Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

11. September 2019*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. ii und Art. 5 – Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung – In Bezug auf Berufsrisiken besonders gefährdeter Arbeitnehmer im Sinne des nationalen Rechts – Vorliegen einer ‚Behinderung' – Kündigung aus sachlichen Gründen, die auf den Kriterien der Produktivität, der vielseitigen Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens und der Fehlzeitenquote beruht – Besonderer Nachteil für Menschen mit Behinderung – Mittelbare Diskriminierung – Angemessene Vorkehrungen – Person, die für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des betreffenden Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist"

In der Rechtssache C-397/18

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 3 Barcelona, Spanien) mit Entscheidung vom 30. Mai 2018, beim Gerichtshof eingegangen am 15. Juni 2018, in dem Verfahren

DW

gegen

Nobel Plastiques Ibérica SA,

Beteiligte:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot, der Richterin C. Toader sowie der Richter A. Rosas, L. Bay Larsen und M. Safjan (Berichterstatter),

Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von DW, vertreten durch J. Pérez Jiménez, abogado,

– der Nobel Plastiques Ibérica SA, vertreten durch D. Sanahuja Cambra, abogada,

– der spanischen Regierung, vertreten durch L. Aguilera Ruiz als Bevollmächtigten,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin und P. Němečková als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung 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 DW und der Nobel Plastiques Ibérica SA über die Rechtmäßigkeit der Kündigung von DW aus sachlichen Gründen.

Rechtlicher Rahmen

Völkerrecht

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

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

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

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

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

5 Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) des VN-Übereinkommens sieht vor:

„Im Sinne dieses Übereinkommens

…

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

bedeutet ‚angemessene Vorkehrungen' notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können;

…"

Unionsrecht

6 Die Erwägungsgründe 11, 12, 16, 17, 20 und 21 der Richtlinie 2000/78 sehen vor:

„(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. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch für Staatsangehörige dritter Länder gelten, betrifft jedoch nicht die Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und lässt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Länder und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.

…

(16) Maßnahmen, die darauf abstellen, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen einer Behinderung.

(17) Mit dieser Richtlinie wird unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg, die Weiterbeschäftigung oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Person vorgeschrieben, wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.

…

(20) Es sollten geeignete Maßnahmen vorgesehen werden, d. h. wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.

(21) Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden."

7 Art. 1 („Zweck") der 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."

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

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

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:
   i) 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 Art. 3 („Geltungsbereich") der Richtlinie bestimmt in seinem Abs. 1:

„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. 5 („Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“) der Richtlinie hat folgenden Wortlaut:

„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 Mitgliedstaats ausreichend kompensiert wird.“

Spanisches Recht

11 Art. 25 („Schutz besonders gefährdeter Arbeitnehmer vor bestimmten Risiken“) der Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Gesetz 31/1995 über den Arbeitsschutz) vom 8. November 1995 (BOE Nr. 269 vom 10. November 1995, S. 32590) sieht in seinem Abs. 1 vor:

„Der Arbeitgeber stellt auf spezifische Weise den Schutz der Arbeitnehmer sicher, die wegen ihnen eigener persönlicher Eigenschaften oder ihres bekannten biologischen Zustands, einschließlich der Arbeitnehmer, deren körperliche, psychische oder sensorische Behinderung anerkannt wurde, im Hinblick auf auf die Arbeit zurückzuführende Risiken besonders gefährdet sind. Zu diesem Zweck hat er diese Gesichtspunkte bei der Bewertung der Risiken zu berücksichtigen und erlässt die entsprechenden erforderlichen Präventiv- und Schutzmaßnahmen.

Arbeitnehmer werden keinen Arbeitsplätzen zugewiesen, an denen sie wegen ihnen eigener persönlicher Eigenschaften, ihres biologischen Zustands oder einer ordnungsgemäß anerkannten körperlichen, psychischen oder sensorischen Behinderung sich selbst, andere Arbeitnehmer oder andere Personen, die mit dem Unternehmen in Verbindung stehen, gefährden können; solchen Arbeitsplätzen werden sie im Allgemeinen nicht zugewiesen, wenn sie sich offenkundig in einem vorübergehenden Zustand oder einer vorübergehenden Lage befinden, die die erforderlichen körperlichen und geistigen Anforderungen der in Frage stehenden Arbeitsplätze nicht erfüllen.“

12 Art. 2 des Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013 zur Billigung der Neufassung des Allgemeinen Gesetzes über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und ihre soziale Inklusion) vom 29. November 2013 (BOE Nr. 289 vom 3. Dezember 2013, S. 95635) enthält folgende Begriffsbestimmungen:

„Im Sinne dieses Gesetzes bezeichnet der Ausdruck

a) Behinderung: eine Situation, die sich aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit voraussichtlich dauerhaften Beeinträchtigungen und jeder Art von Barrieren ergibt, die ihre volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft zu gleichen Bedingungen wie andere einschränken oder verhindern.

