

Quelle: <http://curia.europa.eu/>

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

21. Oktober 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 – Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Art. 21 und 26 – Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – Aufgaben eines Schöffen in einem Strafverfahren – An Blindheit leidende Person – Vollständiger Ausschluss von der Teilnahme an Strafsachen“

In der Rechtssache C-824/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Varhoven administrativen sad (Oberstes Verwaltungsgericht, Bulgarien) mit Entscheidung vom 31. Oktober 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 12. November 2019, in dem Verfahren

TC,

UB

gegen

Komisia za zashtita ot diskriminatsia,

VA,

Beteiligte:

Varhovna administrativna prokuratura,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Ersten Kammer A. Arabadjiev in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Zweiten Kammer, der Richterin I. Ziemele sowie der Richter T. von Danwitz (Berichterstatter), P. G. Xuereb und A. Kumin,

Generalanwalt: H. Saugmandsgaard Øe,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von VA, die sich selbst vertritt,
- der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigten,
- der portugiesischen Regierung, vertreten durch L. Inez Fernandes, A. Pimenta, M. J. Marques und P. Barros da Costa als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin und N. Nikolova als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 22. April 2021

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 5 Abs. 2 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das durch den Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 (ABl. 2010, L 23, S. 35, im Folgenden: VN-Übereinkommen) im Namen der Europäischen Gemeinschaft genehmigt wurde, sowie von Art. 2 Abs. 1 bis 3 und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen TC und UB auf der einen und der Komisia za zashtita ot diskriminatsia (Kommission für den Schutz vor Diskriminierung, Bulgarien) und VA auf der anderen Seite wegen der Entscheidung dieser Kommission, gegen TC als Präsident eines Gerichts und UB als Richterin einer Strafkammer Geldbußen wegen Diskriminierung von VA, einer Schöffin dieser Strafkammer, zu verhängen.

Rechtlicher Rahmen

Völkerrecht

- 3 Art. 1 des VN-Übereinkommens lautet:

„Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.

Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

4 Art. 5 („Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung“) des VN-Übereinkommens bestimmt:

„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben.

(2) Die Vertragsstaaten verbieten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen.

(3) Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.

(4) Besondere Maßnahmen, die zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Übereinkommens.“

5 Art. 27 („Arbeit und Beschäftigung“) des VN-Übereinkommens sieht in seinem Abs. 1 vor:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art,

einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;

...“

Unionsrecht

6 In den Erwägungsgründen 16, 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.

...

(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.“

7 Art. 1 („Zweck“) der Richtlinie 2000/78 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.“

8 Art. 2 („Der Begriff ‚Diskriminierung‘“) der Richtlinie 2000/78 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;

...“

9 Art. 3 („Geltungsbereich“) der Richtlinie 2000/78 bestimmt in seinem Abs. 1:

„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;

...“

10 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.“

- 11 Art. 5 („Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“) der Richtlinie 2000/78 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 Mitgliedstaats ausreichend kompensiert wird.“

Bulgarisches Recht

- 12 Art. 6 der Verfassung der Republik Bulgarien (DV Nr. 56 vom 13. Juli 1991) in der auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung bestimmt:

„(1) Alle Menschen werden frei und gleich hinsichtlich ihrer Würde und ihrer Rechte geboren.“

(2) Alle Bürger sind vor dem Gesetz gleich. Unzulässig sind jegliche Beschränkungen der Rechte oder auf Rasse, Staatsangehörigkeit, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Herkunft, Religion, Bildung, Überzeugung, politische Zugehörigkeit, persönliche oder gesellschaftliche Stellung oder Vermögenslage gegründete Privilegien.“

- 13 Art. 48 dieser Verfassung sieht vor:

„(1) Die Bürger haben ein Recht auf Arbeit. Der Staat bemüht sich um die Schaffung von Voraussetzungen für die Verwirklichung dieses Rechts.“

(2) Der Staat schafft Voraussetzungen für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit physischen und psychischen Behinderungen. ...“

- 14 Nach Art. 4 Abs. 1 des Zakon za zashtita ot diskriminatsia (Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung, DV Nr. 86 vom 30. September 2003) in seiner auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung) ist jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung u. a. wegen einer Behinderung verboten.

