

Ausgabe 25/2025 vom 26. September 2025

+++ Nächster Termin: Diginar „Mutterschutz und Elternzeit – ein praxisnaher Überblick zu rechtlichen Vorgaben“ – 30.9.25 von 14.00 bis 16.00 Uhr – gleich anmelden! +++

+++ „Mittelbare Mitdiskriminierung“ – Arbeitgeber müssen Eltern von Kindern mit Behinderung unterstützen – EuGH-Urteil +++

+++++

Nächster Termin: Diginar „Mutterschutz und Elternzeit – ein praxisnaher Überblick zu rechtlichen Vorgaben“ – 30.9.25 von 14.00 bis 16.00 Uhr – gleich anmelden!

Das **Mutterschutzgesetz** und das **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz** enthalten zahlreiche Bestimmungen, die Arbeitgeber im Arbeitsalltag schnell vor rechtliche Herausforderungen stellen können.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und kostspielige gerichtliche Auseinandersetzungen mit fundiertem Wissen:

- Muss eine Mitarbeiterin eine bestehende Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen?
- Was muss der Arbeitgeber nach einer solchen Mitteilung tun?
- Kommt auch bei einer bestehenden Schwangerschaft eine Kündigung in Betracht?
- Kann ein Antrag auf Elternzeit abgelehnt werden?
- Welche Form- und Fristenregelungen gelten dafür?
- Was passiert mit den Urlaubsansprüchen?

Auf diese und weitere Fragen geht das Diginar intensiv anhand praktischer Fallbeispiele ein.

Wie immer ist ausreichend Zeit für Ihre Fragen und Sie erhalten im Nachgang ein aussagekräftiges Handout der Präsentation.

Bequem von Ihrem Computer aus am Dienstag, den 30. September 2025 von 14.00 bis 16.00 Uhr

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

diginare@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre **Mitgliedsnummer** beim bpa Arbeitgeberverband sowie den/die **Namen** der teilnehmenden Person/en an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

„Mittelbare Mitdiskriminierung“ – Arbeitgeber müssen Eltern von Kindern mit Behinderung unterstützen – EuGH-Urteil

Der EuGH hatte über einen Fall einer italienischen Arbeitnehmerin zu entscheiden, die als Stationsaufsicht tätig war und sich um ihren vollinvaliden Sohn zu kümmern hatte. Sie bat ihren Arbeitgeber, sie nur noch zu festen Arbeitszeiten und

ausschließlich vormittags einzusetzen, da sie ihren schwerstbehinderten Sohn versorgen müsse. Der Arbeitgeber genehmigte vorläufig eine entsprechende Anpassung, verwehrte aber eine dauerhafte Änderung. Dagegen wehrte sich die Arbeitnehmerin vor den italienischen Gerichten. Die Sache wurde schließlich dem EuGH vorgelegt.

Der EuGH verweist in seiner Entscheidung (EuGH-Urteil vom 11.09.2025 – C-38/24, Bervidi) auf das Ziel der Richtlinie 2000/78, in Beschäftigung und Beruf jede Form der Diskriminierung wegen einer Behinderung zu bekämpfen. Daher gelte das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen der Unterstützung eines behinderten Kindes diskriminiert werden.

Die Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sei dabei im Lichte des Diskriminierungsverbots, der Wahrung der Rechte der Kinder und des Rechts behinderter Personen auf Eingliederung auszulegen. Dafür zog der EuGH sowohl die Charta der Grundrechte der Europäischen Union heran als auch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Aus diesen gehe hervor, dass das allgemeine Diskriminierungsverbot auch die mittelbare „Mitdiskriminierung“ wegen einer Behinderung erfasse.

Das heißt: Die Eltern behinderter Kinder müssen in Beschäftigung und Beruf gleichbehandelt werden und dürfen nicht aufgrund der Behinderung ihrer Kinder benachteiligt werden.

So sei der Arbeitgeber auch verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren behinderten Kindern die erforderliche Unterstützung zukommen lassen können. Einschränkend betonte der EuGH, dass der Arbeitgeber hierdurch nicht unverhältnismäßig belastet werden dürfe. Der italienische Kassationsgerichtshof müsse deswegen prüfen, ob der Wunsch, als Stationsaufsicht nur zu geregelten Zeiten am Vormittag tätig zu sein, für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin unverhältnismäßig sei.

Das Urteil ist auch für den deutschen Arbeitsmarkt relevant. In vergleichbaren Fällen ist daher zu prüfen, ob man als Arbeitgeber angemessene und verhältnismäßige Vorkehrungen treffen kann, um dem Vorwurf einer Diskriminierung – und damit auch der Gefahr einer Entschädigungsforderung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – erfolgreich entgegenzutreten zu können.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2025 bpa Arbeitgeberverband e.V.