

Europäische Gerichtshof vom 18.12.2014: Ist Adipositas eine Behinderung?



Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass sehr stark übergewichtige Menschen dem besonderen Schutz des europarechtlichen Diskriminierungsverbotes unterliegen, während nicht stark übergewichtige Menschen weiterhin im Einstellungsgespräch wegen dieses Übergewichtes abgelehnt werden dürfen. Der EuGH hat durch sein Urteil klargestellt, dass Adipositas eine Behinderung sein kann und hat die Regeln für eine Bewerbung dadurch neu geschrieben.

In dem konkreten Fall ging es um einen stark übergewichtigen Mann aus Dänemark, der als Tagesvater gearbeitet hat und dem nach 15 Jahren von der Gemeinde gekündigt wurde. Während seiner gesamten Arbeitszeit hat der Mann nie weniger als 160 kg gewogen bei einer Körpergröße von 1,72 Metern. Er nahm an Abnehm- und Fitnessprogrammen der Gemeinde teil, nahm aber trotzdem weiter zu. Zudem wurde er durch die Leitung des Betreuungsdienstes besucht, welche sich nach seinen Abnehm-Versuchen erkundigte. Ihm wurde dann 2010 mit der Begründung gekündigt, dass der Bedarf an Kinderbetreuung zurückgehe. Sein Übergewicht kam zwar auch zur Sprache, jedoch wies die Gemeinde diesen Vorwurf ab. Der Mann sah sich jedoch diskriminiert und ging deshalb vor Gericht. Das dänische Gericht zog den EuGH zur Hilfe an seine Seite. Das Urteil vom EuGH vom 18.12.2014 hat das Az.: C-354/13.

Das Urteil manifestiert zwar nicht ein allgemeines Diskriminierungsverbot für Übergewichtige und es gibt auch weiterhin keinen generellen Kündigungsschutz für Arbeitskräfte mit Übergewicht. Dennoch steht durch das Urteil fest, dass eine Adipositas unter Umständen eine Behinderung darstellen kann, welche die Betroffenen dann besonders vor Diskriminierung schützt. Sonst galten als Behinderung nur die Folgeerkrankungen, wie Rückenprobleme oder Diabetes. Es ist auch irrelevant, ob der Betroffene sein Übergewicht selbst verursacht hat oder nicht. Von Adipositas wird gesprochen, wenn eine über das Normalmaß hinausgehende Vermehrung des Körperfetts vorliegt, von der man ab einem Body-Maß-Index von 30kg/qm spricht.

Wichtig für Arbeitgeber: Arbeitgeber müssen in Zukunft dieses Urteil bei z.B. geplanten Kündigungen berücksichtigen, denn Betroffene des Urteils unterliegen dadurch einem besonderen Kündigungsschutz.

So steht in dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz: "Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen

aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen." Welches durch Artikel 1 der Europäischen Richtlinie 2000/78/EG ergänzt wird: "... Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ...".

ws/jw