

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

18. Dezember 2014(*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Entlassung – Grund – Adipositas des Arbeitnehmers – Allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas – Fehlen – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung – Vorliegen einer ‚Behinderung‘“

In der Rechtssache C-354/13

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Ret i Kolding (Dänemark) mit Entscheidung vom 25. Juni 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 27. Juni 2013, in dem Verfahren

Fag og Arbejde (FOA), handelnd für Karsten Kaltoft,

gegen

Kommunernes Landsforening (KL), handelnd für die Billund Kommune,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten L. Bay Larsen, der Richterin K. Jürimäe, der Richter J. Malenovský und M. Safjan (Berichterstatter) sowie der Richterin A. Prechal,

Generalanwalt: N. Jääskinen,

Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 12. Juni 2014,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der Fag og Arbejde (FOA), handelnd für Herrn Kaltoft, vertreten durch J. Sand, advokat,
- der Kommunernes Landsforening (KL), handelnd für die Billund Kommune, vertreten durch Y. Frederiksen, advokat,
- der dänischen Regierung, vertreten durch C. Thorning und M. Wolff als Bevollmächtigte,

- der Europäischen Kommission, vertreten durch M. Clausen und D. Martin als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 17. Juli 2014

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung allgemeiner Grundsätze des Unionsrechts und 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. L 303, S. 16).
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Gewerkschaft Fag og Arbejde (FOA), die für Herrn Kaltoft handelt, und der Kommunernes Landsforening (KL) (Nationaler Verband der dänischen Gemeinden), die für die Billund Kommune (Gemeinde Billund, Dänemark) handelt, über die Rechtmäßigkeit der Entlassung von Herrn Kaltoft, die auf dessen Adipositas beruhen soll.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 In den Erwägungsgründen 1, 11, 12, 15, 28 und 31 der Richtlinie 2000/78 heißt es:
 - „(1) Nach Artikel 6 Absatz 2 [EUV] beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der [am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten] Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.
- ...
- (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.

...

(28) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; es steht den Mitgliedstaaten somit frei, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf nicht eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen.

...

(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.“

4 Art. 1 dieser Richtlinie bestimmt:

„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.“

5 Art. 2 Abs. 1 und 2 der Richtlinie sieht 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;

...“

6 Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie bestimmt:

„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“.

7 Art. 5 der Richtlinie 2000/78 lautet:

„Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“

8 In Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie heißt es:

„Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.“

9 Art. 10 Abs. 1 und 2 der Richtlinie bestimmt:

„(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.“

Dänisches Recht

10 Die Richtlinie 2000/78 wurde durch das Gesetz Nr. 1417 zur Änderung des Gesetzes über das Verbot der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt u. a. (Lov nr.° 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) vom 22. Dezember 2004 in das dänische Recht umgesetzt.

11 § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes in der Fassung der Gesetzesbekanntmachung Nr. 1349 vom 16. Dezember 2008 (im Folgenden: Antidiskriminierungsgesetz) bestimmt:

„Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes ist jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der Religion oder des Glaubens, der politischen Anschauung, der sexuellen Orientierung, des Alters, einer Behinderung oder der nationalen, sozialen oder ethnischen Herkunft.“

12 § 2 Abs. 1 dieses Gesetzes sieht vor:

„Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer oder Bewerber um freie Stellen bei Anstellung, Kündigung, Versetzung, Beförderung oder im Hinblick auf Entgelt- und Arbeitsbedingungen nicht unterschiedlich behandeln.“

13 § 2a des Gesetzes bestimmt:

„Der Arbeitgeber hat die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Dies gilt jedoch nicht, wenn diese Maßnahmen den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten würden. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch öffentliche Maßnahmen ausreichend kompensiert wird.“

14 In § 7 Abs. 1 des Antidiskriminierungsgesetzes heißt es:

„Personen, deren Rechte durch Verstoß gegen §§ 2 bis 4 verletzt werden, kann Schadensersatz zuerkannt werden.“

15 § 7a der Richtlinie lautet:

„Macht eine Person, die sich in ihren Rechten gemäß §§ 2 bis 4 verletzt fühlt, tatsächliche Umstände geltend, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

16 Am 1. November 1996 stellte die Billund Kommune, die Teil der dänischen öffentlichen Verwaltung ist, Herrn Kaltoft mit befristetem Vertrag als Tagesvater ein, der Kinder im eigenen Heim betreut.

