



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

1. Dezember 2016 *

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Richtlinie 2000/78/EG — Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf — Art. 1 bis 3 — Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung — Vorliegen einer ‚Behinderung‘ — Begriff der langfristigen körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen — Charta der Grundrechte der Europäischen Union — Art. 3, 15, 21, 30, 31, 34 und 35 — Entlassung eines Arbeitnehmers, der auf unbestimmte Zeit vorübergehend arbeitsunfähig im Sinne des nationalen Rechts ist“

In der Rechtssache C-395/15

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 33 Barcelona, Spanien) mit Entscheidung vom 14. Juli 2015, beim Gerichtshof eingegangen am 22. Juli 2015, in dem Verfahren

Mohamed Daouidi

gegen

Bootes Plus SL,

Fondo de Garantía Salarial,

Ministerio Fiscal

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten L. Bay Larsen sowie der Richter M. Vilaras, J. Malenovský, M. Safjan (Berichterstatter) und D. Šváby,

Generalanwalt: Y. Bot,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Herrn Daouidi, vertreten durch G. Pérez Palomares, abogado,

— des Ministerio Fiscal, vertreten durch A. C. Andrade Ortiz,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

— der spanischen Regierung, vertreten durch A. Gavela Llopis als Bevollmächtigte,
— der französischen Regierung, vertreten durch G. de Bergues, D. Colas und R. Coesme als Bevollmächtigte,
— der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin und N. Ruiz García als Bevollmächtigte,
nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 26. Mai 2016
folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 3, 15, 21 Abs. 1, 30, 31, 34 Abs. 1 und 35 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) sowie der Art. 1 bis 3 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Mohamed Daouidi einerseits sowie der Bootes Plus SL, dem Fondo de Garantía Salarial (Lohngarantiefonds, Spanien) und dem Ministerio Fiscal (Staatsanwaltschaft, Spanien) andererseits wegen der Entlassung von Herrn Daouidi zu einem Zeitpunkt, als er auf unbestimmte Zeit vorübergehend arbeitsunfähig im Sinne des nationalen Rechts war.

Rechtlicher Rahmen

Völkerrecht

- 3 In dem im Namen der Europäischen Gemeinschaft mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 (ABl. 2010, L 23, S. 35) genehmigten Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (im Folgenden: VN-Übereinkommen) heißt es in Buchst. e der Präambel:

„in der Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“.

- 4 Art. 1 („Zweck“) dieses Übereinkommens lautet:

„Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.

Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

5 Nach Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) des VN-Übereinkommens bedeutet:

„Diskriminierung aufgrund von Behinderung‘ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen“.

Unionsrecht

6 In den Erwägungsgründen 11, 12, 15 und 31 der Richtlinie 2000/78 heißt es:

„(11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

(12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. ...

...

(15) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten; in diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.

...

(31) Eine Änderung der Regeln für die Beweislast ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist. Allerdings obliegt es dem Beklagten nicht, nachzuweisen, dass der Kläger einer bestimmten Religion angehört, eine bestimmte Weltanschauung hat, eine bestimmte Behinderung aufweist, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung hat.“

7 Art. 1 („Zweck“) dieser Richtlinie lautet:

„Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.“

8 Art. 2 („Der Begriff ‚Diskriminierung‘“) der Richtlinie sieht in seinen Abs. 1 und 2 vor:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

- a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
 - b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:
 - i) [D]iese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder
 - ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.“
- 9 Art. 3 („Geltungsbereich“) der Richtlinie 2000/78 bestimmt in Abs. 1 Buchst. c:
- „Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf
- ...
- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“.
- 10 Art. 10 („Beweislast“) dieser Richtlinie sieht in seinen Abs. 1, 2 und 5 vor:
- „(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.
- (2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.
- ...
- (5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.“

Spanisches Recht

- 11 Art. 9 Abs. 2 der Verfassung lautet:

„Der öffentlichen Gewalt obliegt es, die Bedingungen dafür zu schaffen, dass Freiheit und Gleichheit des Einzelnen und der Gruppen, denen er angehört, real und wirksam sind, die Hindernisse zu beseitigen, die ihre volle Entfaltung unmöglich machen oder erschweren, und die Teilnahme aller Bürger am politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben zu fördern.“

- 12 Art. 14 der Verfassung sieht vor:

„Alle Spanier sind vor dem Gesetz gleich, und niemand darf wegen seiner Abstammung, seiner Rasse, seines Geschlechts, seiner Religion, seiner Anschauungen oder jedweder anderer persönlicher oder sozialer Umstände oder Verhältnisse diskriminiert werden.“

- 13 Art. 15 der Verfassung bestimmt:

„Jeder hat das Recht auf Leben sowie auf körperliche und seelische Unversehrtheit, und niemand darf jemals der Folter oder unmenschlichen und entwürdigenden Strafen oder Behandlungen unterworfen werden. Die Todesstrafe ist abgeschafft, soweit nicht in den militärischen Strafgesetzen für Kriegszeiten etwas anderes vorgesehen ist.“

- 14 Art. 55 des Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut) vom 24. März 1995 (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654) in seiner für den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens maßgeblichen Fassung (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) sieht in seinen Abs. 3 bis 6 vor:

„(3) Die Kündigung wird für berechtigt, rechtswidrig oder nichtig erklärt.

(4) Die Kündigung gilt als berechtigt, wenn das vom Arbeitgeber in seinem Kündigungsschreiben behauptete Fehlverhalten erwiesen ist. Andernfalls oder wenn die Kündigung gegen die Formvorschriften des Abs. 1 dieses Artikels verstößt, ist sie rechtswidrig.

(5) Eine Kündigung, die auf einem nach der Verfassung oder dem Gesetz verbotenen Diskriminierungsgrund beruht oder gegen die Grundrechte und Grundfreiheiten des Arbeitnehmers verstößt, ist nichtig. ...

(6) Eine nichtige Kündigung bewirkt die sofortige Wiedereingliederung des Arbeitnehmers unter Zahlung des nicht erhaltenen Arbeitsentgelts.“

- 15 Art. 56 Abs. 1 des Arbeitnehmerstatuts lautet:

„Wird die Kündigung für rechtswidrig erklärt, kann der Arbeitgeber binnen fünf Tagen ab Zustellung des Urteils wählen zwischen der Wiedereingliederung des Arbeitnehmers und der Zahlung einer Abfindung in Höhe von 33 Tagesentgelten je Dienstjahr und bis zu einer Obergrenze von 24 Monatsbezügen, wobei Zeiten von weniger als einem Jahr anteilig auf Monatsbasis berechnet werden. Wird eine Abfindung gewählt, führt dies zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitseinstellung.“

- 16 Art. 96 Abs. 1 der Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (Gesetz 36/2011 über die Sozialgerichtsbarkeit) vom 10. Oktober 2011 (BOE Nr. 245 vom 11. Oktober 2011, S. 106584) hat folgenden Wortlaut:

„In Verfahren, in denen sich aus dem Vorbringen des Klägers stichhaltige Anhaltspunkte für eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung oder Identität, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters oder aufgrund einer Belästigung ergeben, und in jedem anderen angenommenen Fall einer Verletzung eines Grundrechts oder einer Grundfreiheit obliegt es dem Beklagten, die ergriffenen Maßnahmen und ihre Verhältnismäßigkeit objektiv und angemessen zu rechtfertigen und hinreichende Beweise dafür zu erbringen.“

- 17 Art. 108 Abs. 1 und 2 des Gesetzes 36/2011 bestimmt:

„(1) Das Gericht stellt im Urteilstenor fest, ob die Kündigung berechtigt, rechtswidrig oder nichtig ist.

Sie ist für berechtigt zu erklären, wenn das vom Arbeitgeber im Kündigungsschreiben geltend gemachte Fehlverhalten erwiesen ist. Andernfalls oder wenn die Formvorschriften von Art. 55 Abs. 1 [des Arbeitnehmerstatuts] missachtet wurden, wird sie für rechtswidrig erklärt.

...

(2) Eine Kündigung, die auf einen in der Verfassung oder im Gesetz genannten Diskriminierungsgrund gestützt ist oder die Grundrechte und Grundfreiheiten des Arbeitnehmers verletzt, ist nichtig.