- 15 Art. 7 Abs. 1 Nr. 2 des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung bestimmt:

„Eine Diskriminierung liegt nicht vor,

...

2. wenn eine Person aufgrund eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes genannten Gründe steht, ungleich behandelt wird, sofern dieses Merkmal aufgrund der Art eines bestimmten Berufs oder einer bestimmten Tätigkeit oder der Bedingungen seiner/ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, das Ziel rechtmäßig ist und die Anforderung nicht über das zur Erreichung des Ziels erforderliche Maß hinausgeht“.
- 16 Art. 66 des Zakon za sadebnata vlast (DV Nr. 64 vom 7. August 2007, in geänderter Fassung, DV Nr. 29 vom 8. April 2019) in seiner auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung (im Folgenden: Gerichtsverfassungsgesetz) sieht vor, dass der Spruchkörper des in erster Instanz zuständigen Gerichts in den gesetzlich vorgesehenen Fällen auch „sadebni zasedateli“ (Schöffen) umfasst, die die gleichen Rechte und Pflichten wie Richter haben.
- 17 Art. 67 Abs. 1 des Gerichtsverfassungsgesetzes bestimmt:
- „Zum Schöffen kann jeder bulgarische Staatsbürger gewählt werden, der rechtsfähig ist und
1. zwischen 21 und 68 Jahre alt ist;
 2. eine aktuelle Adresse in einer dem betreffenden Gerichtsbezirk zugehörigen Gemeinde hat;
 3. zumindest über einen Sekundarschulabschluss verfügt;
 4. nicht wegen einer vorsätzlichen Straftat verurteilt worden ist, selbst im Fall einer Rehabilitation;
 5. an keiner psychischen Erkrankung leidet.“
- 18 Art. 8 Abs. 1 des Nakazatelno-protsesualen kodeks (Strafprozessordnung, DV Nr. 86 vom 28. Oktober 2005) in seiner auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung (im Folgenden: Strafprozessordnung) bestimmt:
- „In den in der vorliegenden Strafprozessordnung vorgesehenen Fällen und gemäß den in ihr festgelegten Modalitäten wirken im Rahmen der Spruchkörper der Gerichte Schöffen mit.“
- 19 Art. 13 der Strafprozessordnung sieht in Abs. 1 vor, dass das Gericht, die Staatsanwaltschaft und die Ermittlungsbehörden im Rahmen ihrer Zuständigkeit verpflichtet sind, alle Maßnahmen zu treffen, um die objektive Wahrheit zu ermitteln, und in Abs. 2, dass die objektive Wahrheit nach den Modalitäten und mit den Mitteln festzustellen ist, die in dieser Strafprozessordnung vorgesehen sind.

