



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

9. März 2017<sup>1</sup>

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf — Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen — Art. 5 und 27 — Richtlinie 2000/78/EG — Art. 7 — Verstärkter Schutz bei Entlassung von Arbeitnehmern mit Behinderungen — Fehlen eines solchen Schutzes für Beamte mit Behinderungen — Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz“

In der Rechtssache C-406/15

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Varhoven administrativen sad (Oberstes Verwaltungsgericht, Bulgarien) mit Entscheidung vom 16. Juli 2015, beim Gerichtshof eingegangen am 24. Juli 2015, in dem Verfahren

**Petya Milkova**

gegen

**Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol,**

Beteiligte:

**Varhovna administrativna prokuratura,**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten M. Ilešič, der Richterin A. Prechal (Berichterstatteerin), des Richters A. Rosas, der Richterin C. Toader und des Richters E. Jarašiūnas,

Generalanwalt: H. Saugmandsgaard Øe,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der bulgarischen Regierung, vertreten durch D. Drambozova und E. Petranova als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin und D. Roussanov als Bevollmächtigte,

<sup>1</sup> — Verfahrenssprache: Bulgarisch.

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 27. Oktober 2016

folgendes

### Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 4 und 7 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) sowie von Art. 5 Abs. 2 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (im Folgenden: VN-Übereinkommen), das mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 (ABl. 2010, L 23, S. 35) im Namen der Europäischen Gemeinschaft genehmigt wurde.
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Petya Milkova und dem Izpalnitenel direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol (geschäftsführender Direktor der Agentur für Privatisierung und Kontrolle nach der Privatisierung, Bulgarien) (im Folgenden: Agentur) über die Entlassung von Frau Milkova.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Völkerrecht*

- 3 Art. 1 des VN-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.“

- 4 Nach Art. 5 („Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung“) des VN-Übereinkommens gilt:

„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben.

(2) Die Vertragsstaaten verbieten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen.

(3) Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.

(4) Besondere Maßnahmen, die zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Übereinkommens.“

5 Art. 27 („Arbeit und Beschäftigung“) des VN-Übereinkommens bestimmt:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

...

h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;

...“

### ***Unionsrecht***

6 Der 27. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 lautet:

„Der Rat hat in seiner Empfehlung 86/379/EWG vom 24. Juli 1986 zur Beschäftigung von Behinderten in der Gemeinschaft [(ABl. 1986, L 225, S. 43)] einen Orientierungsrahmen festgelegt, der Beispiele für positive Aktionen für die Beschäftigung und Berufsbildung von Menschen mit Behinderung anführt; in seiner EntschlieÙung vom 17. Juni 1999 betreffend gleiche Beschäftigungschancen für behinderte Menschen [(ABl. 1999, C 186, S. 3)] hat er bekräftigt, dass es wichtig ist, insbesondere der Einstellung, der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses sowie der beruflichen Bildung und dem lebensbegleitenden Lernen von Menschen mit Behinderung besondere Aufmerksamkeit zu widmen.“

7 Zweck der Richtlinie 2000/78 ist gemäß ihrem Art. 1 „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‘“) dieser Richtlinie bestimmt:

„(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) diese 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 In Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie heißt es:

„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. 4 („Berufliche Anforderungen“) der Richtlinie bestimmt in Abs. 1:

„Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.“

- 11 Art. 7 („Positive und spezifische Maßnahmen“) der Richtlinie 2000/78 lautet:

„(1) Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden.

(2) Im Falle von Menschen mit Behinderung steht der Gleichbehandlungsgrundsatz weder dem Recht der Mitgliedstaaten entgegen, Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz beizubehalten oder zu erlassen, noch steht er Maßnahmen entgegen, mit denen Bestimmungen oder Vorkehrungen eingeführt oder beibehalten werden sollen, die einer Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese Eingliederung fördern.“

### ***Bulgarisches Recht***

12 Der am 1. Januar 1987 in Kraft getretene Kodeks na truda (Arbeitsgesetzbuch) (DV Nr. 26 vom 1. April 1986 und Nr. 27 vom 4. April 1986) ist gemäß seinem Art. 1 der grundlegende Rechtssetzungsakt, der „die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Arbeiter oder Angestellten und dem Arbeitgeber sowie weitere Beziehungen regelt, die unmittelbar mit diesen in Verbindung stehen“.

13 Art. 328 des Arbeitsgesetzbuchs, der die Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber im Wege der Kündigung regelt, bestimmt in Abs. 1 Nr. 2:

„Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag durch schriftliche Kündigung, die an den Arbeiter oder Angestellten gerichtet ist, unter Einhaltung der in Art. 326 Abs. 2 vorgesehenen Fristen in folgenden Fällen beenden:

...