…

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

d) Mittelbare Diskriminierung: wenn dem Anschein nach neutrale Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, Tarifvertrags- oder Vertragsklauseln, individuelle Vereinbarungen, einseitige Entscheidungen, Kriterien oder Verfahren, Umgebungen, Waren oder Dienstleistungen eine Person in besonderer Weise wegen einer Behinderung gegenüber anderen Personen benachteiligen können, sofern sie nicht objektiv ein rechtmäßiges Ziel verfolgen und die Mittel zu dessen Erreichung nicht angemessen und erforderlich sind.

…“

13 Art. 4 („Rechteinhaber“) des Real Decreto Legislativo 1/2013 bestimmt:

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die voraussichtlich dauerhafte 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.“

14 Art. 35 („Garantien des Rechts auf Arbeit“) des Real Decreto Legislativo lautet:

„(1) Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Arbeit unter Umständen, die die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung gewährleisten.

(2) Die Garantie und die Wirksamkeit des Rechts auf Gleichbehandlung und des Rechts auf Chancengleichheit, die den Menschen mit Behinderung zustehen, werden durch dieses Kapitel geregelt und die speziellen Regelungen im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung sowie den Zugang zur Selbständigkeit und zur Berufsausübung, die Arbeitsbedingungen, darunter Arbeitsentgelt und Kündigung, Beförderung, Berufsbildung und Weiterbildung, Berufsausbildung, Mitgliedschaft und Beteiligung an einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigung und die Beteiligung an jeder Vereinigung, deren Mitglieder einen bestimmten Beruf ausüben.

(3) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person mit Behinderung wegen ihrer Behinderung eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, Tarifvertrags- oder Vertragsklauseln, individuelle Vereinbarungen oder einseitige Entscheidungen des Arbeitgebers Menschen mit Behinderungen in besonderer Weise gegenüber anderen Personen benachteiligen können, sofern sie nicht objektiv ein rechtmäßiges Ziel verfolgen und die Mittel zu dessen Erreichung nicht angemessen und erforderlich sind, es sei denn, der Arbeitgeber ist verpflichtet, die geeigneten und im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen nach Art. 40 zu treffen, um die Nachteile zu beseitigen, die diese Vorschrift, Vereinbarung oder Entscheidung impliziert.

(5) Als null und nichtig gelten Verordnungsvorschriften, Tarifvertragsklauseln, individuelle Vereinbarungen und einseitige Entscheidungen des Arbeitgebers, die im Bereich Beschäftigung, Vergütung und Arbeitszeit sowie hinsichtlich der anderen Arbeitsbedingungen zu nachteiligen Situationen unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung wegen einer Behinderung führen.

…“

15 Art. 40 („Erlass von Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich durch die Behinderung bedingter Nachteile als Gewährleistung der vollständigen Gleichstellung im Arbeitsleben“) des Real Decreto Legislativo bestimmt:

„(1) Um die vollständige Gleichstellung im Arbeitsleben zu gewährleisten, steht der Grundsatz der Gleichbehandlung der Aufrechterhaltung oder dem Erlass spezifischer Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich durch die oder wegen der Behinderung eingetretener Nachteile nicht entgegen.

(2) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Arbeitsplatz und die Zugänglichkeit des Unternehmens den Erfordernissen jeder konkreten Situation anzupassen, damit Menschen mit Behinderung Zugang zur Beschäftigung erhalten, ihre Arbeit erledigen, beruflich vorankommen und Zugang zur Fortbildung erhalten können, es sei denn, diese Maßnahmen stellen für den Arbeitgeber eine unverhältnismäßige Belastung dar.

Bei der Feststellung, ob eine Belastung unverhältnismäßig ist, ist zu berücksichtigen, ob sie durch öffentliche Maßnahmen, Beihilfen oder Zuschüsse für Menschen mit Behinderung in ausreichendem Maß erleichtert wird; zu berücksichtigen sind auch die mit den Maßnahmen verbundenen finanziellen und sonstigen Kosten sowie Größe und Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens.“

16 Das Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut) geht aus dem Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut) vom 23. Oktober 2015 (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015, S. 100224) hervor. In seiner zur Zeit des Sachverhalts des Ausgangsverfahrens geltenden Fassung sah Art. 53 („Form und Wirkungen der Beendigung des Arbeitsvertrags aus sachlichen Gründen“) dieses Statuts in seinem Abs. 4 vor:

„Ist das Motiv der Kündigungsentscheidung des Arbeitgebers einer der in der Verfassung oder im Gesetz verbotenen Diskriminierungsgründe oder ist die Kündigung unter Verstoß gegen die Grundrechte und Grundfreiheiten des Arbeitnehmers erfolgt, ist die Kündigungsentscheidung unwirksam. Das Gericht stellt die Unwirksamkeit von Amts wegen fest.

