Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

26. Januar 2021 * [i]

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG – Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. a und b – ‚Der Begriff ‚Diskriminierung' – Unmittelbare Diskriminierung – Mittelbare Diskriminierung – Diskriminierung wegen einer Behinderung – Ungleichbehandlung innerhalb einer Gruppe von behinderten Arbeitnehmern – Zuschlag zum Arbeitsentgelt für Arbeitnehmer, die nach einem vom Arbeitgeber ausgewählten Datum eine Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung eingereicht haben – Ausschluss von behinderten Arbeitnehmern, die ihre Bescheinigung vor diesem Datum eingereicht haben"

In der Rechtssache C-16/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Sąd Okręgowy w Krakowie (Bezirksgericht Krakau, Polen) mit Entscheidung vom 27. November 2018, beim Gerichtshof eingegangen am 2. Januar 2019, in dem Verfahren

VL

gegen

Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, der Vizepräsidentin R. Silva de Lapuerta, der Kammerpräsidentin A. Prechal, der Kammerpräsidenten M. Vilaras, E. Regan und M. Ilešič, der Richter E. Juhász, T. von Danwitz (Berichterstatter), S. Rodin, F. Biltgen, der Richterin K. Jürimäe sowie der Richter C. Lycourgos und N. Jääskinen,

Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: M. Aleksejev, Referatsleiter,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 10. März 2020,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

* Verfahrenssprache: Polnisch.

– von VL, vertreten durch M. Podskalna und A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

– des Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, vertreten durch A. Salamon, radca prawny,

– der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek und D. Lutostańska als Bevollmächtigte,

– der portugiesischen Regierung, vertreten durch A. Pimenta, J. Marques und P. Barros da Costa als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch A. Szmytkowska und C. Valero als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 18. Juni 2020

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 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 (ABl. 2000, L 303, S. 16).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen VL und dem Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Krankenhaus J. Babiński, selbständige öffentliche Einrichtung des Gesundheitswesens, Krakau, Polen, im Folgenden: das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Krankenhaus) wegen der Zahlung eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 In den Erwägungsgründen 11 und 12 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 [AEU]-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 [unionsweit] untersagt werden. …“

4 Art. 1 („Zweck“) der Richtlinie 2000/78 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.“

5 Art. 2 („Der Begriff ‚Diskriminierung‘“) der Richtlinie 2000/78 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, [mit] einer bestimmten Behinderung, eine[m] bestimmten Alte[r] 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.

…

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.“

6 Art. 3 („Geltungsbereich“) der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„(1) Im Rahmen der auf die [Union] 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;

…

(4) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt.“

Polnisches Recht

7 Art. 11^3 des Kodeks pracy (Arbeitsgesetzbuch) in der für das Ausgangsverfahren maßgeblichen Fassung bestimmt:

„Jede Diskriminierung in der Beschäftigung, unmittelbar oder mittelbar, ist unzulässig, insbesondere aus Gründen des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugung, einer Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Konfession sowie der sexuellen Ausrichtung oder wegen der Beschäftigung auf beschränkte oder unbeschränkte Zeit oder in Voll- oder in Teilzeit.“

8 Art. 18^{3a} des Kodeks pracy bestimmt:

„§ 1. Die Arbeitnehmer sind im Bereich der Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, der Beschäftigungsbedingungen, der Beförderung sowie des Zugangs zur Weiterbildung zwecks Steigerung der beruflichen Qualifikationen gleich zu behandeln, insbesondere ungeachtet des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugung, einer Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Konfession sowie der sexuellen Ausrichtung und ungeachtet der Beschäftigung auf beschränkte oder unbeschränkte Zeit oder in Voll- oder in Teilzeit.

§ 2. Die Gleichbehandlung in der Beschäftigung bedeutet, dass keine Diskriminierung auf irgendeine Weise, unmittelbar oder mittelbar, aus den in § 1 genannten Gründen erfolgt.

§ 3. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer aus einem oder mehreren der in § 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation gegenüber anderen Arbeitnehmern weniger günstig behandelt wurde, wird oder werden könnte.

