

NL 1996, S. 111 (NL 96/4/9)

Rechtssache Rs.C-13/94

## **P. gegen S. und Cornwall County Council**

Vorabentscheidung vom 30. April 1996

### **Entlassung einer transsexuellen Person - Gleichbehandlung von Männern und Frauen**

Art. 5 (1) der RL 76/207/EWG

#### **Sachverhalt:**

Das Industrial Tribunal (Arbeitsgericht) Truro hat mit Beschluss vom 11.1.1994 zwei Fragen nach der Auslegung der RL 76/207/EWG des Rates zur Vorabentscheidung vorgelegt. Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen P. auf der einen sowie S. und dem Cornwall County Council auf der anderen Seite. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens, P., war als Geschäftsführerin in einer Bildungseinrichtung tätig, die zur maßgeblichen Zeit vom Cornwall County Council, der örtlich zuständigen Verwaltungsbehörde, betrieben wurde. Ein Jahr nach ihrer Einstellung, Anfang April 1992, teilte P. dem Ausbildungsleiter und für Verwaltungs- und Finanzangelegenheiten der betreffenden Einrichtung zuständigen Direktor, S., ihre Absicht mit, sich einem Verfahren der Geschlechtsumwandlung zu unterziehen. Nachdem sich P. einer chirurgischen Behandlung durch kleinere Eingriffe unterzogen hatte, erhielt sie Anfang September 1992 eine fristgemäße Kündigung zum 31.12.1992. Der abschließende operative Eingriff erfolgte vor Wirksamwerden der Kündigung, aber nach ihrer Zustellung. Dagegen erhob P. Klage mit der Begründung, sie sei Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geworden. Aus dem Vorlagebeschluss ergibt sich, dass der wahre Grund für die Entlassung das Vorhaben von P. war, das Geschlecht zu wechseln.

#### **Rechtsausführungen:**

Die beiden Vorabentscheidungsfragen, die gemeinsam zu prüfen sind, sind so zu verstehen, dass sie dahin gehen, ob Art. 5 (1) - im Hinblick auf das Ziel der RL 76/207/EWG - der Entlassung einer transsexuellen Person aus einem mit der Umwandlung ihres Geschlechts zusammenhängenden Grund entgegensteht.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung "von Männern und Frauen" bedeutet, "dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgt" (Art. 2 (1) und Art. 3 (1) der RL). Die RL ist nur eine Ausprägung des Gleichheitsgrundsatzes in dem betreffenden Bereich. Ihr Anwendungsbereich kann nicht auf die Diskriminierung beschränkt werden, die sich aus der Zugehörigkeit zu dem einen oder dem anderen Geschlecht ergibt. In Anbetracht ihres Gegenstands und der Natur der Rechte, die sie schützen soll, hat die RL auch für Diskriminierungen zu gelten, die ihre Ursache, wie im vorliegenden Fall, in der Geschlechtsumwandlung des Betroffenen haben. Wenn eine Person entlassen wird, weil sie beabsichtigt, sich einer Geschlechtsumwandlung zu unterziehen, oder sich ihr bereits unterzogen hat, wird sie im Vergleich zu den Angehörigen des Geschlechts, dem sie vor dieser Operation zugerechnet wurde, schlechter behandelt.

Art. 5 (1) der RL 76/207/EWG steht - im Hinblick auf das mit dieser RL verfolgte Ziel - der Entlassung einer transsexuellen Person aus einem mit der Umwandlung ihres Geschlechts zusammenhängenden Grund entgegen.

E.M.T.

[Das Urteil im Originalwortlaut \(pdf-Format\).](#)