…“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

17 DW begann am 1. Juli 2004 für Nobel Plastiques Ibérica zu arbeiten. Sie war den Prozessen der Montage und Formgebung von Plastikrohren zugewiesen. Da DW das Sorgerecht für ihre minderjährigen Kinder hatte, wurde ihr eine Verringerung ihrer Arbeitszeit gewährt. DW arbeitete 35 Stunden pro Woche, und zwar in den Morgen- und Nachtschichten.

18 DW litt an einer Epicondylitis, die am 12. September 2011 diagnostiziert und am 18. Januar 2012 operiert wurde.

19 Diese Schädigung wurde als „Berufskrankheit“ eingestuft, und DW war während mehrerer Zeiträume zwischen September 2011 und April 2014 vorübergehend arbeitsunfähig; ferner war sie vom 4. September 2015 bis zum 31. März 2016 und vom 6. Mai 2016 bis zum 20. Mai 2016 vorübergehend arbeitsunfähig, weil bei ihr Angststörungen diagnostiziert worden waren.

20 Ab dem 15. Dezember 2011 wurde DW als „in Bezug auf Berufsrisiken besonders gefährdete Arbeitnehmer[in]“ im Sinne von Art. 25 des Gesetzes 31/1995 anerkannt; diese Situation dauert seitdem an.

21 Zwischen April 2016 und August 2016 suchte DW mehrfach den medizinischen Dienst des Unternehmens auf und klagte über Schmerzen im Ellbogen. Darüber hinaus übermittelte sie dem medizinischen Dienst und ihrem Arbeitgeber mehrere Schreiben, mit denen sie die Anpassung ihres Arbeitsplatzes an ihre körperlichen Umstände begehrte.

22 Darüber hinaus war DW wegen eines Arbeitsunfalls infolge der Epicondylitis, an der sie litt, während mehrerer Zeiträume ab dem 31. August 2016 vorübergehend arbeitsunfähig.

23 Seitdem bei DW eine Epicondylitis diagnostiziert worden war, unterzog sie sich nach jeder Wiederaufnahme ihrer Arbeit einer medizinischen Untersuchung. Nach jeder Untersuchung wurde sie für ihren Arbeitsplatz oder die Aufgaben der „Formgebung durch Dampf“ für „eingeschränkt geeignet“ erklärt. In der Folge wurden DW während der Zeiten, an denen sie im Jahr 2016 arbeitete, bevorzugt Arbeitsplätze zugeteilt, an denen mit kleinen Rohren zu arbeiten war, bei denen ein geringeres Risiko für ihre Gesundheit bestand als bei den anderen Plätzen, an denen große Rohre gehandhabt wurden.

24 Um im Unternehmen Kündigungen aus sachlichen Gründen vorzunehmen, zog Nobel Plastiques Ibérica die folgenden vier Kriterien heran, die für das Jahr 2016 galten: Zuweisung zu den Prozessen der Montage und Formgebung von Plastikrohren, eine Produktivität von weniger als 95 %, eine geringe vielseitige Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens und eine hohe Fehlzeitenquote.

25 Nach Ansicht von Nobel Plastiques Ibérica erfüllte DW im Jahr 2016 diese vier Auswahlkriterien, da sie den Prozessen der Montage und Formgebung von Plastikrohren zugewiesen sei, eine durchschnittliche gewichtete Produktivität von 59,82 % aufweise, eine sehr eingeschränkte vielseitige Einsetzbarkeit in Bezug auf die grundlegenden Aufgaben ihrer Arbeit und eine Fehlzeitenquote für das Jahr 2016 von 69,55 % habe.

26 Deshalb stellte Nobel Plastiques Ibérica DW am 22. März 2017, als DW vorübergehend arbeitsunfähig war, ein Schreiben über eine Kündigung aus sachlichen Gründen zu, die auf wirtschaftliche, technische, produktionsbedingte und organisatorische Gründe gestützt war. Gleichzeitig wurden neun weitere Arbeitnehmer des Unternehmens entlassen.

27 Am 21. April 2017 erhob DW vor dem vorlegenden Gericht, dem Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 3 Barcelona, Spanien) Klage auf Unwirksamkeit der Kündigung oder, hilfsweise, deren Unzulässigkeit.

28 Am 4. August 2017 regte die Inspección de Trabajo (Arbeitsaufsicht) an, Nobel Plastiques Ibérica wegen zweier Verfehlungen zu maßregeln. Diese hätten zum einen darin bestanden, dass DW ergonomischen Risiken ausgesetzt sei, die zu ihrer Erkrankung geführt hätten und eine schwerwiegende Gefährdung für ihre körperliche Integrität oder Gesundheit hervorriefen, und dass zum anderen die Bedingungen für die Erbringung ihrer Arbeitsleistung nach Bekanntwerden ihrer Epicondylitis unverändert geblieben seien, d. h., dass DW Arbeitsplätze zugewiesen worden seien, deren Bedingungen mit den Besonderheiten ihres Gesundheitszustands nicht vereinbar gewesen seien. In ihrem Bericht führte die Arbeitsaufsicht aus, dass DW zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen rotiert habe, dort aber überall Vorgänge vorhanden gewesen seien, die das Vorliegen von ergonomischen Risiken und von Beeinträchtigungen des muskuloskelletalen Systems der oberen Extremitäten impliziert hätten. Nobel Plastiques Ibérica habe keine Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsplatzes von DW ergriffen, um sicherzustellen, dass dieser und die Gesundheit der Arbeitnehmerin miteinander vereinbar seien.