§ 4. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn infolge einer Bestimmung, eines angewandten Kriteriums oder einer vorgenommenen Handlung, die scheinbar neutral sind, ein ungünstiges Missverhältnis oder eine besonders ungünstige Lage im Bereich der Begründung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses, der Beschäftigungsbedingungen, der Beförderung sowie des Zugangs zur Weiterbildung zwecks Steigerung der beruflichen Qualifikationen eintritt oder eintreten könnte, das bzw. die alle oder eine bedeutende Zahl von Arbeitnehmern betrifft, die zu einer Gruppe gehören, die durch eines oder mehrere der in § 1 genannten Kriterien gekennzeichnet ist, es sei denn, die Bestimmung, das Kriterium oder die Handlung ist im Hinblick auf das angestrebte rechtmäßige Ziel objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.

…“

9 Art. 18[3b] des Kodeks pracy sieht vor:

„§ 1. Als Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Beschäftigung gilt, vorbehaltlich der §§ 2 bis 4, eine vom Arbeitgeber vorgenommene Differenzierung der Situation des Arbeitnehmers aus einem oder mehreren der in Art. 18[3a] § 1 genannten Gründe, die insbesondere Folgendes bewirkt:

1) Verweigerung der Begründung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses,

2) nachteilige Ausgestaltung des Arbeitsentgelts oder anderer Beschäftigungsbedingungen oder Nichtberücksichtigung bei Beförderungen oder der Gewährung anderer mit der Arbeit verbundener Leistungen,

3) …

– es sei denn, der Arbeitgeber beweist, dass er sich von objektiven Gründen hat leiten lassen.

…“

10 Art. 2a Abs. 1 der Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Gesetz über die berufliche und soziale Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen) vom 27. August 1997 (Dz. U. Nr. 123, Pos. 776) in der auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetz vom 27. August 1997) bestimmt:

„Ein Mensch mit Behinderung gilt ab dem Datum, an dem er dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Anerkennung seiner Behinderung vorlegt, als Arbeitnehmer mit einer Behinderung.“

11 Art. 21 des Gesetzes vom 27. August 1997 bestimmt:

„1. Ein Arbeitgeber, der 25 oder mehr Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt, ist verpflichtet, … monatlich Beiträge an den Staatsfonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych [PFRON]) zu zahlen, in Höhe von 40,65 % des durchschnittlichen Gehalts, multipliziert mit der Zahl der Arbeitnehmer, gleich der Differenz zwischen der Anzahl der Arbeitnehmer, die die Einhaltung der Beschäftigungsquote von 6 % der Menschen mit Behinderung sicherstellen, und der tatsächlichen Zahl der beschäftigten Menschen mit Behinderung.

2. Die Arbeitgeber, die zumindest 6 % Arbeitnehmer mit einer Behinderung beschäftigen, sind von den Beiträgen nach Abs. 1 ausgenommen.

…“

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

12 VL war als Psychologin bei dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhaus beschäftigt, zuletzt vom 3. Oktober 2011 bis zum 30. September 2016. Am 8. Dezember 2011 erhielt sie eine Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung, die als dauerhafte Behinderung mäßigen Grades eingestuft wurde. Diese übermittelte sie ihrem Arbeitgeber am 21. Dezember 2011.

13 Im zweiten Halbjahr des Jahres 2013 entschied der Direktor des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhauses nach einem Treffen mit dem Personal, denjenigen Arbeitnehmern, die ihm nach diesem Treffen eine Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung einreichten, einen monatlichen Zuschlag in Höhe von 250 polnischen Zloty (PLN) (ca. 60 Euro) zum Arbeitsentgelt zu zahlen.

14 Ziel dieser Maßnahme war die Verringerung der Summe der Beiträge des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhauses an den Staatsfonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen (im Folgenden: PFRON).

15 Auf der Grundlage der genannten Entscheidung wurde der Zuschlag zum Arbeitsentgelt 13 Arbeitnehmern gewährt, die ihre Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung dem Arbeitgeber nach dem genannten Treffen eingereicht hatten. Dagegen kamen 16 Arbeitnehmer, die dem Arbeitgeber ihre Bescheinigung vor dem Treffen eingereicht hatten, darunter VL, nicht in den Genuss dieses Zuschlags.

16 VL erhob Klage beim Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Rayongericht Krakau – Nowa Huta, IV. Abteilung für Arbeits- und Sozialversicherungssachen, Polen) und machte geltend, dass sie hinsichtlich der Entgeltbedingungen diskriminiert worden sei.

