Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

15. Juli 2021 *

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung – Art. 2 Abs. 2 Buchst. a – Art. 4 Abs. 1 – Art. 5 – Nationale Regelung, die Anforderungen an das Hörvermögen von Strafvollzugsbeamten vorsieht – Nichterreichen der vorgeschriebenen Mindesthörschwellen – Absolute Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung“

In der Rechtssache C-795/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Riigikohus (Staatsgerichtshof, Estland) mit Entscheidung vom 24. Oktober 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 29. Oktober 2019, in dem Verfahren

XX

gegen

Tartu Vangla,

Beteiligte:

Justiitsminister,

Tervise- ja tööminister,

Õiguskantsler,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Arabadjiev sowie der Richter A. Kumin, T. von Danwitz (Berichterstatter) und P. G. Xuereb sowie der Richterin I. Ziemele,

Generalanwalt: H. Saugmandsgaard Øe,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

* Verfahrenssprache: Estnisch.

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von XX, vertreten durch K. Hanni, vandeadvokaat,

– des Õiguskantsler, vertreten durch O. Koppel,

– der griechischen Regierung, vertreten durch E.-M. Mamouna, A. Magrippi und A. Dimitrakopoulou als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin und E. Randvere als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 25. November 2020

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 Abs. 2 und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen XX und der Tartu Vangla (Justizvollzugsanstalt Tartu, Estland) wegen der Entscheidung von deren Direktor, XX zu entlassen, weil dieser die Anforderungen an das Hörvermögen von Strafvollzugsbeamten nicht erfüllte.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 In den Erwägungsgründen 16, 18, 20, 21 und 23 der Richtlinie 2000/78 heißt es:

„(16) Maßnahmen, die darauf abstellen, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen einer Behinderung.

…

(18) Insbesondere darf mit dieser Richtlinie den Streitkräften sowie der Polizei, den Haftanstalten oder den Notfalldiensten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, die Einsatzbereitschaft dieser Dienste zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden, Personen einzustellen oder weiter zu beschäftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.

…

(20) Es sollten geeignete Maßnahmen vorgesehen werden, d. h. wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.

(21) Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.

…

(23) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln."

4 Art. 1 („Zweck") dieser Richtlinie lautet:

„Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten."

5 Art. 2 („Der Begriff ‚Diskriminierung'") dieser Richtlinie bestimmt:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz', dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

…

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind."

6 In Art. 3 („Geltungsbereich“) Abs. 1 dieser Richtlinie heißt es:

„Im Rahmen der auf die [Europäische Union] übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

a) die Bedingungen – einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

…“

7 Art. 4 („Berufliche Anforderungen“) Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.“

8 Art. 5 („Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“) der Richtlinie bestimmt:

„Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.“

Estnisches Recht

9 § 146 des Vangistusseadus (Strafvollzugsgesetz) bestimmt:

„(1) Ziel der ärztlichen Untersuchung von Strafvollzugsbeamten ist die Feststellung von dienstlich bedingten Gesundheitsschäden, die Verringerung und die Beseitigung von Gesundheitsrisiken sowie die Feststellung, dass keine Gesundheitsschäden vorliegen, die die Strafvollzugsbeamten an der Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten hindern.

…

(4) Die Vorschriften über die gesundheitlichen Anforderungen und die diesbezügliche Kontrolle der Strafvollzugsbeamten sowie die Anforderungen an Inhalt und Form des

Gesundheitszeugnisses werden in einer Verordnung der Regierung der Republik Estland festgelegt."

10 Gestützt auf § 146 Abs. 4 des Strafvollzugsgesetzes wurde die Vabariigi Valitsuse määrus nr 12 „Vanglateenistuse ametniku tervisenõuded ja tervisekontrolli kord ning tervisetõendi sisu ja vormi nõuded" (Verordnung Nr. 12 der Regierung der Republik Estland bezüglich Anforderungen an die Gesundheit der Strafvollzugsbeamten und Verfahren der Gesundheitsprüfung sowie Anforderungen an Inhalt und Form des Gesundheitszeugnisses) vom 22. Januar 2013 (im Folgenden: Verordnung Nr. 12) erlassen und trat am 26. Januar 2013 in Kraft.