29 Das vorlegende Gericht stellt sich die Frage, ob der Begriff „besonders gefährdete Arbeitnehmer“ im Sinne von Art. 25 des Gesetzes 31/1995 dem Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 in der Auslegung durch den Gerichtshof gleichgestellt werden kann. Diese Frage gelte es zu klären, bevor ermittelt werde, ob die Auswahlkriterien für die Kündigung von DW das in der Richtlinie

2000/78 anerkannte Recht auf Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigten und ob die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen nach Art. 5 der Richtlinie erfordere, dass diejenigen Auswahlkriterien, die mit der Behinderung von DW in Zusammenhang stünden und für deren Entlassung herangezogen worden seien, nicht berücksichtigt werden dürften.

30 Das vorlegende Gericht ist der Auffassung, dass in Bezug auf Berufsrisiken besonders gefährdete Personen abgesehen davon, dass sie besonders behandelt werden könnten, um sie vor bestimmten Berufsrisiken zu schützen, unter den Begriff „Menschen mit Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 einzustufen seien, soweit ihre körperlichen Schäden „langfristig“ und auf die ausgeübte Arbeitstätigkeit zurückzuführen seien, wenn gegen sie eine angeblich diskriminierende Handlung ausgeübt werde.

31 Das erste der vier in Rn. 24 des vorliegenden Urteils genannten Auswahlkriterien für die Bestimmung der zu entlassenden Personen, nämlich die Zuweisung zu den Prozessen der Montage und Formgebung von Plastikrohren, sei objektiv und neutral. Hingegen könnten die drei anderen Kriterien DW diskriminieren, wenn sie als behindert im Sinne der Richtlinie 2000/78 anzusehen sei.

32 Was das zweite Auswahlkriterium, d. h. eine Produktivität von weniger als 95 % im Jahr 2016, betreffe, könne nämlich nicht bestritten werden, dass die von DW erreichte durchschnittliche gewichtete Produktivität von 59,82 % in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrer körperlichen Beeinträchtigung gestanden habe. Nobel Plastiques Ibérica habe aber lediglich die jährlichen Produktivitätszahlen von DW vorgelegt, ohne darzulegen, an welchen Arbeitsplätzen und in welchen konkreten Aufgaben die Produktivitätsquote gemessen worden sei.

33 Hinsichtlich des dritten Kriteriums, nämlich dem der vielseitigen Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens, stehe fest, dass DW seit dem Jahr 2011 vom medizinischen Dienst als „eingeschränkt geeignet“ eingestuft worden sei, da bei ihr eine besondere Gefährdung in Bezug auf Berufsrisiken diagnostiziert worden sei. Hieraus folge, dass sie nicht alle Aufgaben erfüllen könne, die für die verschiedenen Arbeitsplätze erforderlich seien. Dies erkläre ihre im Hinblick auf dieses Kriterium nachteilige Bewertung.

34 Schließlich sei, was das letzte Auswahlkriterium anbelange, die von DW aufgewiesene Fehlzeitenquote von 69,55 % unter Berücksichtigung der krankheitsbedingten Fehlzeiten des Jahres 2016 berechnet worden. Zu diesen krankheitsbedingten Fehlzeiten gehörten all diejenigen Fehlzeiten, die auf der körperlichen Beeinträchtigung von DW beruhten. Jedoch impliziere bereits die bloße Berücksichtigung dieser Fehlzeiten, dass DW möglicherweise ungünstiger behandelt worden sei als die anderen Arbeitnehmer.

35 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 3 Barcelona) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Sind Arbeitnehmer, die in Bezug auf bestimmte Risiken als besonders gefährdet eingestuft wurden, als Menschen mit Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78 in der Auslegung durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs anzusehen, wenn sie wegen der ihnen eigenen persönlichen Eigenschaften oder ihres bekannten biologischen Zustands im Hinblick auf auf die Arbeit zurückzuführende Risiken besonders gefährdet sind und deswegen an bestimmten Arbeitsplätzen nicht arbeiten können, da dies ein Risiko für ihre eigene Gesundheit oder andere Personen darstellt?

Im Fall einer bejahenden Antwort auf die erste Frage werden die folgenden Fragen gestellt:

2. Stellt die Entscheidung, einer Arbeitnehmerin aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen und produktionsbedingten Gründen zu kündigen, eine unmittelbare oder eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 dar, wenn diese Arbeitnehmerin als Behinderte anerkannt ist, weil sie wegen ihrer körperlichen Beeinträchtigungen besonders gefährdet ist, wenn es darum geht, an bestimmten Arbeitsplätzen zu arbeiten, und daher Schwierigkeiten hat, die Produktivitätsniveaus zu erreichen, die erforderlich sind, damit sie nicht für eine Kündigung in Betracht gezogen wird?