2. bei Schließung eines Teils des Unternehmens oder Stellenabbau;

...“

14 Art. 333 („Kündigungsschutz“) sieht in Abs. 1 Nr. 3 vor:

„In den Fällen nach Art. 328 Abs. 1 Nrn. 2, 3, 5 und 11 sowie nach Art. 330 Abs. 2 Nr. 6 kann der Arbeitgeber eine Kündigung nur nach vorheriger Zustimmung der Arbeitsinspektion von Fall zu Fall aussprechen:

...

3. [bei] einem Arbeiter oder Angestellten, der an einer in einer Verordnung des Gesundheitsministers genannten Krankheit leidet;

...“

15 Der am 6. Dezember 1998 in Kraft getretene Zakon za administratsiata (Verwaltungsgesetz) (DV Nr. 130 vom 5. November 1998) regelt den Aufbau der Verwaltung. Art. 12 dieses Gesetzes lautet:

„(1) Die Tätigkeit der Verwaltung wird von Beamten und Arbeitnehmern wahrgenommen.

(2) Die Einstellung und das Statut der Beamten werden gesetzlich geregelt.

(3) Die aufgrund eines Arbeitsvertrags in der Verwaltung Beschäftigten werden gemäß dem Arbeitsgesetzbuch eingestellt.“

16 Art. 1 des am 27. August 1999 in Kraft getretenen Zakon za darzhavnia sluzhittel (Beamtengesetz) (DV Nr. 67 vom 27. Juli 1999) regelt „den Inhalt und die Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen dem Staat und dem Beamten bei und anlässlich der Erfüllung des Staatsdiensts, sofern nicht in einem besonderen Gesetz etwas anderes vorgesehen ist“.

- 17 Art. 106 des Beamtengesetzes, der die Beendigung des Dienstverhältnisses durch die Anstellungsbehörde im Wege der Kündigung regelt, bestimmt in Abs. 1 Nr. 2:

„Die Anstellungsbehörde kann das Dienstverhältnis durch Kündigung mit einer Frist von einem Monat in den folgenden Fällen beenden:

...

2. bei Streichung der Planstelle;

...“

- 18 Das Beamtengesetz enthält keine Regelung, die Art. 333 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitsgesetzbuchs entspricht.

- 19 Art. 1 der von dem Ministerium für öffentliche Gesundheit und dem Zentralrat der bulgarischen Gewerkschaften erlassenen Naredba n° 5 za bolestite, pri koito rabotnitsite, boleduvashti ot tyah, imat osobena zakrila saglasno chl. 333, al. 1 ot kodeksa na trud (Verordnung Nr. 5 über Erkrankungen, bei denen die Beschäftigten, die an ihnen leiden, besonderen Schutz gemäß Art. 333 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs genießen; im Folgenden: Verordnung Nr. 5) (DV Nr. 33 vom 28. April 1987) bestimmt:

„Bei teilweiser Liquidation, Stellenabbau oder Einstellung der Arbeit für mehr als 30 Tage kann das Unternehmen erst nach vorheriger Zustimmung der zuständigen Kreisinspektion für Sicherheit am Arbeitsplatz Arbeitnehmer entlassen, die an einer der folgenden Erkrankungen leiden:

...

5. psychische Erkrankung;

...“

- 20 Der am 1. Januar 2004 in Kraft getretene Zakon za zashtita ot diskriminatsia (Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung) (DV Nr. 86 vom 30. September 2003) ist der nationale Rechtssetzungsakt, der den Schutz vor allen Formen von Diskriminierung regelt, zu deren Verhinderung beiträgt und die Richtlinien im Bereich der Gleichbehandlung umsetzt.

### **Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

- 21 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass Frau Milkova ab dem 10. Oktober 2012 die Stelle „Junger Sachverständiger“ in der Abteilung „Kontrolle der Privatisierungsverträge“ der Direktion „Kontrolle nach der Privatisierung“ der Agentur innehatte. Im Aufbau der Agentur ist vorgesehen, dass Stellen teilweise mit Beamten, wie Frau Milkova, teilweise mit Arbeitnehmern besetzt werden.

- 22 Im Jahr 2014 wurde die Zahl der Planstellen in der Agentur von 105 auf 65 verringert.

- 23 Frau Milkova wurde ein Kündigungsschreiben zugesandt, dem zufolge ihr Dienstverhältnis nach Ablauf der Frist von einem Monat wegen Streichung der von ihr besetzten Planstelle endete.