11 § 3 dieser Verordnung sieht vor:

„(1) Die Sehschärfe der Strafvollzugsbeamten muss folgende Anforderungen erfüllen:

1) Die Sehschärfe mit Korrektur muss auf einem Auge mindestens 0,6 und auf dem anderen Auge mindestens 0,4 betragen;

2) normales Gesichtsfeld, normale Farbwahrnehmung und normale Nachtsicht.

(2) Strafvollzugsbeamte dürfen Kontaktlinsen und eine Brille tragen."

12 In § 4 dieser Verordnung heißt es:

„(1) Das Niveau des Hörvermögens der Strafvollzugsbeamten muss ausreichend sein, um über das Telefon kommunizieren und Alarme sowie Funksprüche hören zu können.

(2) Bei einer Gesundheitsprüfung darf das Hördefizit des Strafvollzugsbeamten auf dem Ohr mit dem besseren Hörvermögen 30 dB bei einer Frequenz von 500-2000 Hz und 40 dB bei einer Frequenz von 3000-4000 Hz und auf dem Ohr mit dem schlechteren Hörvermögen 40 dB bei einer Frequenz von 500-2000 Hz und 60 dB bei einer Frequenz von 3000-4000 Hz nicht überschreiten."

13 § 5 der Verordnung Nr. 12 bestimmt:

„(1) Anhang 1 dieser Verordnung enthält eine Liste der Gesundheitsstörungen, die der Erfüllung der Dienstpflichten eines Strafvollzugsbeamten entgegenstehen. Diese Liste ist bei der Beurteilung des Gesundheitszustands von Strafvollzugsbeamten zu beachten.

(2) Das Vorliegen eines absoluten medizinischen Hinderungsgrundes schließt die Beschäftigung einer Person im Strafvollzugsdienst und das Erlernen des Berufs des Strafvollzugsbeamten aus. …"

14 In der in Anhang 1 der Verordnung Nr. 12 enthaltenen Liste der Gesundheitsstörungen, die der Erfüllung der Dienstpflichten eines Strafvollzugsbeamten entgegenstehen, wird unter den „medizinischen Hinderungsgründen" ein „Hördefizit unterhalb der vorgeschriebenen Norm" als ein „absoluter Hinderungsgrund" genannt.

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefrage

15 Der Kläger des Ausgangsverfahrens war nahezu 15 Jahre lang bei der Justizvollzugsanstalt Tartu (Estland) als Strafvollzugsbeamter beschäftigt. Er arbeitete ab dem 2. Dezember 2002 als Aufseher in der Strafvollzugsabteilung und dann, ab dem 1. Juni 2008, als Aufseher in der Überwachungsabteilung dieser Justizvollzugsanstalt. Bei der letztgenannten Stelle gehörte zu seinen Aufgaben u. a. die Überwachung von mittels eines Kontrollsystems elektronisch überwachten Personen gemäß den Anweisungen sowie die Übermittlung von Informationen über diese Personen, die Überwachung der Kontroll- und Signaleinrichtungen, das Reagieren auf Störungen und die Übermittlung von Informationen insbesondere im Fall eines Alarms sowie die Feststellung von Verstößen gegen die Anstaltsordnung.

16 In einem Gesundheitszeugnis vom 4. April 2017 wurde attestiert, dass das Hörvermögen des Klägers des Ausgangsverfahrens auf dem linken Ohr die Anforderungen der Verordnung Nr. 12 erfüllte, wohingegen das Hörvermögen auf seinem rechten Ohr 55 bis 75 Dezibel (dB) für Frequenzen zwischen 500 und 2 000 Hertz (Hz) betrug. Dabei handelt es sich nach den Angaben des Klägers des Ausgangsverfahrens um eine seit seiner Kindheit bestehende Hörschwäche.