...“

- 18 In Art. 110 Abs. 1 dieses Gesetzes heißt es:

„Wird die Kündigung für rechtswidrig erklärt, ist der Arbeitgeber zu verurteilen, den Arbeitnehmer zu den vor der Kündigung geltenden Bedingungen wiederinzugliedern und die aufgelaufenen Bezüge im Sinne von Art. 56 Abs. 2 [des Arbeitnehmerstatuts] zu begleichen oder wahlweise eine Abfindung zu zahlen, deren Höhe nach Art. 56 Abs. 1 [des Arbeitnehmerstatuts] zu bemessen ist. ...“

- 19 Art. 113 desselben Gesetzes sieht vor:

„Wird die Kündigung für nichtig erklärt, ist der Arbeitgeber zu verurteilen, den Arbeitnehmer unverzüglich wiederinzugliedern und ihm das nicht erhaltene Arbeitsentgelt zu zahlen. ...“

- 20 Art. 181 Abs. 2 des Gesetzes 36/2011 lautet:

„Sobald im Verfahren feststeht, dass Anhaltspunkte für eine Verletzung von Grundrechten oder Grundfreiheiten vorliegen, obliegt es dem Beklagten, die ergriffenen Maßnahmen und ihre Verhältnismäßigkeit objektiv und angemessen zu rechtfertigen und hinreichende Beweise dafür zu erbringen.“

- 21 Art. 2 des Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013 zur Billigung der Neufassung des Allgemeinen Gesetzes über die Rechte Behinderter und deren Eingliederung in die Gesellschaft) vom 29. November 2013 (BOE Nr. 289 vom 3. Dezember 2013, S. 95635) enthält folgende Begriffsbestimmungen:

....

a) Behinderung: eine Situation, die aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit voraussichtlich dauerhaften Beeinträchtigungen und jeder Art von Barrieren entsteht, die ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft beschränken oder verhindern.

...

c) Unmittelbare Diskriminierung: die Situation, in der sich eine Person mit Behinderung befindet, wenn sie wegen oder aufgrund ihrer Behinderung eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt.

d) Mittelbare Diskriminierung: wenn eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsklausel, eine individuelle Abrede, eine einseitige Entscheidung oder ein Kriterium oder eine Praxis oder aber ein Umfeld, ein Produkt oder eine Dienstleistung, die dem Anschein nach neutral sind, eine Person gegenüber anderen wegen oder aufgrund einer Behinderung in besonderer Weise benachteiligen können, sofern nicht objektiv ein rechtmäßiges Ziel verfolgt wird und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

...“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

22 Am 17. April 2014 wurde Herr Daouidi von Bootes Plus als Küchenhelfer in einem der Restaurants eines Hotels in Barcelona (Spanien) eingestellt.

23 Zu diesem Zweck schlossen Herr Daouidi und Bootes Plus einen mit erhöhtem Arbeitsanfall im Restaurant begründeten Aushilfsvertrag für eine Dauer von drei Monaten und mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden. Der Vertrag sah eine Probezeit von 30 Tagen vor. Am 1. Juli 2014 vereinbarten Herr Daouidi und Bootes Plus die Umwandlung dieses Teilzeitarbeitsvertrags in einen Vollzeitarbeitsvertrag über 40 Wochenstunden.

24 Am 15. Juli 2014 wurde Herrn Daouidis Vertrag um neun Monate bis zum 16. April 2015 verlängert. Der Küchenchef hatte dieser Verlängerung ebenso wie der Überführung des Teilzeitarbeitsvertrags von Herrn Daouidi in einen Vollzeitarbeitsvertrag zugestimmt.

25 Am 3. Oktober 2014 rutschte Herr Daouidi auf dem Boden der Küche des Restaurants, in dem er arbeitete, aus und zog sich dabei eine Luxation des linken Ellenbogens zu, der eingegipst werden musste. Am selben Tag leitete er das Verfahren zur Anerkennung seiner vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls ein.

26 Zwei Wochen nach diesem Arbeitsunfall kontaktierte der Küchenchef Herrn Daouidi, um sich nach seinem Gesundheitszustand und der Dauer seiner Situation zu erkundigen. Herr Daouidi antwortete ihm, dass er seine Beschäftigung nicht unmittelbar wieder aufnehmen könne.