- 24 Mit einer auf Art. 106 Abs. 1 Nr. 2 des Beamtengesetzes gestützten Verfügung des geschäftsführenden Direktors der Agentur wurde das Dienstverhältnis zwischen Frau Milkova und ihrem Dienstherrn mit Wirkung ab dem 1. März 2014 beendet.

- 25 Gegen diese Verfügung erhob Frau Milkova beim Administrativen sad Sofia-grad (Verwaltungsgericht Sofia, Bulgarien) Klage, mit der sie geltend machte, dass ihre Entlassung ohne die in Art. 333 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitsgesetzbuchs vorgeschriebene vorherige Zustimmung der Arbeitsinspektion rechtswidrig sei. Das Gericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass kein Verstoß gegen die maßgeblichen Rechtsvorschriften vorliege. Art. 333 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitsgesetzbuchs sei auf die Beendigung beamtenrechtlicher Dienstverhältnisse nicht anwendbar. Daher sei die im Ausgangsverfahren streitige Beendigung des Dienstverhältnisses rechtmäßig, obwohl die Betroffene an einer psychischen Erkrankung leide, die ihre Arbeitsfähigkeit um 50 % mindere.
- 26 Im Rahmen ihrer beim Varhoven administrativen sad (Oberstes Verwaltungsgericht, Bulgarien) gegen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts eingelegten Kassationsbeschwerde hält Frau Milkova an ihrem erstinstanzlichen Vortrag fest und rügt weiterhin, dass die Verfügung, mit der ihr Dienstherr das Dienstverhältnis beendet habe, rechtswidrig sei.
- 27 Der geschäftsführende Direktor der Agentur vertritt die Auffassung, eine solche Zustimmung sei nicht erforderlich und die angefochtene Verfügung sei rechtmäßig.
- 28 Das vorliegende Gericht nimmt zwar an, dass die behauptete Ungleichbehandlung nicht auf dem persönlichen Merkmal „Behinderung“ beruhe, sondern auf der unterschiedlichen Natur des Rechtsverhältnisses, auf dessen Grundlage die betroffenen Personen eine Erwerbstätigkeit ausübten. Dennoch sei nicht auszuschließen, dass eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche mit den im Unionsrecht und im VN-Übereinkommen vorgesehenen Anforderungen, mit denen die Gleichbehandlung aller Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung und Beruf gewährleistet werden solle, unvereinbar sei.
- 29 Der allen Menschen mit bestimmten Behinderungen gewährte zusätzliche Schutz, der im Jahr 1987 eingeführt worden sei, sei den Beamten mit dem Erlass des Beamtengesetzes im Jahr 1999 praktisch wieder entzogen worden, ohne dass der Verfasser des Gesetzentwurfs dies ausdrücklich begründet hätte. Der Schutz bestehe jedoch weiterhin für alle Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, die im öffentlichen Dienst tätig seien.
- 30 Fraglich sei ferner, inwieweit die von der Republik Bulgarien erlassenen Regelungen, die spezifische Maßnahmen zum Schutz von Menschen mit Behinderungen darstellten – allerdings nur, soweit diese Arbeitnehmer seien, selbst wenn sie im öffentlichen Dienst tätig seien –, als „positive Maßnahmen“ im Sinne von Art. 7 der Richtlinie 2000/78 eingestuft werden könnten.
- 31 Das vorliegende Gericht verweist ausdrücklich auf das Urteil vom 18. März 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159), wonach die Auslegung der Richtlinie 2000/78 im Einklang mit dem VN-Übereinkommen erfolgen müsse. Dieses verlangt nach Ansicht des Gerichts einen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor jeder Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, gleichviel aus welchen Gründen, und zwar nicht nur aufgrund bestimmter schutzwürdiger persönlicher Merkmale, wie sie im Sekundärrecht der Union vorgesehen seien.
- 32 Unter diesen Umständen hat der Varhoven administrativen sad (Oberstes Verwaltungsgericht) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Erlaubt Art. 5 Abs. 2 des VN-Übereinkommens den Mitgliedstaaten, einen spezifischen vorherigen Schutz bei Entlassung nur bei Menschen mit Behinderungen, die Arbeitnehmer sind, nicht aber bei Beamten mit den gleichen Behinderungen gesetzlich festzulegen?
  2. Gestatten Art. 4 und die weiteren Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 eine nationale Regelung, die einen spezifischen vorherigen Schutz bei Entlassung nur Menschen mit Behinderungen gewährt, die Arbeitnehmer sind, nicht aber auch Beamten mit den gleichen Behinderungen?