3. Stellt die Entscheidung, einer Arbeitnehmerin aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen und produktionsbedingten Gründen zu kündigen, eine unmittelbare oder eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 dar, wenn diese Arbeitnehmerin als Behinderte anerkannt ist, weil sie wegen ihrer körperlichen Beeinträchtigungen als besonders gefährdet anerkannt worden ist, wenn es darum geht, an bestimmten Arbeitsplätzen zu arbeiten, und die Entscheidung neben anderen Bewertungskriterien auf die vielseitige Einsetzbarkeit auf allen Arbeitsplätzen gestützt wird, einschließlich derer, an denen die behinderte Person nicht arbeiten kann?

4. Stellt die Entscheidung, einer Arbeitnehmerin aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen und produktionsbedingten Gründen zu kündigen, eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 dar, wenn die Arbeitnehmerin als Behinderte anerkannt ist und deshalb – aufgrund ihrer körperlichen Beeinträchtigungen, die vor der Kündigung zu langen Zeiträumen der Abwesenheit und krankheitsbedingten Fehlzeiten geführt haben – als besonders gefährdet anerkannt wurde, wenn es darum geht, an bestimmten Arbeitsplätzen zu arbeiten, und die Entscheidung neben anderen Bewertungskriterien auf die Fehlzeiten der Arbeitnehmerin gestützt wird?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

36 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass der Gesundheitszustand eines in Bezug auf Berufsrisiken als besonders gefährdet eingestuften Arbeitnehmers im Sinne des nationalen Rechts, der deswegen an bestimmten Arbeitsplätzen nicht arbeiten kann, da dies ein Risiko für seine eigene Gesundheit oder andere Personen darstellt, unter den Begriff der „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie fällt.

37 Wie aus Art. 1 der Richtlinie 2000/78 hervorgeht, ist deren Zweck die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf aus einem der in diesem Artikel genannten Gründe, zu denen die Behinderung zählt. Nach ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. c gilt die Richtlinie im Rahmen der auf die Europäische Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen u. a. in Bezug auf die Entlassungsbedingungen.

38 Im vorliegenden Fall möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der Gesundheitszustand von DW, die entlassen wurde, obwohl sie im Sinne des nationalen Rechts als in Bezug auf Berufsrisiken besonders gefährdeter Arbeitnehmer eingestuft worden war, unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 fällt.

39 Dazu ist daran zu erinnern, dass die Union mit dem Beschluss 2010/48 das VN-Übereinkommen genehmigt hat. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens bilden folglich seit dem Inkrafttreten des genannten Beschlusses einen integrierenden Bestandteil der Unionsrechtsordnung. Ferner ergibt sich aus der Anlage zu Anhang II dieses Beschlusses, dass in den Bereichen selbständige Lebensführung, soziale Eingliederung, Arbeit und Beschäftigung die Richtlinie 2000/78 einer der Rechtsakte der Union zu den durch das VN-Übereinkommen erfassten Angelegenheiten ist (Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 30 und 31, und vom 1. Dezember 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, Rn. 40).

40 Folglich kann das VN-Übereinkommen zur Auslegung dieser Richtlinie herangezogen werden, die nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen auszulegen ist (Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 32, und vom 1. Dezember 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, Rn. 41).

41 Aus diesem Grund hat der Gerichtshof nach der Genehmigung des VN-Übereinkommens durch die Union festgestellt, dass der Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 so zu verstehen ist, dass er eine Einschränkung von Fähigkeiten erfasst, die u. a. auf langfristige physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die den Betreffenden in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben unter Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern hindern können (Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 38, und vom 18. Januar 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, Rn. 28).

42 Es ist nicht ersichtlich, dass die Richtlinie 2000/78 nur Behinderungen erfassen will, die angeboren sind oder von Unfällen herrühren, und Behinderungen, die durch eine Krankheit verursacht sind, ausschlösse. Die Anwendung dieser Richtlinie von der Ursache der Behinderung abhängig zu machen, würde nämlich ihrem Ziel, die Gleichbehandlung zu verwirklichen, widersprechen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 40).

43 Der Begriff „Behinderung“ ist so zu verstehen, dass er eine Beeinträchtigung der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erfasst, nicht aber die Unmöglichkeit, eine solche Tätigkeit auszuüben. Der Gesundheitszustand von Menschen mit Behinderung, die – zumindest Teilzeit – arbeiten können, kann daher unter den Begriff „Behinderung“ fallen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 44).

44 Die Langfristigkeit der Einschränkung ist mit Blick auf den Zustand der Arbeitsunfähigkeit als solchen des Betroffenen zum Zeitpunkt der ihn angeblich diskriminierenden Handlung zu prüfen (Urteil vom 1. Dezember 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, Rn. 53 und die dort angeführte Rechtsprechung).

