahmen wie Kündigungen stützen konnten. Dabei konnten die Loyalitätsanforderungen je nach Religionszugehörigkeit der Beschäftigten unterschiedlich sein. Die IR GmbH hatte den katholischen Chefarzt JQ ihres kirchlichen Krankenhauses wegen seiner Wiederverheiratung gekündigt. JQ sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen der Religion.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) entschied der EuGH:**

Kirchliche Arbeitgeber dürfen an ihre Beschäftigten nach Konfession oder Konfessionslosigkeit keine unterschiedlichen Loyalitätsanforderungen stellen, ohne dass dies wirksam gerichtlich überprüfbar ist. Unterschiedliche Loyalitätsanforderungen müssen durch die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung begründbar und dabei verhältnismäßig sein.

**6.6 EuGH Urteil vom 17.04.2018 - Rs. C-414/16 (Egenberger)  
„Religionszugehörigkeit als Beschäftigungsvoraussetzung gerichtlich überprüfbar“**

Gegenstand der Verfahren waren deutsche Regelungen, nach denen kirchliche Arbeitgeber selbst verbindlich festlegen konnten, ob Bewerbende einer Kirche angehören müssen, weil deren Kirchenzugehörigkeit nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine berufliche Anforderung im Sinne des § 9 Abs. 1 AGG darstelle. Nach deutscher Rechtsprechung war eine solche kirchliche Festlegung wegen des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen vor staatlichen Arbeitsgerichten nur eingeschränkt auf Plausibilität, nicht aber inhaltlich überprüfbar. Frau Egenberger sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Verbot einer Benachteiligung wegen der Religion.

**Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) entschied der EuGH:**

Das Vorbringen eines kirchlichen Arbeitgebers, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, muss gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen unabhängigen bzw. gerichtlichen Kontrolle sein können.

Eine derartige berufliche Anforderung liegt vor, wenn sie notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist, keine sachfremden Erwägungen enthält und verhältnismäßig ist.

## **6.7 EuGH Urteile vom 14.03.2017 - Rs. C-157/15 (Achbita) und Rs. C-188/15 (Bougnouli) „Kopftuchverbot am Arbeitsplatz“**

Gegenstand der Verfahren waren jeweils Kündigungen, die infolge des Tragens eines Kopftuchs am Arbeitsplatz von den Arbeitgebern ausgesprochen wurden. Dabei war es im Fall Rs. 157/15 (Achbita) allen Beschäftigten gleichermaßen untersagt, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen zu tragen. Im Fall Rs. C-188/15 (Bougnouli) erfolgte die Kündigung von Frau Bougnouli nach einer Kundenbeschwerde wegen ihres Kopftuchs. In beiden Fällen wurde in den Kündigungen ein Verstoß gegen die RL 2000/78/EG gesehen im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen der Religion.

### **Auf die Vorabentscheidungsersuchen des Hof van Cassatie (Belgien) und des Cour de cassation (Frankreich) entschied der EuGH:**

Eine betriebsinterne Regelung, die allen Beschäftigten das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen verbietet und damit unterschiedslos für jede Bekundung solcher Überzeugungen gilt, stellt keine unmittelbar auf der Religion oder Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne der Richtlinie dar.

Die Rechtfertigung einer eventuellen mittelbaren Ungleichbehandlung kann als sachlichen Grund auch die vom Arbeitgeber gewünschte Neutralität nach außen berücksichtigen, welche Ausdruck der von der Charta der Grundrechte anerkannten unternehmerischen Freiheit ist.

Gibt es eine solche betriebsinterne Regelung nicht, können hingegen Kundeninteressen allein nicht zur Grundlage einer Kündigung gemacht werden. Der Wille des Arbeitgebers, den Wünschen von Kunden zu entsprechen, die ein Kopftuch ablehnen, ist keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, die eine Ungleichbehandlung wegen der Religion rechtfertigen könnte.