27 Am 26. November 2014, als er noch vorübergehend arbeitsunfähig war, erhielt Herr Daouidi von Bootes Plus eine Kündigung wegen Fehlverhaltens mit folgendem Wortlaut:

„Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass wir beschlossen haben, Ihr Arbeitsverhältnis mit unserem Unternehmen zu beenden und Ihnen mit sofortiger Wirkung zum heutigen Tage zu kündigen. Der Grund für diese Entscheidung ist, dass Sie weder die Erwartungen des Unternehmens erfüllen noch die Leistung erbracht haben, die nach Ansicht des Unternehmens bei der Erfüllung der Ihrem Arbeitsplatz entsprechenden Aufgaben angemessen ist. Der genannte Sachverhalt kann gemäß [dem Arbeitnehmerstatut] zur Kündigung führen.“

- 28 Am 23. Dezember 2014 erhob Herr Daouidi beim Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 33 Barcelona, Spanien) Klage auf Erklärung der Kündigung für nichtig im Sinne von Art. 108 Abs. 2 des Gesetzes 36/2011.
- 29 Er machte zum einen geltend, seine Kündigung verletze sein in Art. 15 der Verfassung verankertes Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit, insbesondere weil der Restaurantleiter ihn aufgefordert habe, seine Arbeit am Wochenende vom 17. bis 19. Oktober 2014 wieder aufzunehmen, wozu er nicht in der Lage gewesen sei. Zum anderen sei die Kündigung diskriminierend, weil ihr wahrer Grund die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit aufgrund seines Arbeitsunfalls sei und er damit namentlich vom Begriff der Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78 und des Urteils vom 11. April 2013, HK Danmark (C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222), erfasst werde.
- 30 Hilfsweise begehrte Herr Daouidi, seine Kündigung für „rechtswidrig“ im Sinne von Art. 108 Abs. 1 des Gesetzes 36/2011 zu erklären.
- 31 Das vorlegende Gericht führt aus, es gebe hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für die Annahme, dass der wahre Grund für die Kündigung von Herrn Daouidi, auch wenn sie von Erscheinungsbild und Form her eine Kündigung wegen Fehlverhaltens sei, in der durch seinen Arbeitsunfall bedingten Arbeitsunfähigkeit von unbestimmter Dauer liege.
- 32 Es weist darauf hin, dass nach der Rechtsprechung des Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Oberster Gerichtshof von Katalonien, Spanien), des Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof, Spanien) und des Tribunal Constitucional (Verfassungsgerichtshof, Spanien) eine auf Krankheit oder auf vorübergehende Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls gestützte Kündigung nicht als diskriminierend angesehen werde, was zur Folge habe, dass die Kündigung nicht als „nichtig“ im Sinne von Art. 108 Abs. 2 des Gesetzes 36/2011 betrachtet werden könne.
- 33 Das vorlegende Gericht fragt sich jedoch, ob eine solche Kündigung nicht wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 21 Abs. 1 der Charta, das Recht auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung gemäß Art. 30 der Charta, das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen gemäß Art. 31 der Charta, das Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit gemäß Art. 34 Abs. 1 der Charta und das Recht auf Gesundheitsschutz gemäß Art. 35 der Charta gegen das Unionsrecht verstößt.
- 34 Des Weiteren fragt sich das vorlegende Gericht, ob im Ausgangsverfahren eine Diskriminierung wegen einer „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 vorliegt. Zunächst sei die Einschränkung von Herrn Daouidi seit seiner Ellenbogenluxation offenkundig. In diesem Zusammenhang führt das vorlegende Gericht aus, dass der linke Ellenbogen von Herrn Daouidi zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung im Ausgangsverfahren, also etwa sechs Monate nach dem Arbeitsunfall, noch immer eingegipst gewesen sei. Sodann sei der Arbeitgeber von Herrn Daouidi der Auffassung gewesen, dass dessen Arbeitsunfähigkeit von zu langer, mit den Arbeitgeberinteressen nicht vereinbarer Dauer sei, was zur Folge habe, dass das Tatbestandsmerkmal der Langfristigkeit der Einschränkung erfüllt sei. Schließlich hindere die Kündigungsentscheidung Herrn Daouidi daran, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern voll und wirksam am Berufsleben teilzuhaben.
- 35 Sollte Herrn Daouidi unter Verstoß gegen im Unionsrecht verankerte Grundrechte gekündigt worden sein, müsse die Kündigung für nichtig und nicht nur für rechtswidrig erklärt werden.