- 20 Nach Art. 14 Abs. 1 der Strafprozessordnung entscheiden das Gericht, die Staatsanwaltschaft und die Ermittlungsbehörden auf der Grundlage ihrer eigenen persönlichen Überzeugung, wobei sie sich auf eine objektive, umfassende und vollständige Prüfung aller Umstände des Einzelfalls stützen und sich von den gesetzlichen Bestimmungen leiten lassen.
- 21 Art. 18 der Strafprozessordnung sieht vor, dass das Gericht, die Staatsanwaltschaft und die Ermittlungsbehörden ihre Entscheidungen auf Beweismittel stützen, die sie selbst erhoben und gewürdigt haben, sofern diese Strafprozessordnung nichts anderes bestimmt.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 22 VA ist aufgrund des Verlusts des Sehvermögens dauerhaft eingeschränkt arbeitsfähig, wie ein im Jahr 1976 erstelltes Gutachten belegt. Sie hat das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen und die juristische Eignungsprüfung 1977 erfolgreich bestanden. Danach arbeitete sie für einen Blindenverein und in der Europäischen Blindenunion.
- 23 Im Jahr 2014 wurde VA im Rahmen eines vom Stadtrat von Sofia durchgeführten Verfahrens vom Sofiyski gradski sad (Stadtgericht Sofia, Bulgarien) als Schöffin zugelassen. Sie wurde durch Auslosung zusammen mit drei weiteren Schöffen der Sechsten Strafkammer des Sofiyski rayonen sad (Rayongericht Sofia, Bulgarien) zugewiesen, in der die Richterin UB saß. Am 25. März 2015 wurde sie bei diesem Gericht als Schöffin vereidigt.
- 24 Im Zeitraum vom 25. März 2015 bis zum 9. August 2016 nahm VA an keiner einzigen mündlichen Verhandlung in Strafverfahren teil. Im Mai 2015 beantragte sie beim Präsidenten des Sofiyski rayonen sad (Rayongericht Sofia), nämlich TC, einem anderen Richter zugewiesen zu werden, erhielt jedoch keine Antwort.
- 25 Am 24. September 2015 reichte VA bei der Kommission für den Schutz vor Diskriminierung eine Beschwerde ein, mit der sie geltend machte, dass sie zum einen von der Richterin UB wegen ihrer Behinderung benachteiligt worden sei, weil die Richterin ihr die Teilnahme an keinem Strafprozess erlaubt habe, und zum anderen von dem Präsidenten des Gerichts, TC, der ihrem Antrag nicht nachgekommen sei, einem anderen Richter zugewiesen zu werden, um ihr Recht wahrnehmen zu können, als Schöffin zu arbeiten. In ihrer Antwort beriefen TC und UB sich insbesondere auf die Art der Pflichten eines Schöffen, auf das Erfordernis, über spezifische körperliche Eigenschaften zu verfügen, und auf das Bestehen eines gesetzlichen Zwecks, nämlich die Beachtung der Grundsätze der Strafprozessordnung, der die unterschiedliche Behandlung von VA wegen eines mit der Behinderung zusammenhängenden Merkmals gemäß Art. 7 Abs. 1 Nr. 2 des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung rechtfertige.

- 26 Mit Entscheidung vom 6. März 2017 stellte die Kommission für den Schutz vor Diskriminierung nach Anhörung von TC und UB fest, dass sie VA insbesondere im Sinne von Art. 4 des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung wegen ihrer Behinderung diskriminiert hätten, und verhängte gegen die beiden jeweils eine Geldbuße von 250 bzw. 500 bulgarischen Lewa (BGN) (etwa 130 bzw. 260 Euro).
- 27 TC und UB fochten beide diese Entscheidung vor dem Administrativen sad Sofia-grad (Verwaltungsgericht der Stadt Sofia, Bulgarien) an. Das Gericht wies die Klagen ab. Es stellte u. a. fest, dass die Einführung von grundsätzlichen Beschränkungen eines bestimmten Berufs oder einer bestimmten Tätigkeit wie der eines Schöffen mit der Begründung, dass die betreffende Behinderung die vollwertige Ausübung dieses Berufs oder dieser Tätigkeit unmöglich mache, rechtswidrig sei. Die Strafprozessordnung verlange zwar, dass ein solcher Schöffe die strafprozessualen Grundsätze über die Unmittelbarkeit, die Feststellung der objektiven Wahrheit und die Bildung der eigenen persönlichen Überzeugung durch den zuständigen Spruchkörper beachte. Die Annahme, dass das Vorhandensein einer Behinderung es einer Person in jedem Fall unmöglich mache, diese Grundsätze einzuhalten, stelle jedoch eine Diskriminierung dar. Dafür spreche auch der Umstand, dass VA seit dem 9. August 2016, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Gesetzesreform zur Einführung der elektronischen Zuweisung von Schöffen, an einer Reihe von mündlichen Verhandlungen in Strafverfahren teilgenommen habe.
- 28 TC und UB legten gegen die Entscheidungen des Administrativen sad Sofia-grad (Verwaltungsgericht der Stadt Sofia) jeweils Kassationsbeschwerde beim Varhoven administrativen sad (Oberstes Verwaltungsgericht, Bulgarien) ein. TC stützt sein Rechtsmittel darauf, dass das erstinstanzliche Gericht Art. 7 Abs. 1 Nr. 2 des Gesetzes zum Schutz vor Diskriminierung, der das Vorliegen einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung betreffe, hätte anwenden müssen. Die Aufgaben eines Schöffen könnten naturgemäß nicht von Personen wahrgenommen werden, deren Behinderung einen Verstoß gegen die in der Strafprozessordnung verankerten Grundsätze zur Folge habe. UB ihrerseits trägt vor, das erstinstanzliche Gericht habe dem Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung zu Unrecht Vorrang vor der höherrangigen Strafprozessordnung und den darin verankerten Grundsätzen eingeräumt, zu deren Beachtung sie als Strafrichterin bei der Prüfung der beim Gericht anhängig gemachten Rechtssachen verpflichtet sei; ebenso sei sie verpflichtet, sicherzustellen, dass alle Mitglieder des Spruchkörpers die zu den Akten gereichten Beweise gleich behandelten und das Verhalten der Parteien unmittelbar beurteilten.
- 29 In diesem Zusammenhang weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass unter Berücksichtigung der Vorschriften über das Strafverfahren nicht eindeutig feststehe, dass die Ungleichbehandlung bei der Ausübung der Tätigkeit eines Schöffen durch eine Person wie VA, die an einer Behinderung wie einer