17 Nachdem das Rayongericht ihre Klage abgewiesen hatte, legte VL beim vorlegenden Gericht, dem Sąd Okręgowy w Krakowie (Bezirksgericht Krakau, Polen), Berufung ein.

18 Im Rahmen ihrer Berufung macht VL geltend, ihr Arbeitgeber habe den Zuschlag zum Arbeitsentgelt einer Gruppe von Arbeitnehmern gewährt, denen ein Merkmal – eine Behinderung – gemeinsam sei, aber unter der Bedingung, dass sie ihre Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung nach einem von ihm gewählten Datum eingereicht hätten. Dies habe zur Folge, dass diejenigen Arbeitnehmer, die ihre Bescheinigung vor diesem Datum eingereicht hätten, von der Gewährung dieses Entgeltzuschlags ausgeschlossen seien. Diese Praxis, deren Zweck es gewesen sei, für behinderte Arbeitnehmer, die noch keine Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung übermittelt hätten, einen Anreiz zu setzen, dies zu tun, um die Summe der Beiträge des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhauses zum PFRON zu verringern, verstoße gegen die Richtlinie 2000/78, die jede Diskriminierung, ob unmittelbar oder mittelbar, wegen einer Behinderung verbiete.

19 Das vorlegende Gericht stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2000/78 vorliegen könne, wenn ein Arbeitgeber innerhalb einer Gruppe von Arbeitnehmern, die durch dasselbe Merkmal – im vorliegenden Fall eine Behinderung – gekennzeichnet seien, eine Unterscheidung vornehme, ohne dass die fraglichen behinderten Arbeitnehmer im Verhältnis zu den Arbeitnehmern, die keine Behinderung aufwiesen, weniger günstig behandelt würden.

20 Unter diesen Umständen hat der Sąd Okręgowy w Krakowie (Bezirksgericht Krakau) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Ist Art. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass eine Differenzierung der Situation einzelner Personen, die zu einer sich durch eine geschützte Eigenschaft (Behinderung) auszeichnenden Gruppe gehören, eine Form der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

darstellt, wenn die vom Arbeitgeber vorgenommene Differenzierung innerhalb der Gruppe aufgrund eines scheinbar neutralen Kriteriums erfolgt, dieses Kriterium nicht durch ein rechtmäßiges Ziel objektiv gerechtfertigt werden kann und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht angemessen und erforderlich sind?

Zur Vorlagefrage

21 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass unter den in dieser Bestimmung definierten „Begriff ‚Diskriminierung'" die Praxis eines Arbeitgebers fällt, die darin besteht, von der Gewährung eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt, der behinderten Arbeitnehmern aufgrund der Übermittlung einer Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung gezahlt wird, ab einem von diesem Arbeitgeber gewählten Datum diejenigen behinderten Arbeitnehmer auszuschließen, die ihm bereits vor diesem Datum eine entsprechende Bescheinigung übermittelt haben.

22 Die Richtlinie 2000/78 gilt gemäß ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c im Rahmen der auf die Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts.

23 Der Begriff „Arbeitsentgelt" im Sinne dieser Vorschrift ist weit auszulegen und umfasst insbesondere alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber sie dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Arbeitsverhältnisses gewährt, sei es aufgrund eines Arbeitsvertrags, aufgrund von Rechtsvorschriften oder freiwillig (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 2. Juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, Rn. 21 und die dort angeführte Rechtsprechung).

24 Somit ist bei einem Entgeltzuschlag wie dem, um den es im Ausgangsverfahren geht, davon auszugehen, dass er zu den Entgeltbedingungen im Sinne des Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 gehört.

25 Zur Beantwortung der Vorlagefrage ist in einem ersten Schritt festzustellen, ob eine innerhalb einer Gruppe von an einer Behinderung leidenden Personen vorliegende Ungleichbehandlung unter den „Begriff ‚Diskriminierung'" nach Art. 2 der Richtlinie 2000/78 fallen kann.

26 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs sind bei der Auslegung einer unionsrechtlichen Vorschrift nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Kontext und die Ziele zu berücksichtigen, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).

27 Was als Erstes den Wortlaut von Art. 2 der Richtlinie 2000/78 angeht, definiert Art. 2 Abs. 1 den Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne dieser Richtlinie dahin, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 genannten Gründe geben darf. Zu diesen Gründen zählt die Behinderung.