17 Die Billund Kommune stellte Herrn Kaltoft sodann mit unbefristetem Vertrag zum 1. Januar 1998 als Tagesvater ein. Herr Kaltoft übte diese Tätigkeit etwa 15 Jahre aus.

- 18 Zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens ist unstrittig, dass Herr Kaltoft während der gesamten Zeit seiner Beschäftigung bei der Billund Kommune „adipös“ im Sinne der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) war. Die Adipositas ist unter dem Code E66 in der „Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme“ der WHO (ICD 10) aufgeführt.
- 19 Herr Kaltoft versuchte, Gewicht zu verlieren, und die Billund Kommune gewährte ihm im Rahmen ihrer Gesundheitspolitik von Januar 2008 bis Januar 2009 einen finanziellen Zuschuss für die Teilnahme an Sportkursen und anderen körperlichen Aktivitäten. Er verlor zwar Gewicht, nahm dann aber wie bei früheren Versuchen wieder zu.
- 20 Im März 2010 nahm Herr Kaltoft seine Arbeit als Tagesvater wieder auf, nachdem er ein Jahr Urlaub aus familiären Gründen genommen hatte. In der Folge wurde er mehrmals unangekündigt von der für die Tagesbetreuer Verantwortlichen besucht, die sich nach seinem Gewichtsverlust erkundigte. Bei diesen Besuchen wurde festgestellt, dass das Gewicht von Herrn Kaltoft nahezu unverändert geblieben war.
- 21 Wegen des Rückgangs der Kinderzahl in der Billund Kommune hatte Herr Kaltoft ab der 38. Kalenderwoche 2010 nur drei statt der vier Kinder zu betreuen, für die er eine Zulassung erhalten hatte.
- 22 Der Vorlageentscheidung zufolge wurden die pädagogischen Beauftragten der Billund Kommune um Vorschläge dazu gebeten, welcher der Tagesbetreuer entlassen werden solle. Die für die Tagesbetreuer Verantwortliche entschied auf der Grundlage dieser Vorschläge, dass es Herr Kaltoft sein solle.
- 23 Am 1. November 2010 wurde Herrn Kaltoft telefonisch mitgeteilt, dass die Billund Kommune in Betracht ziehe, ihn zu entlassen. Daraufhin wurde das bei der Entlassung eines Angestellten des öffentlichen Dienstes geltende Anhörungsverfahren eingeleitet.
- 24 Am selben Tag erkundigte sich Herr Kaltoft bei einem Gespräch mit der für die Tagesbetreuer Verantwortlichen in Anwesenheit der Personalvertreterin nach dem Grund dafür, dass er als einziger der Tagesbetreuer entlassen werde. Die Parteien des Ausgangsverfahrens sind sich darüber einig, dass die Adipositas von Herrn Kaltoft bei diesem Treffen erörtert wurde. Dagegen besteht keine Einigkeit darüber, wie die Adipositas von Herrn Kaltoft bei diesem Treffen zur Sprache gekommen und inwieweit sie ein Gesichtspunkt gewesen war, der in den zu seiner Entlassung führenden Entscheidungsprozess Eingang fand.
- 25 Mit Schreiben vom 4. November 2010 teilte die Billund Kommune Herrn Kaltoft förmlich mit, dass sie beabsichtige, ihn zu entlassen, und forderte ihn auf, gegebenenfalls dazu Stellung zu nehmen. In diesem Schreiben wurde dargelegt, dass die ins Auge gefasste Entlassung „nach einer konkreten Prüfung vor dem Hintergrund eines Rückgangs der Kinderzahl und damit der Arbeitslast [erfolgt], mit dem erhebliche finanzielle Auswirkungen auf den Kinderbetreuungsdienst und dessen Organisation verbunden sind“.