45 Zu den Anhaltspunkten dafür, dass eine Einschränkung von Fähigkeiten „langfristig“ ist, gehören u. a. der Umstand, dass zum Zeitpunkt des angeblich diskriminierenden Geschehnisses ein kurzfristiges Ende der Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen nicht genau absehbar ist, oder der Umstand, dass sich die Arbeitsunfähigkeit bis zur Genesung des Betroffenen noch erheblich hinziehen kann (Urteil vom 1. Dezember 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, Rn. 56).

46 Im Übrigen geht die Feststellung, dass die betreffende Person eine „Behinderung“ im Sinne von Art. 1 der Richtlinie 2000/78 hat, der Bestimmung und Beurteilung der in Art. 5 der Richtlinie ins Auge gefassten geeigneten Vorkehrungsmaßnahmen voraus. Gemäß dem 16. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 soll mit solchen Maßnahmen nämlich den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung Rechnung getragen werden. Sie sind daher die Folge der Feststellung, dass eine Behinderung vorliegt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 45 und 46, und vom 18. Dezember 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, Rn. 57).

47 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Vorlageentscheidung, dass die Vorlagefragen eine Arbeitnehmerin betreffen, die aufgrund einer Krankheit eine Einschränkung ihrer Arbeitsfähigkeit erlitt, die während eines langen Zeitraums zu körperlichen Beeinträchtigungen führte.

48 Unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustands wurde DW ab dem 15. Dezember 2011 als „in Bezug auf Berufsrisiken besonders gefährdete Arbeitnehmer[in]“ im Sinne von Art. 25 des Gesetzes 31/1995 anerkannt. Nach dieser Bestimmung werden solche Arbeitnehmer keinen Arbeitsplätzen zugewiesen, an denen sie wegen ihnen eigener persönlicher Eigenschaften, ihres biologischen Zustands oder einer ordnungsgemäß anerkannten körperlichen, psychischen oder sensorischen Behinderung sich selbst, andere Arbeitnehmer oder andere Personen, die mit dem Unternehmen in Verbindung stehen, gefährden können.

49 Es ist darauf hinzuweisen, dass die bloße Tatsache, dass eine Person als in Bezug auf Berufsrisiken besonders gefährdeter Arbeitnehmer im Sinne des nationalen Rechts eingestuft wird, für sich genommen nicht bedeuten kann, dass diese Person eine „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 hat. Der Vorlageentscheidung ist nämlich zu entnehmen, dass die Definition des Begriffs „in Bezug auf Berufsrisiken besonders gefährdeter Arbeitnehmer“ im Sinne von Art. 25 des Gesetzes 31/1995 auf Kriterien beruht, die mit den oben in Rn. 41 angeführten Kriterien nicht identisch sind. Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass dieser Begriff dem Begriff „Menschen mit Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie entspricht.

50 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob im Ausgangsverfahren der Gesundheitszustand von DW eine Einschränkung ihrer Fähigkeiten nach sich gezogen hat, die die in Rn. 41 des vorliegenden Urteils genannten Voraussetzungen erfüllt. Ist dies zu bejahen, wäre davon auszugehen, dass DW zum Zeitpunkt ihrer Entlassung eine behinderte Person im Sinne der Richtlinie 2000/78 war.

51 Unter diesen Umständen ist auf die erste Frage zu antworten, dass die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass der Gesundheitszustand eines in Bezug auf Berufsrisiken als besonders gefährdet eingestuften Arbeitnehmers im Sinne des nationalen Rechts, der deswegen an bestimmten Arbeitsplätzen nicht arbeiten kann, da dies ein Risiko für seine eigene Gesundheit oder andere Personen darstellt, nur dann unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie fällt, wenn dieser Zustand eine Einschränkung seiner Fähigkeit nach sich zieht, die u. a. auf langfristige physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die den Betreffenden in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben unter Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern hindern können. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob diese Voraussetzungen im Ausgangsverfahren erfüllt sind.

Zur zweiten, zur dritten und zur vierten Frage

52 Mit seiner zweiten, seiner dritten und seiner vierten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass die Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers aus „sachlichen Gründen“, weil dieser die vom Arbeitgeber für die Bestimmung der zu entlassenden Personen herangezogenen Auswahlkriterien erfülle, nämlich eine unter einer bestimmten Quote liegende Produktivität, eine geringe vielseitige Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens und eine hohe Fehlzeitenquote aufweise, eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung im Sinne dieser Bestimmung darstellt.

53 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Vorlageentscheidung, dass Nobel Plastiques Ibérica zur Bestimmung der Personen, die im Rahmen einer Kündigung aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen und produktionsbedingten Gründen zu entlassen waren, u. a. die folgenden drei Kriterien herangezogen hat, die für das Jahr 2016 galten: eine Produktivität von weniger als 95 %, eine

geringe vielseitige Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens und eine hohe Fehlzeitenquote. DW, die als in Bezug auf Berufsrisiken besonders gefährdet im Sinne des nationalen Rechts eingestuft worden war, wurde als diese drei Kriterien erfüllend angesehen und in der Folge mit neun anderen in diesem Unternehmen arbeitenden Personen entlassen.