## 7 Übergreifende Fragestellungen

### 7.1 EuGH Urteil vom 29.07.2024 - RS C-184/22 und C-185/22 (IK und CM gegen „KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.“) „Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen - Mittelbare Geschlechterdiskriminierung von Frauen“

Der Fall betraf zwei teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte, die sich aufgrund ihrer Vertragsbedingungen im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten benachteiligt sahen, da sie trotz Leistung von Überstunden weder Überstundenzuschlag noch eine entsprechende Zeitgutschrift erhielten. Ein Zuschlag war sowohl für Teil- als auch Vollzeitbeschäftigte erst bei einer Überschreitung von 38,5 Wochenarbeitsstunden vorgesehen. Sie erhoben Klage auf Erteilung einer den Zuschlägen entsprechenden Zeitgutschrift sowie einer Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG. Vor dem Landesarbeitsgericht Hessen wurden ihnen die entsprechenden Zeitgutschriften zugesprochen. Hinsichtlich des Entschädigungsanspruchs blieb die Klage erfolglos, so dass die Klägerinnen Revision einlegten.

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

Art. 157 AEUV sowie Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 05.07.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sind dahingehend auszulegen, dass eine nationale Regelung, die Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte nur für die Arbeitsstunden vorsieht, die über die reguläre Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehen, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Dies gilt insbesondere, wenn diese Regelung überwiegend Frauen benachteiligt, auch wenn die Gruppe der nicht benachteiligten Vollzeitbeschäftigten nicht hauptsächlich aus Männern besteht. Eine solche Diskriminierung kann nicht gerechtfertigt werden, selbst wenn die Regelung darauf abzielt, Arbeitgeber von der Anordnung übermäßiger Überstunden abzuhalten und sicherzustellen, dass Vollzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden als Teilzeitbeschäftigte.

Die Entscheidung stärkt die Rechte von Teilzeitbeschäftigten und führt dazu, dass bestehende nationale Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle von Arbeitgebern angepasst werden müssen. Wenn es um Überstundenvergütungen geht, dürfen Teilzeitbeschäftigte damit nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitkräfte. Maßgeblich sollte die individuelle Arbeitszeit einer Teilzeitkraft sein.

## **7.2 EuGH Urteil vom 07.12.2023-Rs. C-634/21 und C-26/22 und C-64/22 (Schufa Holding; Scoring) „Diskriminierungsrisiken bei automatisierten Entscheidungen, Anforderungen an den Datenschutz“**

Der EuGH hat mit seinen Urteilen festgestellt, dass das Schufa „Scoring“ als eine von der DSGVO grundsätzlich verbotene „automatisierte Entscheidung im Einzelfall“ anzusehen ist, sofern die Kunden der SCHUFA, wie beispielsweise Banken, ihm eine maßgebliche Rolle im Rahmen der Kreditgewährung beimessen. Damit steht fest, dass nicht nur Rückgriffe von Unternehmen auf die Bonitätsbewertung der Schufa erhöhten datenschutzrechtlichen Anforderungen unterliegen, sondern die Erstellung des „Scoring“ selbst eine automatisierte Entscheidung darstellt. Eine solche Rechtsauslegung ist aus Sicht des EuGHs notwendig um rechtliche Schutzlücken zu schließen.

Automatisierte Entscheidungen sind grundsätzlich verboten und nur unter strengen Ausnahmen möglich. Hintergrund ist, dass solche automatisierten Entscheidungen Diskriminierungsrisiken beinhalten.

Der EuGH nimmt ausdrücklich Bezug auf die Erwägungsgründe in der Datenschutzgrundverordnung. Dort wird die Gefahr einer diskriminierenden Wirkung solcher automatisierten Entscheidungen explizit erwähnt in Hinblick auf die ethnische Herkunft, rassistische Gründe, politische Meinung, Religion oder Weltanschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetischer Anlagen oder Gesundheitszustand sowie sexueller Orientierung.

Wie der EuGH in seinem Urteil ausführt, löst eine automatisierte Entscheidungsfindung Informationspflichten aus. Betroffene Personen haben ein Auskunftsrecht gegenüber dem für die Verarbeitung Verantwortlichen. Sie haben ein Recht auf aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Datenverarbeitung.

Der EuGH ließ in seiner Entscheidung anklingen, dass er Bedenken habe, ob die Ausnahmeregelungen im Bundesdatenschutzgesetz, welches der Schufa aktuell die Erstellung solcher Scores erlauben, mit der Datenschutzgrundverordnung vereinbar sind. Sollte dies nicht der Fall sein, handelt die SCHUFA, so der EuGH, ohne Rechtsgrundlage. Dies im Einzelnen zu klären, sei nun Aufgabe des nationalen Gerichts.