3. Gestattet es Art. 7 der Richtlinie 2000/78, dass ein spezifischer vorheriger Schutz bei Entlassung nur für Menschen mit Behinderungen vorgesehen wird, die Arbeitnehmer sind, nicht aber auch für Beamte mit den gleichen Behinderungen?
4. Bei Verneinung der ersten und der dritten Frage: Verlangt die Einhaltung der völkerrechtlichen und gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften angesichts der dargelegten Tatsachen und Umstände der vorliegenden Rechtssache, dass der vom nationalen Gesetzgeber vorgesehene spezifische vorherige Schutz bei Entlassung von Menschen mit Behinderungen, die Arbeitnehmer sind, auch auf Beamte mit den gleichen Behinderungen anzuwenden ist?

## **Zu den Vorlagefragen**

### *Zur ersten und zur dritten Frage*

- 33 Mit seiner ersten und seiner dritten Vorlagefrage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorliegende Gericht wissen, ob die Bestimmungen der Richtlinie 2000/78, speziell Art. 7, im Licht des VN-Übereinkommens dahin auszulegen sind, dass sie es einem Mitgliedstaat erlauben, mit einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen Arbeitnehmern mit bestimmten Behinderungen einen spezifischen vorherigen Schutz bei Entlassung zu gewähren, ohne einen solchen Schutz auch Beamten mit den gleichen Behinderungen zuzubilligen.
- 34 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. Wie sich insbesondere aus Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie ergibt, gilt der in ihr normierte Gleichbehandlungsgrundsatz für diese in ihrem Art. 1 abschließend aufgezählten Gründe (Urteile vom 7. Juli 2011, *Agafitei u. a.*, C-310/10, EU:C:2011:467, Rn. 34, und vom 21. Mai 2015, *SCMD*, C-262/14, nicht veröffentlicht, EU:C:2015:336, Rn. 29).
- 35 Folglich ist zu prüfen, ob eine Situation wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt.
- 36 Erstens ist der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 so zu verstehen, 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 (Urteil vom 1. Dezember 2016, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 37 Aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten geht hervor, dass die psychische Erkrankung, an der Frau Milkova leidet, in der Tat eine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 darstellt.
- 38 Zweitens gilt diese Richtlinie gemäß ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c im Rahmen der auf die Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen u. a. in Bezug auf die Entlassungsbedingungen.
- 39 Somit könnte entsprechend den Ausführungen des Generalanwalts in Nr. 46 seiner Schlussanträge die von Frau Milkovas Dienstherrn bei der Beendigung ihres Dienstverhältnisses angewandte Regelung in den sachlichen Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen.



- 40 Nach der Vorlageentscheidung erfolgte die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Ungleichbehandlung jedoch nicht aus einem der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 aufgezählten Gründe, sondern aufgrund der Natur des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des nationalen Rechts.
- 41 Im Rahmen des nationalen Rechts, wie es das vorlegende Gericht dargelegt hat, sieht nämlich Art. 333 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit Art. 328 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitsgesetzbuchs vor, dass die zuständige Behörde, d. h. die Arbeitsinspektion, vorab ihre Zustimmung erteilen muss, bevor der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers, der an einer der in Art. 1 Abs. 1 der Verordnung Nr. 5 genannten Erkrankungen – darunter die hier relevante „psychische Erkrankung“ gemäß Nr. 5 – leidet, wegen Stellenabbaus beendet werden kann. Wie sich aus der Vorlageentscheidung ergibt, ist diese vorherige Zustimmung hingegen nicht erforderlich, wenn ein beamtenrechtliches Dienstverhältnis gemäß Art. 106 Abs. 1 Nr. 2 des Beamtengesetzes wegen Streichung der Planstelle beendet wird.
- 42 Somit ist nicht ersichtlich, dass die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung eine unmittelbar auf der Behinderung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 schafft, da sie auf ein Kriterium abstellt, das nicht untrennbar mit der Behinderung verbunden ist (vgl. entsprechendes Urteil vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 72 bis 74).
- 43 Ferner enthalten die dem Gerichtshof vorliegenden Akten keine Anhaltspunkte dafür, dass die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung, obwohl sie neutral formuliert ist – d. h. mit Bezug auf andere Kriterien, hier die Natur des Beschäftigungsverhältnisses, die nicht mit dem geschützten Merkmal, hier die Behinderung, zusammenhängen –, zu einer besonderen Benachteiligung von Personen mit diesem Merkmal führt, indem sie eine mittelbare Diskriminierung – im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu diesem Begriff – mit sich bringt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. März 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, Rn. 53).
- 44 Was schließlich Diskriminierungen wegen des Beschäftigungsverhältnisses als solchem angeht, hat der Gerichtshof entschieden, dass eine derartige Diskriminierung nicht in den durch die Richtlinie 2000/78 geschaffenen allgemeinen Rahmen fällt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. Juli 2011, Agafitei u. a., C-310/10, EU:C:2011:467, Rn. 31 bis 35).
- 45 Die bulgarische Regierung macht im vorliegenden Fall allerdings geltend, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche, die zwischen Arbeitnehmern mit und Arbeitnehmern ohne Behinderungen unterscheide, was den spezifischen vorherigen Schutz bei Entlassung betreffe, der nur für die erstgenannten Arbeitnehmer vorgesehen sei, im Kern eine „positive Maßnahme“ im Sinne von Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 darstelle.
- 46 Diese Vorschrift lässt eine Unterscheidung aufgrund der Behinderung zu, sofern sie Teil von Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz ist, oder Teil von Maßnahmen, mit denen Bestimmungen oder Vorkehrungen eingeführt oder beibehalten werden sollen, die einer Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese Eingliederung fördern. Eine solche Unterscheidung zugunsten von Menschen mit Behinderungen trägt zur Verwirklichung des Zwecks der Richtlinie 2000/78 bei, wie er in ihrem Art. 1 genannt ist, d. h. der Bekämpfung der Diskriminierung, hier wegen einer Behinderung, in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im betreffenden Mitgliedstaat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. Juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, Rn. 42).
- 47 Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 soll nämlich spezifische Maßnahmen erlauben, die effektiv darauf abzielen, etwaige faktische Ungleichheiten, die Menschen mit Behinderungen in ihrem Sozial- und insbesondere Berufsleben beeinträchtigen, zu beseitigen oder zu verringern und dadurch eine materielle und nicht nur formale Gleichheit herzustellen.

