

# EU-URTEIL ERWEITERT DEN SCHUTZ: ARBEITGEBER MÜSSEN AUF ELTERN VON KINDERN MIT BEHINDERUNG RÜCKSICHT NEHMEN

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) stellt klar, dass Eltern von Kindern mit Behinderung vor indirekter Diskriminierung geschützt sind. Arbeitgeber sind daher verpflichtet, angemessene Vorkehrungen dafür zu treffen, wie der Arbeitnehmer seine Arbeit organisiert.



Das neue grundsätzliche Urteil präzisiert, dass der Schutz sowohl vor direkter als auch vor indirekter Diskriminierung gilt. Das bedeutet, dass selbst scheinbar neutrale Regelungen rechtswidrig sein können, wenn sie Eltern von Kindern mit Behinderung stärker benachteiligen als andere Arbeitnehmer.

Gleichzeitig stellt der EuGH fest, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, angemessene Anpassungen vorzunehmen – etwa hinsichtlich Arbeitszeiten oder Aufgabenverteilung –, wenn dies erforderlich ist, um eine Benachteiligung des Arbeitnehmers zu vermeiden. Diese Verpflichtung besteht, sofern die Anpassungen für das Unternehmen keine unverhältnismäßige Belastung darstellen.

## Auswirkungen für dänische Unternehmen

Die Entscheidung hat direkte Auswirkungen auf die Auslegung des dänischen Gleichbehandlungsgesetzes, das im Einklang mit dem EU-Recht auszulegen und anzuwenden ist.

Unternehmen sollten daher beachten, dass eine Ablehnung geänderter Arbeitszeiten, von Homeoffice oder anderer flexibler Arbeitsmodelle gegen das Gesetz verstoßen kann, wenn der Arbeitnehmer ein Kind mit Behinderung hat.

Das Diskriminierungsverbot gilt während des gesamten Arbeitsverhältnisses – von der Rekrutierung bis hin zu einer möglichen Kündigung.

## Hintergrund des Falls

Der Fall betraf eine italienische Arbeitnehmerin, die als Stationsbedienerin in einem Metrounternehmen mit wechselnden Schichten tätig war. Sie hatte ein Kind mit einer schweren Behinderung und beantragte wiederholt feste Arbeitszeiten, um sich besser um ihr Kind kümmern zu können. Der Arbeitgeber lehnte eine dauerhafte Lösung ab und bot lediglich befristete Regelungen an.

Dies führte dazu, dass die Arbeitnehmerin Klage erhob und eine Entschädigung wegen indirekter Diskriminierung aufgrund ihres sogenannten anknüpfenden Merkmals der Behinderung geltend machte.

In der bisherigen Rechtsprechung war unklar, ob der Schutz von Arbeitnehmern mit einem behinderten Kind sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung umfasst.

Mit diesem neuen Urteil des EuGH ist nun klargestellt: Der Schutz gilt in beiden Fällen.

## Benötigen Sie Beratung?

Das Team von NJORD im Bereich Arbeits- und Beschäftigungsrecht berät Sie gerne dazu, wie Unternehmen mit Fällen umgehen sollten, in denen Arbeitnehmer aufgrund einer Behinderung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes unter Schutz stehen.



**CECILIE SLETSKOV-HJORTH**  
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84  
CESH@NJORDLAW.COM



**PETER KLINT**  
SENIORADVOKAT (L)

(+45) 28 77 28 59  
PKL@NJORDLAW.COM