17 Mit Entscheidung vom 28. Juni 2017 wurde der Kläger des Ausgangsverfahrens vom Direktor der Strafvollzugsanstalt Tartu gemäß den einschlägigen Bestimmungen des estnischen Rechts, u. a. § 5 dieser Verordnung, mit der Begründung entlassen, dass sein Hörvermögen die in dieser Verordnung festgelegten Mindesthörschwellen nicht erreiche.

18 Der Kläger des Ausgangsverfahrens erhob beim Tartu Halduskohus (Verwaltungsgericht Tartu, Estland) Klage auf Feststellung der Rechtswidrigkeit dieser Entscheidung und auf Schadensersatz, wobei er geltend machte, dass die Verordnung Nr. 12 eine Diskriminierung wegen einer Behinderung beinhalte, die gegen die Põhiseadus (Verfassung) und die nationalen Vorschriften über die Gleichbehandlung verstoße. Diese Klage wurde mit Urteil vom 14. Dezember 2017 insbesondere mit der Begründung abgewiesen, dass die in der Verordnung Nr. 12 vorgesehene Anforderung in Bezug auf die Mindesthörschwelle eine Maßnahme darstelle, die erforderlich und gerechtfertigt sei, um sicherzustellen, dass Strafvollzugsbeamte im Dienst in der Lage seien, alle ihre Aufgaben zu erfüllen.

19 Mit Urteil vom 11. April 2019 gab das Tartu Ringkonnakohus (Berufungsgericht Tartu, Estland) der Berufung des Klägers des Ausgangsverfahrens statt, hob das erstinstanzliche Urteil auf, stellte die Rechtswidrigkeit der Entlassungsentscheidung fest und verurteilte die Strafvollzugsanstalt Tartu, ihm eine Entschädigung zu zahlen.

20 Dieses Gericht war der Auffassung, dass die Bestimmungen der Verordnung Nr. 12 über die Anforderungen an das Hörvermögen gegen den in der Verfassung verankerten allgemeinen Gleichheitsgrundsatz verstießen. Diese Verordnung verstoße auch gegen den ebenfalls in der Verfassung verankerten Grundsatz des Vertrauensschutzes. Es entschied daher, diese Bestimmungen auf das Verfahren, mit dem es befasst war, nicht anzuwenden. Es entschied auch, beim vorlegenden Gericht, dem Riigikohus (Staatsgerichtshof, Estland) ein Verfahren zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit dieser Bestimmungen einzuleiten.

21 Das vorlegende Gericht führt aus, dass der Justiitsminister (Justizminister, Estland) und die Justizvollzugsanstalt Tartu geltend machen, dass die Verordnung Nr. 12, genauer gesagt ihr Anhang 1, verfassungsgemäß sei und dass die Notwendigkeit, die Sicherheit von Personen und die öffentliche Ordnung zu gewährleisten, die von dieser Verordnung vorgesehenen

Mindestanforderungen an das Hörvermögen sowie das Verbot, zur Erfüllung dieser Anforderungen auf ein Hörgerät zurückzugreifen, rechtfertige. Ein Strafvollzugsbeamter müsse in der Lage sein, alle Aufgaben, für die er ausgebildet worden sei, zu erfüllen und erforderlichenfalls die Polizei zu unterstützen, so dass das Hörvermögen eines Strafvollzugsbeamten ausreichen müsse, um unter allen Umständen ohne Zuhilfenahme eines Hörgeräts eine eindeutige und gefahrlose Kommunikation mit seinen Kollegen zu gewährleisten.

22 Das vorlegende Gericht stellt auch fest, dass sich die Pflicht, Personen mit Behinderung genauso wie andere Personen, die sich in einer vergleichbaren Situation befänden, und ohne Diskriminierung zu behandeln, nicht nur aus der Verfassung, sondern auch aus dem Unionsrecht, namentlich Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Richtlinie 2000/78, ergebe.