28 Der genannte Art. 2 sieht in Abs. 2 Buchst. a vor, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, und zwar u. a. wegen einer

Behinderung. In seinem Abs. 2 Buchst. b sieht er vor, dass eine mittelbare Diskriminierung mit Ausnahme der unter den Ziff. i und ii genannten Fälle dann vorliegt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit u. a. einer bestimmten Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

29 In letzterer Hinsicht ist darauf hinzuweisen, dass mit der Bezugnahme auf – zum einen – die Diskriminierung „wegen“ eines der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Gründe und – zum anderen – eine weniger günstige Behandlung „wegen“ eines dieser Gründe sowie mit den Begrifflichkeiten „andere Person“ und „andere Personen“ der Wortlaut von Art. 2 Abs. 1 und 2 dieser Richtlinie nicht den Schluss zulässt, dass mit Blick auf den in Art. 1 genannten geschützten Grund der Behinderung das von der Richtlinie vorgesehene Diskriminierungsverbot allein auf Ungleichbehandlungen beschränkt wäre, die zwischen Personen, die an einer Behinderung leiden, und Personen, die nicht an einer Behinderung leiden, bestehen. Aus dem Ausdruck „wegen“ ergibt sich demgegenüber, dass eine Diskriminierung wegen einer Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78 nur dann festgestellt werden kann, wenn die fragliche weniger günstige Behandlung oder besondere Benachteiligung in Abhängigkeit von der Behinderung erfahren wird.

30 Was als Zweites den Kontext betrifft, in dem Art. 2 der Richtlinie 2000/78 steht, ergibt sich aus den übrigen Bestimmungen dieser Richtlinie ebenfalls keine Beschränkung wie die in der vorangegangenen Randnummer des vorliegenden Urteils aufgezeigte. Denn Art. 1 und Art. 3 Abs. 4 sowie die Erwägungsgründe 11 und 12 der Richtlinie beziehen sich zwar allgemein auf die Diskriminierung „wegen“ u. a. einer Behinderung, sie enthalten aber keine Erläuterung in Bezug auf die Person oder die Personengruppe, die als Vergleichsperson bzw. Vergleichsgruppe herangezogen werden kann, um zu prüfen, ob eine solche Diskriminierung vorliegt.

31 Als Drittes spricht das mit der Richtlinie 2000/78 verfolgte Ziel dafür, Art. 2 Abs. 1 und 2 dieser Richtlinie dahin auszulegen, dass sie den Kreis der Personen, gegenüber denen ein Vergleich zur Feststellung einer Diskriminierung wegen einer Behinderung im Sinne dieser Richtlinie vorgenommen werden kann, nicht auf Personen beschränkt, die keine Behinderung aufweisen.

32 Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 und ausweislich sowohl ihres Titels und ihrer Erwägungsgründe als auch ihres Inhalts und ihrer Zielsetzung soll diese Richtlinie einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung u. a. wegen einer Behinderung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten schaffen, indem sie jeder Person einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen u. a. aus diesem Grund bietet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33 Damit konkretisiert die Richtlinie 2000/78 in dem von ihr erfassten Bereich das nunmehr in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegte allgemeine Diskriminierungsverbot (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

34 Wie der Gerichtshof jedoch bereits festgestellt hat, besteht der Zweck der Richtlinie 2000/78 darin, in Beschäftigung und Beruf jede Form der Diskriminierung wegen einer Behinderung zu bekämpfen. Denn der für diesen Bereich in dieser Richtlinie verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in

Abhängigkeit von den in ihrem Art. 1 genannten, abschließend aufgezählten Gründen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 17. Juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, Rn. 38 und 46, sowie vom 21. Mai 2015, SCMD, C-262/14, nicht veröffentlicht, EU:C:2015:336, Rn. 29).

35 Zwar sind Fälle einer Diskriminierung wegen einer Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78 im Allgemeinen die, in denen Personen mit einer Behinderung eine weniger günstige Behandlung oder eine besondere Benachteiligung gegenüber Personen ohne eine Behinderung erfahren, der durch die Richtlinie verliehene Schutz wäre jedoch verkürzt, wenn davon ausgegangen werden müsste, dass ein Fall, in dem eine solche Diskriminierung innerhalb einer Gruppe von Personen vorliegt, die alle an einer Behinderung leiden, definitionsgemäß dem von der Richtlinie aufgestellten Diskriminierungsverbot nur deshalb entzogen wäre, weil die Ungleichbehandlung zwischen Personen mit Behinderungen besteht.