Erblindung leide, nach den Bestimmungen des VN-Übereinkommens, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und der Richtlinie 2000/78 rechtmäßig sei.

- 30 Unter diesen Umständen hat der Varhoven administrativen sad (Oberstes Verwaltungsgericht) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
- 1 Führt die Auslegung von Art. 5 Abs. 2 des VN-Übereinkommens und von Art. 2 Abs. 1, 2 und 3 sowie Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 zu dem Schluss, dass es zulässig ist, dass eine Person ohne Sehvermögen als Schöffe (sadeben zasedatel) tätig sein und an Strafverfahren teilnehmen kann, oder:
 2. Bezieht sich die hier in Rede stehende Behinderung einer dauerhaft erblindeten Person auf ein persönliches Merkmal, das eine wesentliche und entscheidende Anforderung an die Tätigkeit eines Schöffen (sadeben zasedatel) darstellt, so dass das Vorliegen einer solchen Behinderung eine Ungleichbehandlung rechtfertigt und keine Diskriminierung aufgrund des Merkmals „Behinderung“ begründet?

Zu den Vorlagefragen

- 31 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass das vorlegende Gericht in seiner Fragestellung zwar nicht auf die Bestimmungen der Charta Bezug genommen hat, dass es sich aber, wie aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervorgeht, fragt, ob der Ausschluss einer an Blindheit leidenden Person wie VA von der Ausübung der Aufgaben einer Schöffin in einem Strafverfahren mit der Richtlinie 2000/78 und mit dem VN-Übereinkommen vereinbar ist.
- 32 Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Richtlinie in dem von ihr erfassten Bereich das nunmehr in Art. 21 der Charta niedergelegte allgemeine Diskriminierungsverbot konkretisiert (Urteil vom 26. Januar 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 33 Zudem sieht Art. 26 der Charta vor, dass die Union den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft anerkennt und achtet.
- 34 Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, wissen möchte, ob Art. 2 Abs. 2 und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 im Licht der Art. 21 und 26 der Charta sowie des VN-Übereinkommens dahin auszulegen sind, dass sie dem

entgegenstehen, dass eine an Blindheit leidende Person von jeder Möglichkeit ausgeschlossen wird, die Aufgaben eines Schöffen in einem Strafverfahren auszuüben.