23 Das vorlegende Gericht führt schließlich unter Verweis auf das Urteil vom 13. November 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 43 bis 45), aus, dass das Bestreben, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren von Polizei-, Strafvollzugs- und Rettungsdiensten sicherzustellen, ein legitimes Ziel darstelle, das eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen könne. Es müsse jedoch untersucht werden, ob die durch die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung aufgestellte Anforderung in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Ziel stehe. Weder der Wortlaut dieser Richtlinie noch die Rechtsprechung des Gerichtshofs ließen eindeutige Schlüsse zu dieser Frage zu.

24 Unter diesen Umständen hat der Riigikohus (Staatsgerichtshof) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Ist Art. 2 Abs. 2 in Verbindung mit Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften entgegensteht, die vorsehen, dass ein vermindertes Hörvermögen, das unterhalb der vorgeschriebenen Norm liegt, einen absoluten Hinderungsgrund für die Tätigkeit als Strafvollzugsbeamter darstellt, und die Verwendung von korrigierenden Hilfsmitteln zur Beurteilung der Erfüllung der Anforderungen an das Hörvermögen nicht gestatten?

Zur Vorlagefrage

25 Mit seiner Vorlagefrage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 Abs. 2 und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der es absolut unmöglich ist, einen Strafvollzugsbeamten weiter zu beschäftigen, dessen Hörvermögen nicht die in dieser Regelung festgelegten Mindesthörschwellen erreicht, und die die Verwendung von korrigierenden Hilfsmitteln zur Beurteilung der Erfüllung der Anforderungen an das Hörvermögen nicht gestattet.

26 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass sich sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung der Richtlinie 2000/78 ergibt, dass diese einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleich behandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe bietet, zu denen die Behinderung zählt (Urteile vom 19. September 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 8. Oktober 2020, Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu u. a., C-644/19, EU:C:2020:810, Rn. 30).

27 Was die Anwendbarkeit dieser Richtlinie in Anbetracht der vom vorlegenden Gericht gemachten Angaben, die vor dem Gerichtshof nicht bestritten worden sind, anbelangt, betrifft die Verordnung Nr. 12 die Einstellungs- und Entlassungsbedingungen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und c dieser Richtlinie von Strafvollzugsbeamten und fällt damit in den Geltungsbereich dieser Richtlinie.

28 Was als Erstes die Frage betrifft, ob eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende eine Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung einführt, ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 „Gleichbehandlungsgrundsatz“ bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 genannten Gründe geben darf. In Art. 2 Abs. 2 Buchst. a dieser Richtlinie wird klargestellt, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person wegen einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

29 Im vorliegenden Fall können nach der Verordnung Nr. 12, insbesondere deren § 4 und Anhang 1, Personen, die ein vermindertes Hörvermögen haben, das unter den vorgeschriebenen Mindesthörschwellen liegt, nicht als Strafvollzugsbeamte eingestellt werden oder weiter beschäftigt werden. Damit erfahren sie in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als andere Personen – nämlich andere als Strafvollzugsbeamte beschäftigte Personen, deren Hörvermögen diese Vorschriften erfüllt – erfahren, erfahren haben oder erfahren würden.

30 Daraus folgt, dass diese Verordnung eine Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 begründet, die unmittelbar auf einer Behinderung beruht.

31 Was als Zweites die Frage angeht, ob eine solche Ungleichbehandlung auf der Grundlage von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt werden kann, ist darauf hinzuweisen, dass nach dem Wortlaut dieser Bestimmung die Mitgliedstaaten vorsehen können, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

32 Der Gerichtshof hat entschieden, dass nicht der Grund, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen muss (Urteil vom 15. November 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33 Soweit er es ermöglicht, vom Diskriminierungsverbot abzuweichen, ist Art. 4 Abs. 1 dieser Richtlinie im Licht ihres 23. Erwägungsgrundes, der auf „sehr [begrenzte] Bedingungen“ Bezug nimmt, unter denen eine solche Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein kann, eng auszulegen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. September 2011, Prigge u. a., C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 72 und die dort angeführte Rechtsprechung).