36 Unter diesen Umständen soll, wie sowohl die Europäische Kommission in ihren Ausführungen in der mündlichen Verhandlung als auch die polnische und die portugiesische Regierung in ihren schriftlichen Erklärungen geltend gemacht haben, der in der Richtlinie 2000/78 verankerte Grundsatz der Gleichbehandlung einen Arbeitnehmer, der eine Behinderung im Sinne der Richtlinie aufweist, gegen jede Diskriminierung wegen dieser Behinderung nicht nur gegenüber Arbeitnehmern, die keine Behinderung aufweisen, sondern auch gegenüber Arbeitnehmern, die eine Behinderung aufweisen, schützen.

37 Ausgehend von dieser Feststellung ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob unter den „Begriff ‚Diskriminierung'" nach Art. 2 der Richtlinie 2000/78 die Praxis eines Arbeitgebers fällt, die darin besteht, von der Gewährung eines Entgeltzuschlags, der an behinderte Arbeitnehmer auf der Grundlage der Übermittlung einer Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung ausgezahlt wird, ab einem von diesem Arbeitgeber gewählten Datum diejenigen Arbeitnehmer auszuschließen, die ihm eine solche Bescheinigung vor diesem Datum übermittelt haben.

38 Zwar ist es letztlich Sache des für die Beurteilung des Sachverhalts und die Auslegung des innerstaatlichen Rechts allein zuständigen nationalen Gerichts, festzustellen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Praxis eine von der Richtlinie 2000/78 verbotene Diskriminierung beinhaltet, doch kann der Gerichtshof, der im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens die Fragen des vorlegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der vor ihm abgegebenen schriftlichen und mündlichen Erklärungen Hinweise geben, die dem vorlegenden Gericht die Entscheidung über den konkreten bei ihm anhängigen Rechtsstreit ermöglichen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, Rn. 36, und vom 6. März 2018, SEGRO und Horváth, C-52/16 und C-113/16, EU:C:2018:157, Rn. 79).

39 Wenn sich das vorlegende Gericht in seiner Frage auf das Vorliegen einer Ungleichbehandlung bezogen hat, die auf ein scheinbar neutrales Kriterium, nämlich das Datum der Übermittlung der Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung, gestützt ist, hindert im Übrigen nach ständiger Rechtsprechung allein dieser Umstand den Gerichtshof nicht daran, diesem Gericht unabhängig davon, worauf es im Wortlaut seiner Fragen Bezug genommen hat, alle Auslegungshinweise zu geben, die ihm bei der Entscheidung der bei ihm anhängigen Rechtssache von Nutzen sein können. Der Gerichtshof hat insoweit aus dem gesamten vom einzelstaatlichen Gericht vorgelegten Material, insbesondere der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (Urteil vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

40 Die Richtlinie 2000/78 verbietet nach ihrem Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit ihrem Art. 1 u. a. jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung.

41 Zu, erstens, der Frage, ob eine Praxis wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende eine unmittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellen kann, geht aus Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie, wie in Rn. 28 des vorliegenden Urteils angegeben, hervor, dass eine solche Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person wegen einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

42 Zum einen ist darauf hinzuweisen, dass das Erfordernis der Vergleichbarkeit der Situationen für die Feststellung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt, im Hinblick auf alle Merkmale zu beurteilen ist, die diese Situationen kennzeichnen (Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

43 Insbesondere müssen die Situationen nicht identisch, sondern nur vergleichbar sein, wobei die Prüfung dieser Vergleichbarkeit nicht allgemein und abstrakt sein darf, sondern spezifisch und konkret für die betreffende Leistung erfolgen muss (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).

44 Zum anderen kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine Bestimmung oder eine Praxis eine unmittelbare Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 schafft, wenn sie auf einem Kriterium beruht, das nicht untrennbar mit der Behinderung verbunden ist (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 9. März 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 18. Januar 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, Rn. 37).