- 48 Diese Auslegung wird durch das VN-Übereinkommen gestützt, das nach ständiger Rechtsprechung zur Auslegung der Richtlinie 2000/78, die nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen auszulegen ist, herangezogen werden kann (Urteil vom 1. Dezember 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 49 Denn zum einen sichern und fördern die Vertragsstaaten nach Art. 27 Abs. 1 Buchst. h des VN-Übereinkommens die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um u. a. die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können. Zum anderen erkennen die Vertragsstaaten gemäß Art. 5 Abs. 1 des Übereinkommens an, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben, und Art. 5 Abs. 4 des Übereinkommens ermächtigt ausdrücklich zu besonderen Maßnahmen, die zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich sind.
- 50 Daraus folgt, dass die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung in den Geltungsbereich von Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 fällt und somit ein unter das Unionsrecht fallendes Ziel verfolgt, entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Feststellung, ob eine nationale Maßnahme die Durchführung des Unionsrechts im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) betrifft (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. März 2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, Rn. 22 und 25 sowie die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 37).
- 51 Nach gefestigter Rechtsprechung müssen die Mitgliedstaaten, wenn sie im Anwendungsbereich des Unionsrechts handeln, die im Rahmen der Union festgelegten Grundrechte und die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts achten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 33).
- 52 Der sich aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ergebende Umstand, dass die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet sind, Maßnahmen im Sinne dieser Vorschrift beizubehalten oder zu erlassen, sondern insoweit über ein Ermessen verfügen, lässt nicht den Schluss zu, dass von den Mitgliedstaaten erlassene Bestimmungen wie die im Ausgangsverfahren fraglichen außerhalb des Anwendungsbereichs des Unionsrechts liegen (vgl. entsprechend Urteile vom 21. Dezember 2011, N. S. u. a., C-411/10 und C-493/10, EU:C:2011:865, Rn. 64 bis 69, und vom 22. Oktober 2013, Sabou, C-276/12, EU:C:2013:678, Rn. 26).
- 53 In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten, wenn das Unionsrecht ihnen die Wahl zwischen verschiedenen Durchführungsmodalitäten lässt, ihr Ermessen unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts auszuüben haben, zu denen der Grundsatz der Gleichbehandlung gehört (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 20. Juni 2002, Mulligan u. a., C-313/99, EU:C:2002:386, Rn. 46, und vom 16. Juli 2009, Horvath, C-428/07, EU:C:2009:458, Rn. 56, sowie Beschluss vom 16. Januar 2014, Dél-Zempléni Nektár Leader Nonprofit, C-24/13, EU:C:2014:40, Rn. 17).
- 54 Folglich betrifft die auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbare nationale Regelung die Durchführung des Unionsrechts, so dass im vorliegenden Fall die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts, wie insbesondere der Grundsatz der Gleichbehandlung, sowie die Charta gelten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 33).