34 Im 18. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 wird klargestellt, dass mit dieser Richtlinie den Haftanstalten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, ihre Einsatzbereitschaft zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden darf, Personen einzustellen oder weiter zu beschäftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.

35 Das Bemühen, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Haftanstalten zu gewährleisten, stellt somit einen rechtmäßigen Zweck im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dar (vgl. entsprechend Urteil vom 13. November 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 44).

36 Nach Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 berührt diese außerdem nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

37 In Bezug auf das mit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung verfolgte Ziel geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass die Verordnung Nr. 12 dadurch, dass sie in ihrem § 4 und ihrem Anhang 1 Mindesthörschwellen vorsieht, deren Nichterreichen einen absoluten medizinischen Hinderungsgrund für die Tätigkeit als Strafvollzugsbeamter darstellt, darauf abzielt, die Sicherheit von Personen und die öffentliche Ordnung zu wahren, indem sichergestellt wird, dass Strafvollzugsbeamte körperlich in der Lage sind, sämtliche ihnen obliegende Aufgaben zu erfüllen.

38 Nach § 4 Abs. 1 dieser Verordnung muss das Hörvermögen von Strafvollzugsbeamten somit ausreichend sein, um über das Telefon kommunizieren und Alarme sowie Funksprüche hören zu können.

39 Wie der Generalanwalt in Nr. 45 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, ergibt sich das Erfordernis, richtig hören zu können und insofern ein bestimmtes Hörvermögen zu besitzen, aus der Art der Aufgaben eines Strafvollzugsbeamten, wie sie vom vorlegenden Gericht beschrieben werden. Es hat nämlich ausgeführt, dass die Überwachung der Gefangenen u. a. erfordert, in der Lage zu sein, Störungen, die sich akustisch bemerkbar machen, zu erkennen und darauf zu reagieren, das Auslösen eines Alarms hören und mit den anderen Bediensteten über Kommunikationsgeräte und insbesondere in lauten oder – eventuell körperlichen – Konfliktsituationen im Fall von Verstößen der Gefangenen gegen die Anstaltsordnung kommunizieren zu können. Außerdem ist diesen Angaben zu entnehmen, dass jeder Strafvollzugsbeamte verpflichtet werden kann, die Polizei zu unterstützen, für die dieselben Anforderungen an das Hörvermögen gelten.

40 Der Gerichtshof hat bereits entschieden, dass das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten als eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 in Bezug auf die Ausübung bestimmter Berufe wie dem von Feuerwehrleuten oder Polizeibeamten angesehen werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 12. Januar 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, Rn. 40, vom 13. November 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 40 und 41, sowie vom 15. November 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, Rn. 36).

41 Wegen der Art der Aufgaben eines Strafvollzugsbeamten und der Bedingungen ihrer Ausübung kann daher die Tatsache, dass sein Hörvermögen eine von der nationalen Regelung festgelegte Mindesthörschwelle erreichen muss, als „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne dieses Art. 4 Abs. 1 für die Ausübung des Berufs des Strafvollzugsbeamten angesehen werden.

42 Da die Verordnung Nr. 12 darauf abzielt, die Sicherheit von Personen und die öffentliche Ordnung zu wahren, ist festzustellen, dass diese Verordnung legitime Ziele verfolgt, wie aus den Rn. 36 und 37 des vorliegenden Urteils hervorgeht. Unter diesen Umständen ist noch zu prüfen, ob das von dieser Verordnung in ihrem § 4 und ihrem Anhang 1 vorgesehene Erfordernis, wonach das Hörvermögen von Strafvollzugsbeamten Mindesthörschwellen erreichen muss, ohne dass die Verwendung von korrigierenden Hilfsmitteln zur Beurteilung des Erreichens dieser Schwellen gestattet ist, deren Nichterreichen einen absoluten medizinischen Hinderungsgrund für die Ausübung seiner Tätigkeit darstellt, der diese beenden und damit zur Entlassung des Betroffenen führen kann, verhältnismäßig ist. Folglich ist zu prüfen, ob dieses Erfordernis geeignet ist, das angestrebte Ziel zu erreichen, und nicht über das hinausgeht, was hierzu erforderlich ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. November 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 45).