36 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 33 Barcelona) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist das in Art. 21 Abs. 1 der Charta verankerte allgemeine Diskriminierungsverbot dahin auszulegen, dass von seinem Geltungs- und Schutzbereich die Entscheidung eines Arbeitgebers erfasst wird, einen beruflich bis dahin untadeligen Arbeitnehmer allein aufgrund seiner durch einen Arbeitsunfall hervorgerufenen vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit – die von unbestimmter Dauer ist – zu entlassen, während er medizinische Behandlung und finanzielle Leistungen der sozialen Sicherheit erhält?
2. Ist Art. 30 der Charta dahin auszulegen, dass der einem offensichtlich willkürlich und grundlos entlassenen Arbeitnehmer zu gewährende Schutz derjenige ist, den die nationalen Rechtsvorschriften für jede Entlassung vorsehen, die ein Grundrecht verletzt?
3. Fällt die Entscheidung eines Arbeitgebers, einen beruflich bis dahin untadeligen Arbeitnehmer allein aufgrund seiner durch einen Arbeitsunfall hervorgerufenen vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit – die von unbestimmter Dauer ist – zu entlassen, während er medizinische Behandlung und finanzielle Leistungen der sozialen Sicherheit erhält, in den Geltungs- und/oder Schutzbereich der Art. 3, 15, 31, 34 Abs. 1 und 35 Abs. 1 der Charta (einer, mehrerer oder aller dieser Vorschriften)?
4. Falls die drei vorstehenden Fragen (oder eine von ihnen) bejaht werden und nach der Auslegung durch den Gerichtshof die Entscheidung, einen beruflich bis dahin untadeligen Arbeitnehmer allein aufgrund seiner durch einen Arbeitsunfall hervorgerufenen vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit – die von unbestimmter Dauer ist – zu entlassen, während er medizinische Behandlung und finanzielle Leistungen der sozialen Sicherheit erhält, in den Geltungs- und/oder Schutzbereich eines oder mehrerer Artikel der Charta fällt, kann das nationale Gericht diese Artikel dann bei der Entscheidung über einen Rechtsstreit zwischen Privatpersonen anwenden, sei es, weil sie – je nachdem, ob es sich um ein „Recht“ oder um einen „Grundsatz“ handelt – horizontale Wirkung haben, oder sei es in Anwendung des „Grundsatzes einer konformen Auslegung“?
5. Für den Fall, dass die vier vorstehenden Fragen verneint werden: Erfasst der Begriff der unmittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung als Diskriminierungsgrund im Sinne der Art. 1 bis 3 der Richtlinie 2000/78 die Entscheidung eines Arbeitgebers, einen beruflich bis dahin untadeligen Arbeitnehmer allein aufgrund seiner durch einen Arbeitsunfall hervorgerufenen vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit – die von unbestimmter Dauer ist – zu entlassen?

Zur fünften Frage

- 37 Mit seiner zuerst zu prüfenden fünften Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass der Umstand, dass eine Person aufgrund eines Arbeitsunfalls auf unbestimmte Zeit vorübergehend arbeitsunfähig im Sinne des nationalen Rechts ist, für sich allein bedeutet, dass die Einschränkung der Fähigkeit dieser Person als „langfristig“ im Sinne des Behinderungsbegriffs dieser Richtlinie qualifiziert werden kann.
- 38 Vorab ist festzustellen, dass die Richtlinie 2000/78 nach ihrem Art. 1 die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf aus einem der in diesem Artikel genannten Gründe bezweckt, zu denen die Behinderung zählt. Gemäß ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c gilt sie im Rahmen der auf die Europäische Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen u. a. in Bezug auf die Entlassungsbedingungen.