45 Insoweit hat der Gerichtshof zu in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten anderen Gründen als der Behinderung entschieden, dass eine unterschiedliche Behandlung, die darauf beruht, dass Arbeitnehmer verheiratet sind, und nicht ausdrücklich auf ihrer sexuellen Ausrichtung, dennoch eine unmittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung darstellt, da gleichgeschlechtliche Arbeitnehmer die notwendige Voraussetzung nicht erfüllen konnten, um die beanspruchte Vergünstigung zu erhalten, weil die Ehe zur Zeit des fraglichen Sachverhalts in den betreffenden Mitgliedstaaten Personen unterschiedlichen Geschlechts vorbehalten war. In einer solchen Situation konnte der Familienstand nicht als ein dem Anschein nach neutrales Kriterium eingestuft werden (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 1. April 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 73, vom 10. Mai 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 49 und 52, sowie vom 12. Dezember 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 41, 44 und 47).

46 Der Gerichtshof hat ebenfalls entschieden, dass eine Ungleichbehandlung, die im Rahmen der Bedingungen für die Gewährung einer Entlassungsabfindung auf den Bezug einer Altersrente und nicht ausdrücklich auf das Alter gestützt war, eine unmittelbare Diskriminierung darstellte, da der Rentenbezug ein Mindestalter voraussetzte, so dass sich die Ungleichbehandlung auf ein Kriterium stützte, das untrennbar mit dem Alter verbunden war (Urteil vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 23 und 24).

47 Entsprechend hat der Gerichtshof entschieden, dass eine nationale Regelung, die einem Arbeitgeber erlaubte, Arbeitnehmern, die den Anspruch auf eine Altersrente erworben hatten, zu kündigen, eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellte, da der Anspruch

auf Altersrente von Frauen in einem Alter erworben wurde, das niedriger war als das, ab dem Männer hierauf Anspruch hatten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. November 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, Rn. 46).

48 Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt, als ein anderer seiner Arbeitnehmer behandelt wird, behandelt worden ist oder behandelt werden würde, und wenn sich im Hinblick auf alle für den betreffenden Fall erheblichen Umstände erweist, dass diese ungünstige Behandlung wegen einer Behinderung des erstgenannten Arbeitnehmers erfolgt, da sie auf einem untrennbar mit der Behinderung verbundenen Kriterium beruht, verstößt diese Behandlung folglich gegen das in Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 aufgestellte Verbot einer unmittelbaren Diskriminierung.

49 Im vorliegenden Fall steht zunächst fest, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Praxis der Ursprung einer Ungleichbehandlung ist, da die behinderten Arbeitnehmer, die bei dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhaus ihre Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung vor dem in Rn. 13 des vorliegenden Urteils genannten Datum des Treffens eingereicht hatten und zu denen VL gehört, weniger günstig behandelt wurden als behinderte Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt ihre Bescheinigung noch nicht eingereicht hatten, da nur Letztere die Möglichkeit hatten, in den Genuss des von ihrem Arbeitgeber angebotenen Entgeltzuschlags zu gelangen, indem sie ihm – ab diesem Datum – eine Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung übermittelten. Aus den Akten, die dem Gerichtshof vorliegen, geht nämlich hervor, dass der Arbeitgeber den behinderten Arbeitnehmern, die ihm ihre Bescheinigung bereits übermittelt hatten, offenbar nicht die Möglichkeit beließ, diese erneut einzureichen oder eine neue Bescheinigung vorzulegen, um in den Genuss dieses Entgeltzuschlags zu kommen.

50 Sodann ist darauf hinzuweisen, dass im Hinblick auf die Zielsetzung dieses Entgeltzuschlags, der zu dem Zweck eingeführt wurde, die Summe der Beiträge des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhauses an den PFRON zu verringern, indem, wie den dem Gerichtshof vorliegenden Akten zu entnehmen ist, diejenigen der behinderten Arbeitnehmer, die bereits von dem Krankenhaus beschäftigt wurden und ihre Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung noch nicht eingereicht hatten, einen Anreiz erhielten, diese einzureichen, diese beiden Kategorien von behinderten Arbeitnehmern in einer vergleichbaren Situation waren. Denn wie der Generalanwalt im Wesentlichen in Nr. 84 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, waren die betreffenden Arbeitnehmer bei dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhaus zu dem Zeitpunkt, als dieses entschied, den Entgeltzuschlag einzuführen, bereits eingestellt und trugen, unabhängig von dem Datum, an dem sie ihre Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung übermittelten, zu der vom Arbeitgeber angestrebten Einsparung bei.

