ARBEITSRECHT

Body-Mass-Index

Körpergewicht und rechtliche Implikationen: Adipositas, der AGG-Begriff der „Behinderung“ und die Diskriminierungsfrage.

AUTOHAUS-Juristen Rechtsanwälte G. Haug & Partner

KURZFASSUNG

1. Nach dem AGG ist die Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität und auch der Behinderung verboten. Bei Zuwiderhandlungen schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine finanzielle Entschädigung.
2. Nach dem Urteil des EuGH vom 18.12.2014 kennt das Unionsrecht zwar kein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas. Allerdings fällt die Adipositas unter den AGG-Begriff der „Behinderung“, wenn der Arbeitnehmer durch die Fettleibigkeit in seiner beruflichen Tätigkeit gehindert oder beeinträchtigt wird.
3. Trägt der Arbeitnehmer in einem Arbeitsgerichtsprozess selbst vor, dass er durch seine Adipositas nicht in seiner arbeitsrechtlich geschuldeten Tätigkeit beeinträchtigt wird, ist darin seine Erklärung zu sehen, dass er – eben – nicht behindert ist; somit kann auch kein Anspruch auf finanzielle Entschädigung wegen einer behaupteten Diskriminierung bestehen – Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 17.12.2015.

Foto: Kurhan / fotolia.com

Hinreichend bekannt ist der Umstand, dass private Krankenversicherer schon seit längerem bei Vertragsabschluss den Body-Mass-Index (BMI) abfragen. Je nachdem, wie dieser im Einzelfall ausfällt, werden Risikozuschläge erhoben. Im Extremfall wird ein Vertragsabschluss sogar abgelehnt. Für die gesetzliche Krankenversicherung verbietet sich aufgrund der Gesetzeslage ein solches Vorgehen – noch. Zunehmend wird jedoch diskutiert, dass bei „Adipositas“ (= Fettleibigkeit) ein Krankheitsbild mit entsprechenden Auswirkungen und nicht nur eine fehlerhafte Lebensweise anzunehmen ist. Sobald sich diese Sichtweise durchsetzt, werden auch die gesetzlichen Krankenkassen ihre Beitragssätze hinterfragen wollen. Adipositas beginnt mit dem Grad I per Definition ab einem BMI von 30 (Berechnung: Körpergewicht dividiert durch das Quadrat der Körpergröße in Metern). Beispiel: Körpergröße 1,78 m bei einem Körpergewicht von 95,1 kg ist adipös. Was nun aber hat der BMI mit Arbeitsrecht und diesbezüglichen Auswirkungen zu tun?

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Mit der europäischen Richtlinie 2000/78/EG „zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ wurden Einwertungen getroffen, die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2006 in innerstaatliches Recht umgesetzt wurde. Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das Benachteiligungsverbot aus vorgenannten Gründen erstreckt sich auf alle Aspekte des Berufslebens, also insbesondere auf Einstellung, Kündigung,

beruflichen Aufstieg, Berufsausbildung und -fortbildung. Verboten sind sowohl eine unmittelbare wie auch eine lediglich mittelbare Benachteiligung. Es stellte sich vor Gericht bereits mehrfach die Frage, ob eine Adipositas in den vorstehenden Katalog der Benachteiligungsgründe aufzunehmen ist. Letztinstanzlich hat sich hierzu der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem Urteil vom 18.12.2014 (Aktenzeichen C-354/13) positioniert.

Urteil des EuGH

Der EuGH hatte folgenden Fall zu entscheiden: Ein Arbeitnehmer war 15 Jahre lang vertragsgemäß im Rahmen einer Kinderbetreuung als Tagesvater für eine dänische Gemeinde tätig. Ende 2010 kündigte die Gemeinde den Arbeitsvertrag. Zwar war die Kündigung mit der sinkenden Zahl der zu betreuenden Kinder begründet, die Gemeinde gab im Kündigungsschreiben allerdings nicht an, aus welchen Gründen ihre Wahl auf den konkreten Arbeitnehmer gefallen war. Während der gesamten Laufzeit seines Arbeitsvertrags galt der Arbeitnehmer als adipös im Sinne der BMI-Definition. Beim Kündigungsgespräch nahm der Arbeitgeber nach Angaben des Arbeitnehmers Bezug auf die Adipositas. Hieraus schloss der Arbeitnehmer eine unzulässige Diskriminierung und trat den Gang durch alle Gerichtsinstanzen an. Letztlich urteilte der EuGH, dass das Unionsrecht im Bereich Beschäftigung und Beruf zwar kein allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas als solcher enthält. Allerdings gelangte der EuGH zu dem Ergebnis, dass die Adipositas unter den AGG-Begriff der „Behinderung" fällt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Adipositas in seiner beruflichen Tätigkeit gehindert oder beeinträchtigt wird, und zwar aufgrund eingeschränkter Mobilität oder dem Auftreten von Krankheitsbildern.