- 39 Hier möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der Zustand von Herrn Daouidi, dem gekündigt wurde, während er auf unbestimmte Zeit vorübergehend arbeitsunfähig im Sinne des nationalen Rechts war, unter den Behinderungsbegriff der besagten Richtlinie fällt.
- 40 Dazu ist daran zu erinnern, dass die Union mit dem Beschluss 2010/48 das VN-Übereinkommen genehmigt hat. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens bilden folglich seit dessen Inkrafttreten einen integrierenden Bestandteil der Unionsrechtsordnung (vgl. Urteil vom 18. März 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, Rn. 73 und die dort angeführte Rechtsprechung). Ferner ergibt sich aus der Anlage zu Anhang II dieses Beschlusses, dass in den Bereichen selbständige Lebensführung, soziale Eingliederung, Arbeit und Beschäftigung die Richtlinie 2000/78 einer der Rechtsakte der Union zu den durch das VN-Übereinkommen erfassten Angelegenheiten ist.
- 41 Folglich kann das VN-Übereinkommen zur Auslegung dieser Richtlinie herangezogen werden, die nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen auszulegen ist (vgl. Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 32, und vom 18. März 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, Rn. 75).
- 42 Aus diesem Grund hat der Gerichtshof nach der Ratifizierung des VN-Übereinkommens durch die Union festgestellt, dass der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 so zu verstehen ist, dass er eine Einschränkung erfasst, die u. a. auf langfristige physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die den Betroffenen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können (vgl. Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 38, vom 18. März 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, Rn. 76, und vom 18. Dezember 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, Rn. 53).
- 43 Demnach ist der Ausdruck „Menschen mit Behinderung“ in Art. 5 dieser Richtlinie dahin auszulegen, dass er alle Menschen umfasst, die eine Behinderung im Sinne der in der vorstehenden Randnummer genannten Definition haben (Urteil vom 4. Juli 2013, Kommission/Italien, C-312/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2013:446, Rn. 57).
- 44 Die besagte Richtlinie erfasst zudem auch die von Unfällen herrührenden Behinderungen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 40).
- 45 Bringt daher ein Unfall eine Einschränkung mit sich, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die den Betroffenen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und ist diese Einschränkung von langer Dauer, so kann die Einschränkung unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 fallen (vgl. entsprechend Urteil vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 41).
- 46 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Vorlageentscheidung, dass Herr Daouidi einen Arbeitsunfall hatte und sich den linken Ellenbogen auskugelte, der eingegipst werden musste. Hierbei handelt es sich um einen grundsätzlich heilbaren körperlichen Zustand.
- 47 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass der Ellenbogen von Herrn Daouidi zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung im Ausgangsverfahren, also etwa sechs Monate nach dem Arbeitsunfall, noch immer eingegipst gewesen sei und Herr Daouidi somit nicht in der Lage gewesen sei, seiner Berufstätigkeit nachzugehen.

- 48 Unter diesen Umständen steht fest, dass Herr Daouidi eine Einschränkung seiner Fähigkeit infolge einer physischen Beeinträchtigung erlitt. Daher ist für die Feststellung, ob er als „Mensch mit Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 angesehen werden und damit in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen kann, zu prüfen, ob diese Einschränkung seiner Fähigkeit, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und mit den anderen Arbeitnehmern gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben hindern kann, „langfristig“ im Sinne der oben in Rn. 42 angeführten Rechtsprechung ist.
- 49 Das VN-Übereinkommen definiert den Begriff der Langfristigkeit einer körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigung nicht. In der Richtlinie 2000/78 wird weder der Behinderungsbegriff definiert, noch derjenige der „langfristigen“ Einschränkung der Fähigkeit eines Menschen im Sinne dieses Begriffs angesprochen.
- 50 Nach ständiger Rechtsprechung folgt aber aus den Anforderungen sowohl der einheitlichen Anwendung des Unionsrechts als auch des Gleichheitsgrundsatzes, dass die Begriffe einer unionsrechtlichen Bestimmung, die für die Ermittlung ihres Sinnes und ihrer Bedeutung nicht ausdrücklich auf das Recht der Mitgliedstaaten verweist, in der Regel in der gesamten Union eine autonome und einheitliche Auslegung erhalten müssen, die unter Berücksichtigung des Kontexts der Bestimmung und des mit der fraglichen Regelung verfolgten Ziels gefunden werden muss (vgl. u. a. Urteile vom 18. Januar 1984, Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, Rn. 11, und vom 16. Juni 2016, Pebros Servi, C-511/14, EU:C:2016:448, Rn. 36).
- 51 In Ermangelung eines solchen ausdrücklichen Verweises auf das Recht der Mitgliedstaaten ist also der Begriff der „langfristigen“ Einschränkung der Fähigkeit eines Menschen im Sinne des Behinderungsbegriffs der Richtlinie 2000/78 autonom und einheitlich auszulegen.
- 52 Daraus folgt, dass der Umstand, dass Herr Daouidi unter die rechtliche Regelung über die „vorübergehende“ Arbeitsunfähigkeit im Sinne des spanischen Rechts fällt, nicht ausschließen kann, dass die Einschränkung seiner Fähigkeit etwa als „langfristig“ im Sinne der im Licht des VN-Übereinkommens betrachteten Richtlinie 2000/78 eingestuft wird.
- 53 Im Übrigen ist die Langfristigkeit der Einschränkung mit Blick auf den Zustand der Arbeitsunfähigkeit als solchen des Betroffenen zum Zeitpunkt der ihn angeblich diskriminierenden Handlung zu prüfen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. Juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, Rn. 29).
- 54 Zum Begriff der Langfristigkeit einer Einschränkung im Kontext des Art. 1 der Richtlinie 2000/78 und des mit dieser Richtlinie verfolgten Ziels ist daran zu erinnern, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs die Bedeutung, die der Unionsgesetzgeber Maßnahmen zur Einrichtung des Arbeitsplatzes nach Maßgabe der Behinderung beigemessen hat, zeigt, dass er an Fälle gedacht hat, in denen die Teilhabe am Berufsleben über einen langen Zeitraum eingeschränkt ist (vgl. Urteil vom 11. Juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, Rn. 45).
- 55 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu überprüfen, ob die Einschränkung der Fähigkeit des Betroffenen „langfristig“ ist oder nicht, denn diese Beurteilung ist vor allem tatsächlicher Natur.
- 56 Zu den Anhaltspunkten dafür, dass eine Einschränkung „langfristig“ ist, gehören u. a. der Umstand, dass zum Zeitpunkt des angeblich diskriminierenden Geschehnisses ein kurzfristiges Ende der Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen nicht genau absehbar ist, oder, wie im Wesentlichen vom Generalanwalt in Nr. 47 seiner Schlussanträge ausgeführt, der Umstand, dass sich die Arbeitsunfähigkeit bis zur Genesung des Betroffenen noch erheblich hinziehen kann.