- 55 Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist ein nunmehr in den Art. 20 und 21 der Charta verankerter allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts, der verlangt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden dürfen, es sei denn, dass eine solche Behandlung objektiv gerechtfertigt ist (Urteile vom 22. Mai 2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, Rn. 43, und vom 21. Dezember 2016, Vervloet u. a., C-76/15, EU:C:2016:975, Rn. 74 und die dort angeführte Rechtsprechung). Eine unterschiedliche Behandlung ist gerechtfertigt, wenn sie auf einem objektiven und angemessenen Kriterium beruht, d. h., wenn sie im Zusammenhang mit einem rechtlich zulässigen Ziel steht, das mit der in Rede stehenden Regelung verfolgt wird, und wenn diese unterschiedliche Behandlung in angemessenem Verhältnis zu dem mit der betreffenden Behandlung verfolgten Ziel steht (Urteil vom 22. Mai 2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 56 Das Erfordernis der Vergleichbarkeit der Situationen zur Ermittlung des Vorliegens eines Verstoßes gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ist anhand aller diese Situationen kennzeichnenden Merkmale zu beurteilen (vgl. u. a. Urteile vom 16. Dezember 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine u. a., C-127/07, EU:C:2008:728, Rn. 25, und vom 1. Oktober 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, Rn. 31).
- 57 Ferner ist darauf hinzuweisen, dass zum einen die Situationen nicht identisch, sondern nur vergleichbar sein müssen, und zum anderen die Prüfung dieser Vergleichbarkeit nicht allgemein und abstrakt sein darf, sondern spezifisch und konkret unter Berücksichtigung von Gegenstand und Ziel der nationalen Regelung, mit der die fragliche Unterscheidung eingeführt wird, erfolgen muss (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 10. Mai 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 42, vom 12. Dezember 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 33, vom 15. Mai 2014, Szatmári Malom, C-135/13, EU:C:2014:327, Rn. 67, und vom 1. Oktober 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, Rn. 32).
- 58 Der Vergleich der Situationen muss also auf einer Prüfung des gesamten nationalen Rechts zur Regelung der Stellung einerseits der Arbeitnehmer mit einer bestimmten Behinderung und andererseits der Beamten mit der gleichen Behinderung beruhen, so wie es sich aus den maßgeblichen nationalen Vorschriften ergibt, die im vorliegenden Fall anwendbar sind, wobei das Ziel des Schutzes vor der im Ausgangsverfahren streitigen Entlassung zu berücksichtigen ist.
- 59 Das vorlegende Gericht hat unter Betonung der Besonderheit des im bulgarischen Recht vorgesehenen Schutzes ausgeführt, der Sinn dieses Schutzes bestehe darin, dass eine spezialisierte Stelle die Auswirkungen der Entlassung auf den Gesundheitszustand der betroffenen Person beurteile und entscheide, ob sie die Entlassung genehmige.
- 60 Demnach besteht der Zweck einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen darin, den Arbeitnehmer wegen seines Gesundheitszustands zu schützen und nicht in Abhängigkeit davon, welche Art von rechtlicher Beziehung seinem Arbeitsverhältnis zugrunde liegt.
- 61 Die mit einer solchen Regelung getroffene Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern mit einer bestimmten Behinderung und Beamten mit der gleichen Behinderung scheint daher im Licht des mit der Regelung verfolgten Ziels nicht angemessen, zumal beide Gruppen von Menschen mit Behinderungen bei derselben Verwaltungsstelle beschäftigt sein können.
- 62 Es ist Sache des nationalen Gerichts, hinsichtlich der im Ausgangsverfahren gerügten Ungleichbehandlung zu prüfen, ob die anwendbaren Vorschriften des nationalen Rechts den Beamten mit Behinderungen insgesamt ein Schutzniveau gewähren, das demjenigen entspricht, das durch das System der vorherigen Zustimmung der Arbeitsinspektion für im öffentlichen Dienst beschäftigte Arbeitnehmer mit Behinderungen vorgesehen ist.