51 Schließlich ist es Sache des vorlegenden Gerichts, im Hinblick auf alle erheblichen Umstände des vorliegenden Falles, insbesondere der nationalen Rechtsvorschriften, zu deren Auslegung allein dieses Gericht befugt ist, zu beurteilen, ob die vom Arbeitgeber für die Gewährung des fraglichen Entgeltzuschlags aufgestellte zeitliche Bedingung, d. h. die Übermittlung der Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung nach einem von ihm gewählten Datum, ein Kriterium darstellt, das mit der Behinderung der Arbeitnehmer, denen dieser Zuschlag versagt wurde, untrennbar verbunden ist. Ist dies der Fall, müsste eine unmittelbare Diskriminierung wegen dieser Behinderung festgestellt werden.

52 Zu den für diese Beurteilung besonders bedeutsamen Anhaltspunkten gehört zum einen der von VL angeführte Umstand, dass nach den nationalen Rechtsvorschriften die Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung spezifische Rechte, die der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber geltend machen kann, eröffne, die sich unmittelbar aus seiner Stellung eines behinderten Arbeitnehmers ergeben.

53 Zum anderen könnte, soweit der Arbeitgeber den behinderten Arbeitnehmern, die ihm bereits ihre Bescheinigung übermittelt hatten, offenbar nicht die Möglichkeit belassen hat, ihre Bescheinigung erneut zu übermitteln oder eine neue einzureichen, die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Praxis, die im Gesetz vom 27. August 1997 nicht vorgesehen war und für die mit Blick auf die Gewährung oder Nichtgewährung des fraglichen Zuschlags vorab kein transparentes Kriterium festgelegt worden zu sein scheint, für eine klar zu identifizierende Gruppe von Arbeitnehmern, die aus allen behinderten Arbeitnehmern besteht, deren Zustand der Behinderung dem Arbeitgeber bereits bei der Einführung dieser Praxis bekannt war, die Erfüllung dieser zeitlichen Bedingung endgültig unmöglich gemacht haben. Diese Arbeitnehmer hatten nämlich diesen Zustand durch die Übermittlung einer Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung vorher förmlich mitgeteilt.

54 Falls das vorlegende Gericht zu dem Ergebnis gelangen sollte, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, könnte diese Diskriminierung nur durch einen der in Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 aufgeführten Gründe gerechtfertigt werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Dezember 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 45).

55 Was zweitens die Frage betrifft, ob eine Praxis wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 darstellt, ist der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu entnehmen, dass sich eine solche Diskriminierung aus einer Maßnahme ergeben kann, die – trotz ihrer neutralen Formulierung, d. h. des Bezugs auf andere Kriterien, die nicht mit dem geschützten Merkmal verbunden sind, – zu einer besonderen Benachteiligung von Personen mit diesem Merkmal führt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 94, sowie vom 9. März 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).

56 Im vorliegenden Fall hat das vorlegende Gericht, falls es letztlich feststellen sollte, dass sich die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Ungleichbehandlung aus einer dem Anschein nach neutralen Praxis ergibt, noch zu prüfen, ob diese Ungleichbehandlung eine besondere Benachteiligung von Personen mit bestimmten Behinderungen gegenüber Personen, die andere Behinderungen aufweisen, mit sich bringt. Denn die Richtlinie 2000/78 erfasst Behinderungen im Allgemeinen und somit im Sinne der Richtlinie unterschieds- und einschränkungslos alle Behinderungen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 1. Dezember 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

57 Insbesondere wird das vorlegende Gericht zu untersuchen haben, ob die von dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhaus eingeführte Praxis damit, dass die Gewährung des Entgeltzuschlags von der Bedingung abhängig gemacht wurde, dass die Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung nach einem vom Krankenhaus selbst gewählten Datum übermittelt wird, zur Folge hatte, dass bestimmte behinderte Arbeitnehmer aufgrund der besonderen Art ihrer Behinderung, deren Auffälligkeit oder aufgrund des Umstands, dass die Behinderung angemessene Vorkehrungen wie einen angepassten Arbeitsplatz oder angepasste Arbeitszeiten erforderte, besonders benachteiligt wurden.