- 57 Bei der Überprüfung, ob die Einschränkung der Fähigkeit des Betroffenen „langfristig“ ist, muss sich das vorlegende Gericht auf alle ihm bekannten objektiven Gesichtspunkte stützen, insbesondere auf Unterlagen und Bescheinigungen über den Zustand des Betroffenen, die auf aktuellen medizinischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen und Daten beruhen.
- 58 Für den Fall, dass das vorlegende Gericht zu dem Ergebnis gelangen sollte, dass die Einschränkung der Fähigkeit von Herrn Daouidi „langfristig“ ist, ist darauf hinzuweisen, dass eine Benachteiligung wegen einer Behinderung nur dann in den Schutzbereich der Richtlinie 2000/78 eingreift, wenn sie eine Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie darstellt (vgl. Urteile vom 11. Juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, Rn. 48, und vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 71).
- 59 In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen ist auf die fünfte Frage zu antworten, dass die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass
- der Umstand, dass der Betroffene aufgrund eines Arbeitsunfalls auf unbestimmte Zeit vorübergehend arbeitsunfähig im Sinne des nationalen Rechts ist, für sich allein nicht bedeutet, dass die Einschränkung der Fähigkeit dieser Person als „langfristig“ gemäß der Definition der „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie, betrachtet im Licht des VN-Übereinkommens, qualifiziert werden kann;
 - zu den Anhaltspunkten dafür, dass eine solche Einschränkung „langfristig“ ist, u. a. der Umstand, dass zum Zeitpunkt des angeblich diskriminierenden Geschehnisses ein kurzfristiges Ende der Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen nicht genau absehbar ist, oder der Umstand, dass sich die Arbeitsunfähigkeit bis zur Genesung des Betroffenen noch erheblich hinziehen kann, gehören;
 - sich das vorlegende Gericht bei der Überprüfung dieser Langfristigkeit auf alle ihm bekannten objektiven Gesichtspunkte stützen muss, insbesondere auf Unterlagen und Bescheinigungen über den Zustand des Betroffenen, die auf aktuellen medizinischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen und Daten beruhen.