- 35 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 (Urteil vom 15. Juli 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 36 Wie sich aus Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und c der Richtlinie 2000/78 ergibt, gilt diese im Rahmen der auf die Union übertragenen Zuständigkeiten für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, u. a. in Bezug auf die Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit sowie die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.
- 37 Aus dem Vorabentscheidungsersuchen geht zunächst hervor, dass die Aufgaben eines Schöffen eine entgeltliche berufliche Tätigkeit darstellen, sodann, dass VA für die Wahrnehmung dieser Aufgaben ausgewählt und der Strafkammer eines Gerichts zugewiesen wurde, und schließlich, dass sie in der Zeit vom 25. März 2015 bis zum 9. August 2016 in der Praxis diese Aufgaben nicht ausüben durfte und damit keinen Zugang zu einer solchen Beschäftigung haben konnte.
- 38 Folglich geht es in einer solchen Situation sowohl um die Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 als auch um die in Art. 3 Abs. 1 Buchst. c dieser Richtlinie genannten Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.
- 39 Im Übrigen steht fest, dass VA an einer „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 leidet, da sie an einem dauerhaften Verlust des Sehvermögens leidet, wobei der Begriff „Behinderung“ nach ständiger Rechtsprechung dahin zu verstehen ist, dass er eine Einschränkung der Fähigkeiten erfasst, die u. a. auf langfristige physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die den Betroffenen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben unter Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern hindern können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. September 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 40 Daher fällt eine Situation wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende in den Geltungsbereich dieser Richtlinie.
- 41 Was erstens das Vorliegen einer Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung anbelangt, ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 im Sinne dieser Richtlinie „Gleichbehandlungsgrundsatz“ bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe geben darf. Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 genannten Gründe, zu denen die Behinderung zählt, in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- 42 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus den Angaben im Vorabentscheidungsersuchen, dass VA vom 25. März 2015 bis zum 9. August 2016 wegen ihrer Blindheit nicht erlaubt wurde, an Sitzungen der Kammer, der sie zugewiesen war, teilzunehmen. Sie scheint somit aufgrund der bei ihr vorliegenden Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfahren zu haben als die anderen dieser Kammer zugewiesenen Schöffen, die sich in einer vergleichbaren Situation befanden, aber nicht an Blindheit litten. Dies stellt eine unmittelbar auf der Behinderung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dar.
- 43 Was zweitens die Frage betrifft, 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.
- 44 Hierzu hat der Gerichtshof 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).
- 45 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 15. Juli 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 46 Hinsichtlich des Zwecks, der zur Rechtfertigung der Benachteiligung von VA aufgrund ihrer Behinderung geltend gemacht wird, machen TC und UB geltend, der Ausschluss von VA von der Teilnahme an den mündlichen Verhandlungen der Strafkammer, der sie bis August 2016 zugewiesen gewesen sei, habe sicherstellen sollen, dass die Grundsätze der Strafprozessordnung, namentlich der Grundsatz der Unmittelbarkeit und die unmittelbare Beweiswürdigung aus den Art. 14 und 18 dieser Strafprozessordnung, eingehalten würden, um die objektive Wahrheit festzustellen.
- 47 TC und UB tragen nämlich vor, dass die Aufgaben eines Schöffen von Menschen mit einer Behinderung wie einer Erblindung nicht wahrgenommen werden könnten. Die Ausübung dieser Aufgaben erfordere grundsätzlich den Besitz besonderer körperlicher Fähigkeiten wie das Sehvermögen.
- 48 Zwar sieht das Gerichtsverfassungsgesetz in seinem Art. 67 Abs. 1 vor, dass ein Schöffe u. a. rechtsfähig sein muss und an keiner psychischen Erkrankung leiden darf, doch schreibt dieses Gesetz nach den Angaben im Vorabentscheidungsersuchen keine Anforderungen in Bezug auf die körperlichen Fähigkeiten eines Schöffen vor und sieht auch keinen Ausschlussgrund aufgrund einer körperlichen Behinderung wie einer Erblindung vor.
- 49 Aus diesen Angaben ergibt sich, dass eine elektronische Zuweisung der Schöffen ab dem 9. August 2016 nach dem Inkrafttreten einer Gesetzesreform eingeführt wurde, so dass VA von diesem Zeitpunkt an an einer Reihe von mündlichen Verhandlungen in Strafverfahren teilgenommen hat. Die elektronische Zuweisung von Schöffen, die in den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Vorschriften vorgesehen ist, scheint somit unabhängig von Erwägungen zur Person des Schöffen und zu den von ihm zu behandelnden Rechtssachen zu erfolgen; dies zu prüfen, ist Sache des vorlegenden Gerichts.
- 50 Allerdings kann nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs 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. Ebenso kann die Tatsache, dass das Hörvermögen eine von einer nationalen Regelung festgelegte Mindesthörschwelle erreichen muss, als eine solche Anforderung für die Ausübung des Berufs des Strafvollzugsbeamten angesehen werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Juli 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, Rn. 40 und 41).