- 63 Sollte das vorlegende Gericht eine Ungleichbehandlung dieser in einer vergleichbaren Situation befindlichen Personengruppen für erwiesen erachten, wäre es letztlich die Aufgabe dieses Gerichts – das allein dafür zuständig ist, den Sachverhalt des bei ihm anhängigen Rechtsstreits zu würdigen und die anwendbare nationale Regelung auszulegen –, festzustellen, ob und inwieweit eine Regelung eines Mitgliedstaats wie die im Ausgangsverfahren fragliche im Licht des Gleichbehandlungsgrundsatzes objektiv gerechtfertigt ist.
- 64 Nach alledem ist auf die erste und die dritte Frage zu antworten, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 im Licht des VN-Übereinkommens und in Verbindung mit dem in den Art. 20 und 21 der Charta verankerten allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz dahin auszulegen ist, dass er es einem Mitgliedstaat erlaubt, mit einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen Arbeitnehmern mit bestimmten Behinderungen einen spezifischen vorherigen Schutz bei Entlassung zu gewähren, ohne einen solchen Schutz auch Beamten mit den gleichen Behinderungen zuzubilligen, es sei denn, dass ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz erwiesen ist, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist. Bei dieser Prüfung muss der Vergleich der Situationen auf einer Prüfung aller maßgeblichen nationalen Rechtsvorschriften zur Regelung der Stellung einerseits der Arbeitnehmer mit einer bestimmten Behinderung und andererseits der Beamten mit der gleichen Behinderung beruhen, wobei insbesondere das Ziel des Schutzes vor der im Ausgangsverfahren streitigen Entlassung zu berücksichtigen ist.

#### *Zur vierten Frage*

- 65 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob bei Verneinung der ersten und der dritten Frage die Pflicht zur Einhaltung des Unionsrechts erfordert, dass in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens der Anwendungsbereich der nationalen Vorschriften, die Arbeitnehmer mit einer bestimmten Behinderung schützen, so ausgeweitet wird, dass diese Schutzvorschriften auch Beamten mit der gleichen Behinderung zugutekommen.
- 66 Nach ständiger Rechtsprechung kann, wenn eine unionsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt worden ist und solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen worden sind, die Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung nur dadurch gewährleistet werden, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie die, die den Angehörigen der privilegierten Gruppe zugutekommen (Urteile vom 26. Januar 1999, Terhoeve, C-18/95, EU:C:1999:22, Rn. 57, vom 22. Juni 2011, Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, Rn. 51, und vom 28. Januar 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, Rn. 46). Die benachteiligten Personen müssen also in die gleiche Lage versetzt werden wie die Personen, die den Vorteil genießen (Urteil vom 11. April 2013, Soukupová, C-401/11, EU:C:2013:223, Rn. 35).
- 67 In einem derartigen Fall ist das nationale Gericht gehalten, eine diskriminierende nationale Bestimmung außer Anwendung zu lassen, ohne dass es ihre vorherige Aufhebung durch den Gesetzgeber beantragen oder abwarten müsste, und auf die Mitglieder der benachteiligten Gruppe eben die Regelung anzuwenden, die für die Mitglieder der anderen Gruppe gilt (Urteile vom 12. Dezember 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, Rn. 43, vom 7. September 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, Rn. 46, und vom 21. Juni 2007, Jonkman u. a., C-231/06 bis C-233/06, EU:C:2007:373, Rn. 39). Diese Verpflichtung obliegt ihm unabhängig davon, ob das innerstaatliche Recht Bestimmungen enthält, die ihm eine entsprechende Befugnis zuweisen (Urteil vom 7. September 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, Rn. 46).
- 68 Der Gerichtshof hat insoweit klargestellt, dass diese Lösung nur dann zur Anwendung kommt, wenn es ein gültiges Bezugssystem gibt (Urteile vom 19. Juni 2014, Specht u. a., C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, EU:C:2014:2005, Rn. 96, und vom 28. Januar 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, Rn. 47). Dies ist im Ausgangsverfahren der Fall.

- 69 Sollte das vorliegende Gericht einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz feststellen, hätte dies zur Folge, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 im Licht des VN-Übereinkommens einer Regelung eines Mitgliedstaats wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstünde. Das einzig gültige Bezugssystem wäre dann die für Arbeitnehmer mit Behinderungen geltende und diese begünstigende Regelung. Folglich würde die Herstellung der Gleichbehandlung in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens bedeuten, dass den vom geltenden System benachteiligten Beamten mit Behinderungen dieselben Vorteile zu gewähren sind, wie sie den von diesem System begünstigten Arbeitnehmern mit Behinderungen zuteilwerden, insbesondere hinsichtlich des spezifischen vorherigen Schutzes bei Entlassung, der für den Arbeitgeber die Pflicht beinhaltet, vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die vorherige Zustimmung der Arbeitsinspektion einzuholen (vgl. entsprechend Urteil vom 28. Januar 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, Rn. 48).
- 70 Nach alledem ist auf die vierte Frage zu antworten, dass, falls Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 im Licht des VN-Übereinkommens und in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz einer Regelung eines Mitgliedstaats wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstehen sollte, die Pflicht zur Einhaltung des Unionsrechts erfordern würde, dass der Anwendungsbereich der nationalen Vorschriften, die Arbeitnehmer mit einer bestimmten Behinderung schützen, so ausgeweitet wird, dass diese Schutzvorschriften auch Beamten mit der gleichen Behinderung zugutekommen.