- 26 Herr Kaltoft konnte keinen Aufschluss über die genauen Gründe erlangen, aus denen gerade er entlassen wurde. Er war der einzige Tagesbetreuer, der wegen des geltend gemachten Rückgangs der Arbeitslast entlassen wurde.
- 27 Da die Billund Kommune Herrn Kaltoft eine Frist zur Stellungnahme gesetzt hatte, teilte dieser mit Schreiben vom 10. November 2010 mit, er habe den Eindruck, er sei wegen seiner Adipositas entlassen worden.
- 28 Mit Schreiben vom 22. November 2010 kündigte die Billund Kommune Herrn Kaltoft und führte aus, dass diese Kündigung nach einer „konkreten Prüfung vor dem Hintergrund eines Rückgangs der Kinderzahl“ erfolgt sei. Die Billund Kommune ging auf die Ausführungen von Herrn Kaltoft zu dem von ihm vermuteten wirklichen Grund für seine Entlassung in seinem Schreiben vom 10. November 2010 nicht ein.
- 29 Die FOA, die für Herrn Kaltoft handelt, erhob Klage beim Ret i Kolding (Gericht in Kolding) und macht geltend, dass Herr Kaltoft Opfer einer Diskriminierung wegen Adipositas geworden sei und ihm dafür Schadensersatz zu leisten sei.
- 30 Unter diesen Umständen hat das Ret i Kolding das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Verstößt eine Diskriminierung wegen Adipositas auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen oder durch einen öffentlichen Arbeitgeber im Besonderen gegen das Unionsrecht, wie es zum Beispiel in der Grundrechte betreffenden Bestimmung des Art. 6 EUV zum Ausdruck kommt?
 2. Ist ein etwaiges unionsrechtliches Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas unmittelbar auf das Verhältnis zwischen einem dänischen Staatsangehörigen und seinem Arbeitgeber, der eine Behörde ist, anwendbar?
 3. Hat, sofern der Gerichtshof der Auffassung ist, dass in der Union ein Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen oder durch einen öffentlichen Arbeitgeber im Besonderen besteht, die Prüfung, ob gegen ein eventuelles Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas verstoßen wurde, gegebenenfalls gemäß der verteilten Beweislast zu erfolgen, so dass zur wirksamen Umsetzung des Verbots in Fällen, in denen der Anschein einer Diskriminierung besteht, die Beweislast auf den beklagten Arbeitgeber zu verlagern ist?
 4. Kann Adipositas als eine vom Schutz der Richtlinie 2000/78 umfasste Behinderung betrachtet werden, und welche Kriterien sind gegebenenfalls ausschlaggebend dafür, dass die Adipositas einer Person konkret den Schutz dieser Person durch das in dieser Richtlinie enthaltene Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung beinhaltet?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 31 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das Unionsrecht dahin auszulegen ist, dass es ein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas als solcher in Beschäftigung und Beruf enthält.
- 32 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs gehört zu den Grundrechten als integraler Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts u. a. das allgemeine Diskriminierungsverbot, das für die Mitgliedstaaten somit verbindlich ist, wenn die im Ausgangsverfahren in Rede stehende innerstaatliche Situation in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt (vgl. in diesem Sinne Urteil Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, Rn. 56).
- 33 Hierzu ist festzustellen, dass weder der EU-Vertrag noch der AEU-Vertrag eine Bestimmung enthält, die eine Diskriminierung wegen Adipositas als solcher verbietet. Insbesondere wird weder in Art. 10 AEUV noch in Art. 19 AEUV auf Adipositas Bezug genommen.
- 34 Im Einzelnen ergibt sich zu Art. 19 AEUV aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass dieser Artikel lediglich eine Regelung der Zuständigkeiten der Union enthält und, da er nicht die Diskriminierung wegen Adipositas als solcher betrifft, keine Rechtsgrundlage für Maßnahmen des Rates der Europäischen Union zur Bekämpfung einer solchen Diskriminierung sein kann (vgl. entsprechend Urteil Chacón Navas, EU:C:2006:456, Rn. 55).
- 35 Ebenso wenig enthält das abgeleitete Unionsrecht ein Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas in Beschäftigung und Beruf. Insbesondere ist Adipositas nicht in der Richtlinie 2000/78 als Diskriminierungsgrund aufgeführt.
- 36 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs darf der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 nicht in entsprechender Anwendung über die Diskriminierungen wegen der in Art. 1 dieser Richtlinie abschließend aufgezählten Gründe hinaus ausgedehnt werden (vgl. Urteile Chacón Navas, EU:C:2006:456, Rn. 56, und Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, Rn. 46).
- 37 Daher kann Adipositas als solche nicht als ein weiterer Grund neben denen angesehen werden, derentwegen Personen zu diskriminieren nach der Richtlinie 2000/78 verboten ist (vgl. entsprechend Urteil Chacón Navas, EU:C:2006:456, Rn. 57).
- 38 Im vorliegenden Fall enthält die dem Gerichtshof übermittelte Akte nichts, was darauf schließen ließe, dass der im Ausgangsverfahren fragliche Sachverhalt, soweit er eine Entlassung betrifft, die auf Adipositas als solcher beruhen soll, in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt.
- 39 In diesem Zusammenhang finden auch die Bestimmungen der Charta der Grundrechte der Europäischen Union keine Anwendung auf einen solchen Sachverhalt (vgl. in diesem Sinne Urteil Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, Rn. 21 und 22).
- 40 In Anbetracht dieser Erwägungen ist auf die erste Vorlagefrage zu antworten, dass das Unionsrecht dahin auszulegen ist, dass es kein allgemeines Verbot