### **7.3 EuGH Urteil vom 15.04.2021 - Rs. C-30/19 (Braathens Regional Aviation) „Prüfung und Feststellung einer Diskriminierung einklagbar“**

Gegenstand der Verfahren waren schwedische Bestimmungen zum Prozessrecht. Ein Fluggast war wegen seines Aussehens auf Veranlassung der Fluggesellschaft einer zusätzlichen Sicherheitskontrolle unterzogen worden. Die schwedische Antidiskriminierungsstelle klagte daraufhin für den Betroffenen auf Schadensersatz wegen rassistischer Diskriminierung. Die Fluggesellschaft zahlte zwar Schadensersatz im Rahmen eines so genannten Anerkenntnisses, bestritt aber eine Diskriminierung.

Das gerichtliche Verfahren wurde durch dieses Anerkenntnis der Fluggesellschaft beendet, ohne dass die Diskriminierung geprüft wurde. Der Fluggast bzw. die schwedische Antidiskriminierungsstelle begehrten jedoch die Prüfung und gegebenenfalls die Feststellung einer Diskriminierung durch das Gericht. Die schwedischen Gerichte aber sahen hierzu keine Notwendigkeit oder Veranlassung. Die schwedische Antidiskriminierungsstelle sah darin einen Verstoß gegen die RL 2000/43 und Art. 47 der Grundrechtecharta.

#### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Högsta domstol (Schweden) entschied der EuGH:**

Ein Rechtsschutz ist nur dann effektiv im Sinne des Europarechts, wenn er eine Wiedergutmachungs- und auch eine Abschreckungsfunktion enthält. Beides setzt aber die Prüfung bzw. die Feststellung einer Diskriminierung voraus. Eine Verfahrensbeendigung wie das Anerkenntnis, der Dispositionsgrundsatz oder der Grundsatz der Verfahrensökonomie dürfen zu keinem anderen Ergebnis führen.

Zudem vermag allein die Zahlung eines Geldbetrags nicht den wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz einer Person zu gewährleisten, die die Feststellung begehrt, dass sie Opfer einer Diskriminierung wurde. Die mit derartigen Fällen befasste Gerichte der Mitgliedstaaten müssen deshalb dem europäischen Recht entgegenstehende Verfahrensvorschriften unangewendet lassen.

## 7.4 EuGH Urteile vom 20.06.2019 - Rs. C-404/18 (Hakelbracht e.a.) „Umfassende Geltung des Viktimisierungsverbots“

Gegenstand der Verfahren waren belgische Bestimmungen, wonach an das Viktimisierungsverbot des belgischen Gendergesetzes strenge formale Voraussetzungen gestellt werden. Frau Hakelbracht hatte in einem Bewerbungsgespräch, das sie mit Frau Vandebon führte, auf ihre Schwangerschaft hingewiesen und wurde daraufhin nicht eingestellt, woraufhin sie erfolgreich Schadensersatz einklagte. Frau Vandebon wurde daraufhin von ihrem Arbeitgeber verantwortlich gemacht und gekündigt. Die beiden Frauen und das Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen sahen darin einen Verstoß gegen die RL 2006/54/EG im Hinblick auf die dort enthaltenen Bestimmungen zum Viktimisierungsverbot.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsrechtbank Antwerpen (Belgien) entschied der EuGH:**

Eine Vorschrift, die Personen vor Viktimisierung durch den Arbeitgeber nur dann schützt, wenn diese Personen als Zeugen im Rahmen einer Untersuchung aufgetreten sind und ihre Aussage den vorgesehenen Formerfordernissen entspricht, verstößt gegen Europarecht.

Aus der Richtlinie geht hervor, dass die Kategorie von Beschäftigten, die unter den in dieser Bestimmung vorgesehenen Schutz fallen kann, weit zu verstehen ist und alle umfasst, gegen die der Arbeitgeber als Reaktion auf eine wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingereichte Beschwerde Vergeltungsmaßnahmen ergreifen kann, ohne dass diese Kategorie anderweitig begrenzt wäre. Es kommt nicht auf formale Kriterien an, sondern auf die Rolle, die diese Beschäftigten zugunsten der geschützten Person eventuell spielen.