43 Was zunächst die Geeignetheit des in der vorherigen Randnummer genannten Erfordernisses betrifft, um die von der Verordnung Nr. 12 verfolgten Ziele der Aufrechterhaltung der Sicherheit von Personen und der öffentlichen Ordnung zu erreichen, kann durch die Festlegung einer Mindesthörschwelle für die Ausübung der Tätigkeiten eines Strafvollbezugsbeamten ohne Verwendung von korrigierenden Hörhilfen zwar sichergestellt werden, dass dieser in der Lage ist, auf akustische Alarme oder einen etwaigen Angriff zu reagieren oder die Polizei zu unterstützen, ohne Gefahr zu laufen, gegebenenfalls durch das Vorhandensein, die Verschlechterung oder den Verlust eines Hörgeräts beeinträchtigt zu werden.

44 Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass eine Regelung nur dann geeignet ist, die Verwirklichung des geltend gemachten Ziels zu gewährleisten, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, es in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen (Urteile vom 12. Januar 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, Rn. 53 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie Urteil vom 21. Januar 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, Rn. 32).

45 Aus den Angaben in dem Vorabentscheidungsersuchen geht hervor, dass die Einhaltung der von der Verordnung Nr. 12 festgelegten Mindesthörschwellen beurteilt wird, ohne dass der betreffende Strafvollzugsbeamte die Möglichkeit hat, bei dieser Gelegenheit eine Hörhilfe zu verwenden, während der Beamte bei der Beurteilung der Einhaltung der Vorschriften, die diese Verordnung im Bereich des Sehvermögens vorsieht, auf Sehhilfen wie Kontaktlinsen oder Brillen zurückgreifen kann. Das Tragen, der Verlust oder die Verschlechterung von Kontaktlinsen oder Brillen kann jedoch ebenfalls die Ausübung der Tätigkeit beeinträchtigen oder Gefahren für den Strafvollzugsbeamten begründen, die denen vergleichbar sind, die sich aus der Verwendung, dem Verlust oder der Verschlechterung einer Hörhilfe, insbesondere in einer physischen Konfliktsituation, in der dieser Beamte sich befinden kann, ergeben.

46 Was ferner die Notwendigkeit dieses Erfordernisses für die Erreichung der von der Verordnung Nr. 12 verfolgten Ziele der Aufrechterhaltung der Sicherheit von Personen und der öffentlichen Ordnung betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass das Nichterreichen der von dieser Verordnung festgelegten Mindesthörschwellen einen medizinischen Hinderungsgrund darstellt, der der Ausübung der Tätigkeit als Strafvollzugsbeamter absolut entgegensteht. Diese Schwellen gelten

für alle Strafvollzugsbeamten ohne Ausnahme unabhängig von der Einrichtung, in der sie verwendet werden, oder der von ihnen besetzten Stelle. Außerdem erlaubt diese Verordnung keine individuelle Beurteilung der Fähigkeit des Strafvollzugsbeamten, die wesentlichen Aufgaben dieses Berufs trotz seiner Hörschwäche zu erfüllen.

47 Einige der Aufgaben dieser Beamten bestehen, wie aus den Rn. 15 und 39 des vorliegenden Urteils hervorgeht, darin, Personen, die mittels eines Kontrollsystems elektronisch überwacht werden, zu überwachen sowie die Kontroll- und Signaleinrichtungen zu überwachen, ohne häufige Kontakte mit den Gefangenen zu haben. Außerdem geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass die Verordnung Nr. 12 nicht berücksichtigt, dass die Hörschwäche mit Hörhilfen korrigiert werden kann, die miniaturisiert, im Ohr oder sogar unter einem Helm getragen werden können.