#### *Zur zweiten Frage*

- 71 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 4 und die weiteren Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 eine nationale Regelung gestatten, die nur Arbeitnehmern mit einer bestimmten Behinderung, nicht aber auch Beamten mit der gleichen Behinderung einen spezifischen vorherigen Schutz bei Entlassung gewähren.
- 72 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs sind die Anforderungen an den Inhalt eines Vorabentscheidungsersuchens ausdrücklich in Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs aufgeführt, von dem das vorliegende Gericht im Rahmen der in Art. 267 AEUV vorgesehenen Zusammenarbeit Kenntnis haben sollte und den es sorgfältig zu beachten hat (Urteile vom 5. Juli 2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, Rn. 19, und vom 10. November 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, Rn. 61 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 73 So hat das vorliegende Gericht die genauen Gründe anzugeben, aus denen es Zweifel bezüglich der Auslegung bestimmter Vorschriften des Unionsrechts hat und ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof für erforderlich hält. Der Gerichtshof hat bereits entschieden, dass es unerlässlich ist, dass das nationale Gericht ein Mindestmaß an Erläuterungen zu den Gründen für die Wahl der Vorschriften des Unionsrechts, um deren Auslegung es ersucht, und zu dem Zusammenhang gibt, den es zwischen diesen Vorschriften und der auf den bei ihm anhängigen Rechtsstreit anzuwendenden nationalen Regelung herstellt (Urteile vom 10. März 2016, Safe Interenvíos, C-235/14, EU:C:2016:154, Rn. 115, und vom 10. November 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, Rn. 62).
- 74 Die in den Vorlageentscheidungen gemachten Angaben dienen nicht nur dazu, dem Gerichtshof zweckdienliche Antworten auf die vom vorlegenden Gericht gestellten Fragen zu ermöglichen, sondern sollen auch die Regierungen der Mitgliedstaaten sowie die sonstigen Betroffenen in die Lage versetzen, gemäß Art. 23 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union Erklärungen abzugeben (Urteil vom 10. November 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, Rn. 63, in diesem Sinne auch Urteil vom 5. Juli 2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, Rn. 20).

- 75 Im vorliegenden Fall beschränkt sich das vorlegende Gericht darauf, die zweite Frage zu stellen, ohne sie in der Begründung der Vorlageentscheidung weiter zu erläutern. Es verweist lediglich allgemein auf Art. 4 sowie weitere Bestimmungen der Richtlinie 2000/78, ohne eine Verbindung zwischen diesen Vorschriften und dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Recht herzustellen.
- 76 Aufgrund dieser Lücken ermöglicht es die Vorlageentscheidung weder den Regierungen der anderen Mitgliedstaaten und den sonstigen Betroffenen im Sinne von Art. 23 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union, zweckdienliche Erklärungen zur zweiten Frage abzugeben, noch dem Gerichtshof, dem vorlegenden Gericht zur Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits eine zweckdienliche Antwort auf diese Frage zu geben (vgl. entsprechend Urteil vom 10. November 2016, *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, Rn. 66).
- 77 Unter diesen Umständen ist die zweite Frage unzulässig.

### Kosten

- 78 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 (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

- Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist im Licht des mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 im Namen der Europäischen Gemeinschaft genehmigten Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und in Verbindung mit dem in den Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankerten allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz dahin auszulegen, dass er es einem Mitgliedstaat erlaubt, mit einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen Arbeitnehmern mit bestimmten Behinderungen einen spezifischen vorherigen Schutz bei Entlassung zu gewähren, ohne einen solchen Schutz auch Beamten mit den gleichen Behinderungen zuzubilligen, es sei denn, dass ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz erwiesen ist, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist. Bei dieser Prüfung muss der Vergleich der Situationen auf einer Prüfung aller maßgeblichen nationalen Rechtsvorschriften zur Regelung der Stellung einerseits der Arbeitnehmer mit einer bestimmten Behinderung und andererseits der Beamten mit der gleichen Behinderung beruhen, wobei insbesondere das Ziel des Schutzes vor der im Ausgangsverfahren streitigen Entlassung zu berücksichtigen ist.**
- Falls Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 im Licht des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz einer Regelung eines Mitgliedstaats wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstehen sollte, würde die Pflicht zur Einhaltung des Unionsrechts erfordern, dass der Anwendungsbereich der nationalen Vorschriften, die Arbeitnehmer mit einer bestimmten Behinderung schützen, so ausgeweitet wird, dass diese Schutzvorschriften auch Beamten mit der gleichen Behinderung zugutekommen.**

Unterschriften