58 Vorbehaltlich einer Nachprüfung durch das vorlegende Gericht könnte nämlich angenommen werden, dass es hauptsächlich Arbeitnehmer mit einer derartigen Behinderung sind, die sich in der Praxis verpflichtet sahen, ihren Gesundheitszustand dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhaus vor dem von diesem gewählten Datum durch die Übermittlung einer Bescheinigung über eine Behinderung förmlich mitzuteilen, während andere Arbeitnehmer mit Behinderungen einer anderen Art, beispielsweise weil die Behinderungen weniger schwer sind oder nicht unmittelbar, wie die in Rn. 57 des vorliegenden Urteils angesprochenen, angemessene Vorkehrungen erfordern, die Wahl hatten, ob sie eine entsprechende Mitteilung machen oder nicht.

59 Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 stellt eine Ungleichbehandlung, die tatsächlich in eine besondere Benachteiligung für die Personen mündet, die an einer auffälligen Behinderung oder einer Behinderung, die angemessene Vorkehrungen nötig macht, leiden, jedoch keine mittelbare Diskriminierung dar, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Im vorliegenden Fall scheint sich aus der Zielsetzung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Praxis – mit der Einsparungen erreicht werden sollen – zu ergeben, dass die für eine solche Rechtfertigung geforderten Voraussetzungen nicht erfüllt sind; dies gegebenenfalls zu prüfen, ist Sache des vorlegenden Gerichts.

60 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass

– die Praxis eines Arbeitgebers, die darin besteht, einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt an behinderte Arbeitnehmer zu zahlen, die ihre Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung nach einem von diesem Arbeitgeber gewählten Datum eingereicht haben, nicht aber an behinderte Arbeitnehmer, die eine solche Bescheinigung vor diesem Datum eingereicht haben, eine unmittelbare Diskriminierung darstellen kann, wenn sich erweist, dass diese Praxis auf ein untrennbar mit einer Behinderung verbundenes Kriterium gestützt wird, da sie einer klar zu identifizierenden Gruppe von Arbeitnehmern, die sich aus allen behinderten Arbeitnehmern zusammensetzt, deren Zustand einer Behinderung dem Arbeitgeber bei der Einführung dieser Praxis notwendigerweise bekannt war, die Erfüllung dieser zeitlichen Bedingung endgültig unmöglich macht;

– diese Praxis, auch wenn sie dem Anschein nach neutral ist, eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellen kann, wenn sich erweist, dass sie behinderte Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der Art von deren Behinderung, unter anderem der Auffälligkeit dieser Behinderung oder des Umstands, dass die Behinderung angemessene Vorkehrungen bei den Arbeitsbedingungen erfordert, besonders benachteiligt und diese Praxis weder durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist, noch die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Kosten

61 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 (Große Kammer) für Recht erkannt:

Art. 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 dahin auszulegen, dass

– **die Praxis eines Arbeitgebers, die darin besteht, einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt an behinderte Arbeitnehmer zu zahlen, die ihre Bescheinigung über die Anerkennung einer Behinderung nach einem von diesem Arbeitgeber gewählten Datum eingereicht haben, nicht aber an behinderte Arbeitnehmer, die eine solche Bescheinigung vor diesem Datum eingereicht haben, eine unmittelbare Diskriminierung darstellen kann, wenn sich erweist, dass diese Praxis auf ein untrennbar mit einer Behinderung verbundenes Kriterium gestützt wird, da sie einer klar zu identifizierenden Gruppe von Arbeitnehmern, die sich aus allen behinderten Arbeitnehmern zusammensetzt, deren Zustand einer Behinderung dem Arbeitgeber bei der Einführung dieser Praxis notwendigerweise bekannt war, die Erfüllung dieser zeitlichen Bedingung endgültig unmöglich macht;**

– **diese Praxis, auch wenn sie dem Anschein nach neutral ist, eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellen kann, wenn sich erweist, dass sie behinderte Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der Art von deren Behinderung, unter anderem der Auffälligkeit dieser Behinderung oder des Umstands, dass die Behinderung angemessene Vorkehrungen bei den Arbeitsbedingungen erfordert, besonders benachteiligt, und diese Praxis weder durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist, noch die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.**

Unterschriften

[i] Die vorliegende Sprachfassung ist in Rn. 54 gegenüber der ursprünglich online gestellten Fassung geändert worden.