48 Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber nach Art. 5 der Richtlinie 2000/78 im Licht ihrer Erwägungsgründe 20 und 21 verpflichtet ist, die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Nach dem 16. Erwägungsgrund dieser Richtlinie spielen nämlich Maßnahmen, die darauf abstellen, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen einer Behinderung. In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof entschieden, dass der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ in einem weiten Sinne dahin zu verstehen ist, dass er die Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, behindern. Zudem enthält der 20. Erwägungsgrund hierzu eine Liste angemessener Vorkehrungen materieller, organisatorischer oder edukativer Art, die nicht abschließend ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11, EU:C:2013:222, Rn. 54 und 56).

49 Eine solche Pflicht ist ebenfalls in dem im Namen der Europäischen Gemeinschaft mit dem Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 (ABl. 2010, L 23, S. 35) genehmigten Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verankert, deren Bestimmungen zur Auslegung der Richtlinie 2000/78 herangezogen werden können, so dass diese nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen auszulegen ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. September 2019, DW, C-397/18, EU:C:2019:703, Rn. 40).

50 Hierzu hat der Gerichtshof entschieden, dass diese Richtlinie einer Entlassung wegen einer Behinderung entgegensteht, die unter Berücksichtigung der Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen, nicht dadurch gerechtfertigt ist, dass die betreffende Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen ihres Arbeitsplatzes nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. Juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, Rn. 52).

51 Wie aus den Angaben in dem Vorabentscheidungsersuchen hervorgeht, war der Kläger des Ausgangsverfahrens im vorliegenden Fall vor seiner Entlassung mehr als 14 Jahre als Strafvollzugsbeamter zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten beschäftigt. Allerdings ermöglichte es nach diesen Angaben die Verordnung Nr. 12 seinem Arbeitgeber offenbar nicht, vor seiner Entlassung zu überprüfen, ob geeignete Maßnahmen gemäß Art. 5 der Richtlinie 2000/78 wie die Verwendung eines Hörgeräts, eine Befreiung von der Pflicht, Aufgaben zu erfüllen, die das

Erreichen der erforderlichen Mindesthörschwellen erfordern, oder eine Verwendung auf einer Stelle, die das Erreichen dieser Schwellen nicht erfordern, möglich waren, und es wird keine Angabe gemacht, ob die durch solche Maßnahmen auferlegte Belastung unverhältnismäßig wäre.

52 Dadurch, dass die Verordnung Nr. 12 Mindesthörschwellen vorsieht, deren Nichterreichen einen medizinischen Hinderungsgrund darstellt, der der Ausübung der Aufgaben von Strafvollzugsbeamten absolut entgegensteht, ohne die Prüfung zu gestatten, ob dieser Beamte in der Lage ist, seine Aufgaben – gegebenenfalls nachdem angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 der Richtlinie 2000/78 getroffen wurden – zu erfüllen, scheint sie ein Erfordernis aufgestellt zu haben, das über das hinausgeht, was zur Erreichung der mit dieser Verordnung verfolgten Ziele erforderlich ist; dies zu überprüfen ist Sache des vorlegenden Gerichts.

53 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 4 Abs. 1 und Art. 5 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der es absolut unmöglich ist, einen Strafvollzugsbeamten weiter zu beschäftigen, dessen Hörvermögen nicht die in dieser Regelung festgelegten Mindesthörschwellen erreicht, und die nicht die Prüfung gestattet, ob dieser Beamte in der Lage ist, seine Aufgaben – gegebenenfalls nachdem angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 getroffen wurden – zu erfüllen.

Kosten

54 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 4 Abs. 1 und Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der es absolut unmöglich ist, einen Strafvollzugsbeamten weiter zu beschäftigen, dessen Hörvermögen nicht die in dieser Regelung festgelegten Mindesthörschwellen erreicht, und die nicht die Prüfung gestattet, ob dieser Beamte in der Lage ist, seine Aufgaben – gegebenenfalls nachdem angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 getroffen wurden – zu erfüllen.

Unterschriften