der Diskriminierung wegen Adipositas als solcher in Beschäftigung und Beruf enthält.

Zur zweiten und zur dritten Frage

- 41 In Anbetracht der Antwort auf die erste Frage sind die zweite und die dritte Frage nicht zu beantworten.

Zur vierten Frage

- 42 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass die Adipositas eines Arbeitnehmers eine „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie darstellen kann und, falls ja, welche Kriterien ausschlaggebend dafür sind, dass dem Betroffenen der durch die Richtlinie gewährte Schutz gegen Diskriminierung wegen einer Behinderung zugute kommt.

Zur Zulässigkeit

- 43 Die dänische Regierung trägt vor, dass die vierte Frage unzulässig sei, da sie hypothetisch sei. Aus den vom vorlegenden Gericht dargelegten tatsächlichen Umständen ergebe sich nämlich nicht, dass Herr Kalsoft während seiner Beschäftigung bei der Billund Kommune nicht in der Lage gewesen wäre, seine Tätigkeit auszuüben, und erst recht nicht, dass davon ausgegangen worden wäre, dass er unter einer „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 leide. Die Beantwortung dieser Frage wäre daher der Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits nicht sachdienlich.
- 44 Außerdem lasse die Antwort auf die vierte Frage keinen Raum für vernünftige Zweifel, da sie klar aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs abgeleitet werden könne. Denn im Licht von Rn. 47 des Urteils HK Danmark (C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222) könne das vorlegende Gericht im Ausgangsverfahren selbst über die Definition des Begriffs „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 entscheiden.
- 45 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen des Verfahrens nach Art. 267 AEUV nur das nationale Gericht, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen hat. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn sie die Auslegung des Unionsrechts betreffen. Die Vermutung der Erheblichkeit der von den nationalen Gerichten zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen kann nur ausnahmsweise widerlegt werden, und zwar dann, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. u. a. Urteile Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, Rn. 39 und 40, sowie B., C-394/13, EU:C:2014:2199, Rn. 19).

- 46 Im vorliegenden Fall ist sich das vorlegende Gericht nicht sicher, wie der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 auszulegen ist, und möchte mit seiner vierten Frage wissen, ob dieser Begriff auf einen adipösen Arbeitnehmer anwendbar ist, der entlassen wurde.
- 47 Unter diesen Umständen ist nicht offensichtlich, dass das vorlegende Gericht die von ihm erbetene Auslegung des Unionsrechts für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits nicht benötigt.
- 48 Es ist ferner einem nationalen Gericht keineswegs untersagt, dem Gerichtshof eine Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen, deren Beantwortung keinen Raum für vernünftige Zweifel lässt (vgl. Urteil Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, Rn. 64 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 49 Daher ist die vierte Frage als zulässig anzusehen.

Beantwortung der Frage

- 50 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 (vgl. Urteil Chacón Navas, Rn. 41).
- 51 Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a dieser Richtlinie liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.
- 52 Gemäß ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c gilt die Richtlinie 2000/78 im Rahmen der auf die Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, u. a. in Bezug auf die Entlassungsbedingungen.
- 53 Nach der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 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, hat der Gerichtshof festgestellt, dass der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 so zu verstehen ist, dass er eine Einschränkung erfasst, die u. a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können (vgl. Urteile HK Danmark, EU:C:2013:222, Rn. 37 bis 39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, Rn. 76, und Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, Rn. 45).
- 54 Dieser Begriff „Behinderung“ ist so zu verstehen, dass er nicht nur die Unmöglichkeit erfasst, eine berufliche Tätigkeit auszuüben, sondern auch eine Beeinträchtigung der Ausübung einer solchen Tätigkeit. Eine andere Auslegung wäre mit dem Ziel dieser Richtlinie unvereinbar, die insbesondere Menschen mit Behinderung Zugang zur Beschäftigung oder die Ausübung eines Berufs ermögli-