Zu den ersten vier Fragen

- 60 Mit seinen zusammen und an zweiter Stelle zu prüfenden ersten vier Fragen möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, wie die Art. 3, 15, 21 Abs. 1, 30, 31, 34 Abs. 1 und 35 der Charta in einer Situation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden auszulegen sind.
- 61 Insoweit ist daran zu erinnern, dass der Gerichtshof nach ständiger Rechtsprechung im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 AEUV das Unionsrecht nur in den Grenzen der ihm übertragenen Zuständigkeiten prüfen kann (Urteil vom 27. März 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, Rn. 27, und Beschluss vom 25. Februar 2016, Aiudapds, C-520/15, nicht veröffentlicht, EU:C:2016:124, Rn. 18).
- 62 Was die Charta betrifft, gilt sie nach ihrem Art. 51 Abs. 1 für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union. Art. 6 Abs. 1 EUV und Art. 51 Abs. 2 der Charta stellen klar, dass durch die Bestimmungen der Charta der Geltungsbereich des Unionsrechts nicht über die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten der Union hinaus ausgedehnt wird.
- 63 Wie sich aus ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt, ist er, wenn eine rechtliche Situation nicht vom Unionsrecht erfasst wird, nicht zuständig, um über sie zu entscheiden, und die möglicherweise angeführten Bestimmungen der Charta können als solche diese Zuständigkeit nicht

begründen (vgl. Urteil vom 26. Februar 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, Rn. 22, und Beschluss vom 25. Februar 2016, Aiudapds, C-520/15, nicht veröffentlicht, EU:C:2016:124, Rn. 20).

- 64 Insoweit ist aber festzustellen, dass im gegenwärtigen Stadium des Ausgangsverfahrens nicht feststeht, dass die in Rede stehende Situation von einer anderen unionsrechtlichen Bestimmung als denjenigen der Charta erfasst wird.
- 65 Was nämlich insbesondere die Richtlinie 2000/78 angeht, bedeutet, wie im Rahmen der Antwort auf die fünfte Frage ausgeführt, der Umstand, dass eine Person aufgrund eines Arbeitsunfalls auf unbestimmte Zeit vorübergehend arbeitsunfähig im Sinne des nationalen Rechts ist, für sich allein nicht, dass die Einschränkung, die diese Person erleidet, als „langfristig“ im Sinne des Behinderungsbegriffs dieser Richtlinie qualifiziert werden kann.
- 66 Außerdem enthält die Vorlageentscheidung namentlich keine Prognose zur etwaigen Genesung – ob vollständig oder nicht – von Herrn Daouidi oder Informationen zu den möglichen Nachwirkungen oder den Konsequenzen dieses Unfalls für die Ausführung der Aufgaben, für die Herr Daouidi eingestellt wurde.
- 67 Daher ist, wie vom Generalanwalt in Nr. 52 seiner Schlussanträge ausgeführt, da die Anwendung der Richtlinie 2000/78 im Ausgangsverfahren mit der Würdigung zusammenhängt, die das vorlegende Gericht infolge des vorliegenden Urteils vornehmen wird, nicht davon auszugehen, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Situation bereits in diesem Stadium des Verfahrens vom Unionsrecht erfasst wird (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 27. März 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, Rn. 40).
- 68 Unter diesen Umständen ist festzustellen, dass der Gerichtshof für die Beantwortung der ersten vier Fragen nicht zuständig ist.

Kosten

- 69 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass

- **der Umstand, dass der Betroffene aufgrund eines Arbeitsunfalls auf unbestimmte Zeit vorübergehend arbeitsunfähig im Sinne des nationalen Rechts ist, für sich allein nicht bedeutet, dass die Einschränkung der Fähigkeit dieser Person als „langfristig“ gemäß der Definition der „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie, betrachtet im Licht des im Namen der Europäischen Gemeinschaft mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 genehmigten Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, qualifiziert werden kann;**

- zu den Anhaltspunkten dafür, dass eine solche Einschränkung „langfristig“ ist, u. a. der Umstand, dass zum Zeitpunkt des angeblich diskriminierenden Geschehnisses ein kurzfristiges Ende der Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen nicht genau absehbar ist, oder der Umstand, dass sich die Arbeitsunfähigkeit bis zur Genesung des Betroffenen noch erheblich hinziehen kann, gehören;
- sich das vorlegende Gericht bei der Überprüfung dieser Langfristigkeit auf alle ihm bekannten objektiven Gesichtspunkte stützen muss, insbesondere auf Unterlagen und Bescheinigungen über den Zustand des Betroffenen, die auf aktuellen medizinischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen und Daten beruhen.

Unterschriften