Diese grundsätzliche Einwertung des EuGH blieb offensichtlich nicht ohne Beachtung. Mit der entsprechenden Begründung suchte ein schwergewichtiger deutscher Arbeitnehmer Kündigungsschutz und eine finanzielle Entschädigung vor dem Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf, dessen Urteil vom 17.12.2015 (Az. 7 CA4616/15) jüngst veröffentlicht wurde.

Urteil des ArbG Düsseldorf

Ein 48-jähriger Arbeitnehmer – 1,94 m groß mit einem Gewicht von rund 200 kg – war in einem Betrieb für Garten-und Landschaftsbau tätig. Von der Unternehmensleitung wurde er mehrfach darauf angesprochen, im Sinne der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sein Gewicht zu reduzieren. Diesbezüglich vom Arbeitnehmer wahrgenommene Kurse führten nicht zum gewünschten Ergebnis der Gewichtsreduzierung. Mitte 2015 sprach der Arbeitgeber die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus. Hiergegen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Im Prozess argumentierte der Arbeitgeber damit, dass der Arbeitnehmer aufgrund seines Körpergewichts nicht (mehr) in der Lage sei, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, und führte vielfache Beispiele hierfür an. Der Arbeitnehmer bestritt dies und begründete seine Klage damit, dass er aufgrund seiner Adipositas als Behinderter anzusehen sei. In einem Kündigungsgespräch habe der Arbeitgeber die Kündigung mit seiner Fettleibigkeit begründet. Somit läge eine Diskriminierung im Sinne des AGG vor. Der Arbeitnehmer verlangte deshalb neben dem Kündigungsschutz die Bezahlung einer Entschädigung von 6.000 Euro. Daneben erklärte der Arbeitnehmer im Gerichtsverfahren, dass er trotz seines Körpergewichts seine arbeitsvertraglichen Tätigkeiten sehr wohl gut erfüllen könne.

Zwar hatte der Arbeitgeber aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls mit seiner Kündigung keinen Erfolg, allerdings versagte das ArbG Düsseldorf auch dem Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch. Grundsätzlich, so das Gericht, sei die Adipositas eines Arbeitnehmers als solche keine Behinderung im Sinne des AGG; schließlich sei sie ihrem Wesen nach nicht zwangsläufig eine Einschränkung im Sinne einer physischen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung von Dauer mit der Folge der Verhinderung oder Beeinträchtigung der vollen Teilhabe am Berufsleben. Die Adipositas falle vielmehr nur dann unter den Begriff der Behinderung, wenn sie unter bestimmten Umständen eine entsprechende Einschränkung von langer Dauer mit sich bringe. Nun hatte aber der Arbeitnehmer im Prozess selbst vorgetragen, dass er durch sein Körpergewicht keinesfalls gehindert sei, seine geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Damit aber argumentierte der Arbeitnehmer gegen sich selbst – dass er eben nicht behindert war. Ohne das Katalogmerkmal der Behinderung ist jedoch wiederum auch eine Diskriminierung nicht denkbar und damit auch kein Entschädigungsanspruch gegeben. Hätte sich der Arbeitnehmer im Prozess anders eingelassen, so hätte sich zu seinen Gunsten ein Entschädigungsanspruch wohl durchsetzen lassen. Konsequenz für jeden Arbeitgeber: Bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen jeder denkbaren Art (selbst bei Bewerbungsgesprächen) hat man sich jeglicher, auch scherzhaft gemeinter, Bezugnahmen auf das Körpergewicht des Arbeitnehmers zu enthalten.

Rechtsanwalt Rainer Bopp, Fachanwalt für Arbeitsrecht, kanzlei@raehaug-partner.de, www.haug-partner.de ■

KOMMENTAR

Nach Bekanntwerden des im vorliegenden Beitrag besprochenen EuGH-Urteils titelte „die Welt": „Richtig Dicke sind jetzt fast unkündbar". Auch wenn diese Aussage in dieser Pauschalität naturgemäß unzutreffend ist, zeigt sie jedoch eines: Das Augenmerk der Öffentlichkeit und auch des Gesetzgebers sind durchaus auf jedermanns Pfunde gerichtet. Kurzfristige gesetzliche Regelungen dürfen erwartet werden, wenn auch nicht in der Rigorosität wie in Japan. Nach dem dortigen „Metabo"-Gesetz aus 2008 sind Japaner ab dem 40. Lebensjahr verpflichtet, sich hinsichtlich Blutzucker, Blutdruck, Cholesterinspiegel und Bauchumfang (!) einer jährlichen Untersuchung zu unterziehen. Werden vorgegebene Grenzwerte nicht eingehalten, so hat der Arbeitgeber (!) erhöhte Krankenkassenbeiträge einzuzahlen. Womit werden wir angesichts der europäischen Regelungswut eines Tages zu rechnen haben …?

Rechtsanwalt Rainer Bopp