chen soll (vgl. Urteil Z., EU:C:2014:159, Rn. 77 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 55 Für den Anwendungsbereich dieser Richtlinie je nach Ursache der Behinderung zu differenzieren, würde außerdem ihrem Ziel selbst, die Gleichbehandlung zu verwirklichen, widersprechen (vgl. Urteil HK Danmark, EU:C:2013:222, Rn. 40).
- 56 Der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 hängt nämlich nicht davon ab, inwieweit der Betreffende gegebenenfalls zum Auftreten seiner Behinderung beigetragen hat.
- 57 Darüber hinaus geht die Definition des Begriffs „Behinderung“ im Sinne von Art. 1 der Richtlinie 2000/78 der Bestimmung und Beurteilung der in Art. 5 der Richtlinie ins Auge gefassten geeigneten Vorkehrungsmaßnahmen voraus. Gemäß dem 16. Erwägungsgrund dieser Richtlinie soll mit solchen Maßnahmen nämlich den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung Rechnung getragen werden, und sie sind daher Folge und nicht Tatbestandsmerkmal der Behinderung (vgl. in diesem Sinne Urteil HK Danmark, EU:C:2013:222, Rn. 45 und 46). Daher kann nicht allein deshalb, weil Herrn Kaltoft gegenüber keine solchen Vorkehrungsmaßnahmen getroffen wurden, davon ausgegangen werden, dass er nicht behindert im Sinne der Richtlinie sein kann.
- 58 Es ist festzustellen, dass Adipositas als solche keine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 ist, da sie ihrem Wesen nach nicht zwangsläufig eine Einschränkung wie die in Rn. 53 des vorliegenden Urteils beschriebene zur Folge hat.
- 59 Dagegen fällt die Adipositas eines Arbeitnehmers, wenn sie unter bestimmten Umständen eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können, und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist, unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 (vgl. in diesem Sinne Urteil HK Danmark, EU:C:2013:222, Rn. 41).
- 60 Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Adipositas an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, gehindert wäre, und zwar aufgrund eingeschränkter Mobilität oder dem Auftreten von Krankheitsbildern, die ihn an der Verrichtung seiner Arbeit hindern oder zu einer Beeinträchtigung der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit führen.
- 61 Im vorliegenden Fall steht, wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, fest, dass Herr Kaltoft während der gesamten Zeit seiner Beschäftigung bei der Billund Kommune – also über einen langen Zeitraum – adipös war.
- 62 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob im Ausgangsrechtsstreit die Adipositas von Herrn Kaltoft trotz des Umstands, dass er – wie in Rn. 17 des vorliegenden Urteils ausgeführt – seine Arbeit etwa 15 Jahre lang verrichtet

hat, zu einer Einschränkung geführt hat, die die in Rn. 53 des vorliegenden Urteils genannten Voraussetzungen erfüllt.

- 63 Für den Fall, dass das vorlegende Gericht zu dem Schluss gelangt, dass die Adipositas von Herrn Kaltoft die in Rn. 53 des vorliegenden Urteils genannten Voraussetzungen erfüllt, ist bezüglich der Beweislast darauf hinzuweisen, dass nach Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 die Mitgliedstaaten im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen müssen, 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. Nach Art. 10 Abs. 2 lässt Abs. 1 das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.
- 64 Nach alledem ist auf die vierte Frage zu antworten, dass die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass die Adipositas eines Arbeitnehmers eine „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie darstellt, wenn sie eine Einschränkung mit sich bringt, die u. a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob diese Voraussetzungen im Ausgangsverfahren erfüllt sind.

Kosten

- 65 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem 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 (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Das Unionsrecht ist dahin auszulegen, dass es kein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas als solcher in Beschäftigung und Beruf enthält.**
- 2. 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 die Adipositas eines Arbeitnehmers eine „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie darstellt, wenn sie eine Einschränkung mit sich bringt, die u. a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, hindern können. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob diese Voraussetzungen im Ausgangsverfahren erfüllt sind.**

Unterschriften