Die Bestimmung ist eine spezielle Ausprägung des Grundsatzes des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes.

## **7.5 EuGH Urteil vom 28.07.2016 - Rs. C-423/15 (Kratzer) „Bewerbung nur zum Zweck der Entschädigung“**

Gegenstand des Verfahrens war die Frage, ob auch derjenige als Bewerber im Sinne der RL 2000/78/EG und der RL 2006/54/EG gilt, aus dessen Bewerbung hervorgeht, dass nicht eine Einstellung oder Beschäftigung, sondern nur der Status als Bewerber erreicht werden soll, um Entschädigungsansprüche geltend zu machen. Nach einer automatisch generierten, aber unbeabsichtigten Absage des Arbeitgebers auf die Bewerbung des Herrn Kratzer erhob dieser den Vorwurf der Altersdiskriminierung. Eine spätere Einladung zum Vorstellungsgespräch lehnte er ab und schlug vor, nach Erfüllung des von ihm geltend gemachten Entschädigungsanspruchs über seine Zukunft bei diesem Arbeitgeber zu sprechen.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) entschied der EuGH:**

Eine Situation, in der eine Person mit ihrer Bewerbung nicht die betreffende Stelle erhalten, sondern nur den formalen Status als Bewerber erlangen möchte, und zwar mit dem alleinigen Ziel, eine Entschädigung geltend zu machen, fällt nicht unter den Begriff „Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger Erwerbstätigkeit“ im Sinne der Richtlinien.

Diese Vorgehensweise kann als Rechtsmissbrauch bewertet werden, wenn die nach Unionsrecht erforderlichen Tatbestandsmerkmale (Regelungsziel wird nicht erreicht und Absicht einer ungerechtfertigten Vorteilerlangung) vorliegen.

## **7.6 EuGH Urteil vom 17.12.2015 - Rs. C-407/14 (Arjona Camacho) „Gewährung von Strafschadensersatz“**

Gegenstand des Verfahrens war die Frage, ob Art. 18 der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen dahin auszulegen ist, dass nationale Gerichte Strafschadensersatz zusprechen können, selbst wenn dies der nationalen Rechtstradition fremd ist. Frau Arjona Camacho hatte diesen nach ihrer eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellenden Entlassung gefordert, um für ihre ehemalige Arbeitgeberin und für andere Arbeitgeber ein Exempel zu statuieren.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n° 1 de Córdoba (Spanien) entschied der EuGH:**

Wählen die Mitgliedstaaten als Maßnahme zur Erreichung des Ziels der Wiederherstellung tatsächlicher Chancengleichheit die finanzielle Wiedergutmachung, so muss diese angemessen sein. Das heißt, die durch die diskriminierende Entlassung tatsächlich entstandenen Schäden sind gemäß den anwendbaren staatlichen Regeln in vollem Umfang auszugleichen.

Das bedeutet aber nicht, einer Person, der durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ein Schaden entstanden war, Strafschadensersatz zuerkennen zu müssen, der über den vollständigen Ausgleich des ihr tatsächlich entstandenen Schadens hinausgeht und eine Sanktionsmaßnahme darstellt. Die Mitgliedstaaten haben zwar die Möglichkeit zur Schaffung eines Strafschadensersatzes, sind hierzu aber nicht verpflichtet. Der nationale Richter kann denjenigen, von dem diese Diskriminierung ausgeht, jedenfalls nicht selbst zu einem solchen Strafschadensersatz verurteilen.

## **7.7 EuGH-Urteil vom 25.04.2013 – Rs. C-81/12 (Accept) „Haftung für diskriminierende Äußerungen; Qualität von Sanktionen“**

Gegenstand des Verfahrens waren homophobe Äußerungen des „Patrons“ und Förderers des FC Steaua Bukarest, wogegen die Nichtregierungsorganisation Accept beim Nationalen Rat für die Bekämpfung der Diskriminierung (CNCD) Beschwerde einlegte. Weil von dort nach sechs Monaten nur noch eine Verwarnung ausgesprochen werden konnte, sah Accept darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Hinblick auf das dort niedergelegte Verbot einer Benachteiligung wegen der sexuellen Orientierung.