54 Das vorlegende Gericht fragt sich, ob DW, unterstellt, sie wäre eine behinderte Person im Sinne der Richtlinie 2000/78, was, wie sich aus der Antwort auf die erste Frage ergibt, von diesem Gericht zu prüfen ist, durch die Anwendung dieser drei Auswahlkriterien eine Diskriminierung wegen einer Behinderung im Sinne dieser Richtlinie erfahren hat.

55 Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in ihrem Art. 1 genannten Gründe geben darf, zu denen u. a. die Behinderung zählt.

56 Was die Frage betrifft, ob eine unmittelbare Diskriminierung gegeben ist, so liegt eine solche Diskriminierung nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 vor, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person, die sich in einer vergleichbaren Situation befindet.

57 Insoweit gelten Auswahlkriterien wie die Produktivitätsquote, das Niveau an vielseitiger Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens und die Fehlzeitenquote gleichermaßen für Personen mit Behinderungen und Personen ohne Behinderungen. Daher kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese Kriterien eine unmittelbar auf der Behinderung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 1 der Richtlinie 2000/78 in Verbindung mit ihrem Art. 2 Abs. 2 Buchst. a schaffen, da sie nicht untrennbar mit der Behinderung verbunden sind (vgl. entsprechend Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 72 und 74, und vom 19. September 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, Rn. 48).

58 Hinsichtlich des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung ist festzustellen, dass Auswahlkriterien zur Bestimmung der Personen, die im Rahmen einer Kündigung aus sachlichen Gründen zu entlassen sind, wie eine unter einer bestimmten Quote liegende Produktivität, eine geringe vielseitige Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens und eine hohe Fehlzeitenquote, dem Anschein nach neutral sind.

59 Was konkret das Auswahlkriterium der Fehlzeitenquote betrifft, ist jedoch festzuhalten, dass ein behinderter Arbeitnehmer grundsätzlich einem höheren Risiko ausgesetzt ist, eine im Vergleich zu einem nicht behinderten Arbeitnehmer hohe Fehlzeitenquote aufzuweisen, da er dem zusätzlichen Risiko ausgesetzt ist, wegen einer mit seiner Behinderung zusammenhängenden Krankheit zu fehlen. Das Auswahlkriterium einer hohen Fehlzeitenquote innerhalb eines Jahres kann also offenkundig Arbeitnehmer mit Behinderung benachteiligen, wenn die Abwesenheit vom Arbeitsplatz mit der Behinderung zusammenhängt, und so zu einer mittelbar auf der Behinderung beruhenden Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 führen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 76, und vom 18. Januar 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, Rn. 39).

60 Ebenso kann ein Arbeitnehmer mit Behinderung im Hinblick auf die Auswahlkriterien für eine Kündigung, die in einer unter einer bestimmten Quote liegenden Produktivität und einer geringen vielseitigen Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens bestehen, aufgrund der Einschränkung seiner Fähigkeiten grundsätzlich weniger wahrscheinlich gute Ergebnisse erzielen als ein nicht behinderter Arbeitnehmer. Daher können auch diese Kriterien zu einer mittelbar auf einer Behinderung beruhenden Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 führen.

61 Eine sich mittelbar aus einer Behinderung ergebende Benachteiligung greift jedoch nur dann in den Schutzbereich der Richtlinie 2000/78 ein, wenn sie eine Diskriminierung im Sinne von deren Art. 2 Abs. 1 darstellt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 11. Juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, Rn. 48, und vom 18. Januar 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, Rn. 36).

62 Gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. ii der Richtlinie 2000/78 liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren u. a. Personen mit einer bestimmten Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Art. 5 der Richtlinie 2000/78 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

63 Nach Art. 5 Satz 1 dieser Richtlinie sind, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, angemessene Vorkehrungen zu treffen. Art. 5 Satz 2 der genannten Richtlinie präzisiert, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen hat, 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, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten.

64 Insoweit hat der Gerichtshof entschieden, dass der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ dahin zu verstehen ist, dass er die Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, behindern (Urteile vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 54, und vom 4. Juli 2013, Kommission/Italien, C-312/11, nicht veröffentlicht, EU:C:2013:446, Rn. 59).

65 Wie es in den Erwägungsgründen 20 und 21 der Richtlinie 2000/78 heißt, muss der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreifen, d. h. wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen, ohne dass diese Maßnahmen dem Arbeitgeber übermäßige Belastungen auferlegen, indem insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe und die finanziellen Ressourcen des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.

66 Im vorliegenden Fall ist der Vorlageentscheidung zu entnehmen, dass der Arbeitgeber nach dem Real Decreto Legislativo 1/2013 und insbesondere dessen Art. 40 Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich durch die Behinderung bedingter Nachteile als Gewährleistung der vollständigen Gleichstellung im Arbeitsleben erlassen muss.

67 In diesem Zusammenhang führt das vorlegende Gericht aus, dass der Arbeitsplatz von DW nach ihrer Anerkennung als in Bezug auf bestimmte Berufsrisiken besonders gefährdete Arbeitnehmerin im Sinne von Art. 25 des Gesetzes 31/1995 angepasst worden sei.

68 So ergibt sich aus der Vorlageentscheidung, dass DW bevorzugt Arbeitsplätze zugewiesen wurden, an denen mit kleinen Rohren zu arbeiten war, bei denen ein geringeres Risiko für ihre Gesundheit bestand als bei den anderen Plätzen, an denen große Rohre gehandhabt wurden.

69 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob diese Anpassungen ausreichten, um als angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 der Richtlinie 2000/78 angesehen zu werden.

70 Im Rahmen dieser Prüfung hat das vorlegende Gericht sämtliche ihm zur Verfügung stehenden Informationen zu berücksichtigen, zu denen der in Rn. 28 des vorliegenden Urteils genannte Bericht der Arbeitsaufsicht gehören könnte, den es in seiner Vorlageentscheidung anführt.

71 Sollte das vorlegende Gericht zu dem Schluss gelangen, dass der Arbeitgeber von DW vor deren Kündigung nicht die in Rn. 65 des vorliegenden Urteils genannten geeigneten Maßnahmen ergriffen hat und somit keine angemessenen Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 der Richtlinie 2000/78 getroffen hat, wäre festzustellen, dass in einer Rechtssache wie der des Ausgangsverfahrens die Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers mit der Begründung, dass er die Auswahlkriterien erfüllt habe, die aus einer unter einer bestimmten Quote liegenden Produktivität, einer geringen vielseitigen Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens und einer hohen Fehlzeitenquote bestehen, eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. ii der Richtlinie 2000/78 darstellt (vgl. entsprechend Urteil vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 68).

72 Insoweit ist daran zu erinnern, dass Diskriminierung aufgrund von Behinderung nach Art. 2 des VN-Übereinkommens alle Formen der Diskriminierung umfasst, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen.

73 Sollte das vorlegende Gericht zu dem Ergebnis kommen, dass der Arbeitgeber von DW die geeigneten Maßnahmen ergriffen und somit angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 der Richtlinie 2000/78 getroffen hat, wäre hingegen eine auf diesen Auswahlkriterien beruhende Kündigung nicht als eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. ii der Richtlinie 2000/78 anzusehen.

74 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass mit der Richtlinie 2000/78 ausweislich ihres 17. Erwägungsgrundes unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg oder die Weiterbeschäftigung einer Person vorgeschrieben wird, wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.

75 Nach alledem ist auf die zweite, die dritte und die vierte Frage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. ii der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass die Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers aus „sachlichen Gründen“, weil dieser die vom Arbeitgeber für die Bestimmung der zu entlassenden Personen herangezogenen Auswahlkriterien erfülle, nämlich eine unter einer bestimmten Quote liegende Produktivität, eine geringe vielseitige Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens und eine hohe Fehlzeitenquote aufweise, eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung im Sinne dieser Bestimmung darstellt, es sei denn, der Arbeitgeber hat zuvor im Hinblick auf diesen Arbeitnehmer angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 dieser Richtlinie getroffen, um die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Dies zu prüfen ist Sache des nationalen Gerichts.

Kosten

76 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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

1. **Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass der Gesundheitszustand eines in Bezug auf Berufsrisiken als besonders gefährdet eingestuften Arbeitnehmers im Sinne des nationalen Rechts, der deswegen an bestimmten Arbeitsplätzen nicht arbeiten kann, da dies ein Risiko für seine eigene Gesundheit oder andere Personen darstellt, nur dann unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne dieser Richtlinie fällt, wenn dieser Zustand eine Einschränkung seiner Fähigkeit nach sich zieht, die u. a. auf langfristige physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die den Betreffenden in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben unter Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern hindern können. Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob diese Voraussetzungen im Ausgangsverfahren erfüllt sind.**

2. **Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. ii der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass die Kündigung eines behinderten Arbeitnehmers aus „sachlichen Gründen“, weil dieser die vom Arbeitgeber für die Bestimmung der zu entlassenden Personen herangezogenen Auswahlkriterien erfülle, nämlich eine unter einer bestimmten Quote liegende Produktivität, eine geringe vielseitige Einsetzbarkeit an den Arbeitsplätzen des Unternehmens und eine hohe Fehlzeitenquote aufweise, eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung im Sinne dieser Bestimmung darstellt, es sei denn, der Arbeitgeber hat zuvor im Hinblick auf diesen Arbeitnehmer angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 dieser Richtlinie getroffen, um die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Dies zu prüfen ist Sache des nationalen Gerichts.**

Unterschriften