### **Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Curte de Apel București (Rumänien) entschied der EuGH:**

Ein Profifußballverein muss sich Äußerungen von einer Person zurechnen lassen, die sich als Hauptgeschäftsführer dieses Vereins darstellt und in den Medien und in der Gesellschaft als solcher wahrgenommen wird, ohne notwendigerweise rechtlich befugt zu sein, den Verein zu binden oder bei Einstellungen zu vertreten.

Die Richtlinie steht einer nationalen Regelung entgegen, die sechs Monate nach einer Diskriminierung als Sanktion lediglich eine Verwarnung vorsieht, und wenn eine solche Diskriminierung nicht unter materiell- und verfahrensrechtlichen Bedingungen sanktioniert wird, unter denen die Sanktion wirksam, verhältnismäßig und abschreckend wäre.

## 7.8 EuGH-Urteil vom 19.04.2012 – Rs. C-415/10 (Meister) „Auskunftsanspruch“

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2006/54/EG im Hinblick auf die Frage, ob einem Arbeitnehmer, der darlegt, dass er die Voraussetzungen für eine von einem Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle erfüllt, im Falle seiner Nichtberücksichtigung ein Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber eingeräumt werden muss, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist.

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

Ein Auskunftsanspruch besteht nicht. Der Gerichtshof hält auf diesen Fall seine Rechtsprechung in der Rs. C-104/10 (Kelly) für übertragbar, wonach das Unionsrecht für eine Person, die sich für diskriminiert hält, keine spezifische Möglichkeit der Einsichtnahme in Informationen vorsieht, um die Tatsachen glaubhaft machen zu können, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Denn der Unionsgesetzgeber wollte trotz der Entwicklungen der Rechtsvorschriften die Beweislastregelung nicht ändern. Daneben weist der Gerichtshof darauf hin, dass nationale Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten vorsehen können, dass eine Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.

Allerdings kann die Verweigerung jeden Zugangs zu Informationen durch einen Beklagten ein Gesichtspunkt sein, der im Rahmen des Nachweises der Tatsachen heranzuziehen ist, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

## **7.9 EuGH-Urteil vom 08.07.2010 – 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.

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. 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, weil diese das Geschlecht nicht als Diskriminierungsgrund nennt.

## 8 Abkürzungsverzeichnis

|             |  |
|-------------|--|
| % .....     | Prozent  |
| § .....     | Paragraf   |
| Abs. ....   | Absatz, Absatz                                       |
| AEUV .....  | Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union |
| AGG .....   | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz                  |
| Art. ....   | Artikel  |
| BGB .....   | Bürgerliches Gesetzbuch                              |
| BNotO.....  | Bundesnotarordnung                                   |
| Buchst..... | Buchstabe  |
| bzw. ....   | beziehungsweise                                      |
| DSGVO.....  | Datenschutzgrundverordnung                           |
| EFTA .....  | Europäische Freihandelsassoziation                   |
| EG .....    | Entgeltgleichheitsgesetz                             |
| EU .....    | Europäische Union                                    |
| EuGH .....  | Europäischer Gerichtshof                             |
| GmbH .....  | Gesellschaft mit beschränkter Haftung                |
| HIV .....   | Humanes Immundefizienz-Virus                         |
| I .....     | römisch eins   |
| i.S.d. .... | im Sinne des   |
| IX .....    | römisch neun   |
| KSchG.....  | Kündigungsschutzgesetz                               |
| LGBTI.....  | Lesbian, Gay, Bi, Trans, Inter                       |
| mind.....   | mindestens   |
| Nr.....     | Nummer   |
| OLG .....   | Oberlandesgericht                                    |
| RL .....    | Richtlinie   |
| SGB.....    | Sozialgesetzbuch                                     |
| TzBfG.....  | Teilzeit- und Befristungsgesetz                      |
| u.a.....    | unter anderem  |
| V .....     | römisch fünf   |
| vgl.....    | verglichen   |

**Sie haben Diskriminierung erlebt?  
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:**

E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)  
Telefon: 0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)  
Web: [antidiskriminierungsstelle.de/beratung](http://antidiskriminierungsstelle.de/beratung)

**Impressum**

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeberin:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
11018 Berlin  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Allgemeine Anfragen:**

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Stand:** März 2025