- 51 Der Gerichtshof hat auch entschieden, dass das Sehvermögen eine wesentliche Funktion für das Führen von Kraftfahrzeugen erfüllt, so dass eine vom Unionsgesetzgeber für die Ausübung des Berufs des Kraftfahrers aufgestellte Mindestsehschärfe im Hinblick auf das Ziel, die Sicherheit im Straßenverkehr zu gewährleisten, mit dem Unionsrecht vereinbar ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Mai 2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, Rn. 54 und 72).
- 52 Ebenso kann aufgrund der Art der Aufgaben des Schöffen in einem Strafverfahren und der Voraussetzungen für ihre Ausübung, die in bestimmten Fällen die Prüfung und Würdigung visueller Beweise implizieren können, das Sehvermögen ebenfalls als eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 für die Ausübung des Berufs des Schöffen in einem solchen Verfahren angesehen werden, sofern die Prüfungen und die Würdigung dieser Beweise nicht mittels medizinisch-technischer Hilfsmittel vorgenommen werden können.
- 53 Im Übrigen kann das von TC und UB angeführte Ziel, sicherzustellen, dass die Grundsätze des Strafverfahrens, zu denen die Grundsätze der Unmittelbarkeit und der unmittelbaren Beweiswürdigung zählen, uneingeschränkt beachtet werden, ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 darstellen.
- 54 Folglich ist zu prüfen, ob die gegen VA im Ausgangsverfahren verfügte Maßnahme, die darin besteht, sie vollständig von der Ausübung der Aufgaben eines Schöffen in einem Strafverfahren auszuschließen, zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet ist und nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist. Bei der Verhältnismäßigkeit ist zu berücksichtigen, 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 (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Juli 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, Rn. 42 und 48 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 55 Zur Geeignetheit dieser Maßnahme ist festzustellen, dass eine solche Maßnahme zwar zur Einhaltung der Vorschriften der Strafprozessordnung in Bezug auf den Grundsatz der Unmittelbarkeit und die unmittelbare Beweiswürdigung beiträgt.
- 56 Zur Erforderlichkeit dieser Maßnahme ist jedoch festzustellen, dass VA von der Teilnahme an den von der Strafkammer behandelten Rechtssachen, der sie zugewiesen war, uneingeschränkt ausgeschlossen wurde, ohne dass ihre individuelle Fähigkeit, ihre Aufgaben zu erfüllen, beurteilt wurde und ohne dass

geprüft wurde, ob sich etwaige Schwierigkeiten, die möglicherweise aufgetreten wären, hätten ausräumen lassen.

- 57 Im Übrigen ist der Arbeitgeber, wie in Rn. 54 des vorliegenden Urteils ausgeführt, verpflichtet, für Menschen mit Behinderung nach Maßgabe des im konkreten Fall Erforderlichen angemessene Vorkehrungen zu treffen. Nach dem 16. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 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 dieser Richtlinie hierzu eine Liste angemessener Vorkehrungen materieller, organisatorischer oder edukativer Art, die nicht abschließend ist (Urteil vom 15. Juli 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, Rn. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 58 Diese Pflicht ist im Licht von Art. 26 der Charta zu sehen, der den Grundsatz der Integration von Menschen mit Behinderung zum Ausdruck bringt, damit ihnen Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft zugutekommen.
- 59 Eine solche Pflicht ist auch im VN-Übereinkommen verankert, deren Bestimmungen zur Auslegung der Richtlinie 2000/78 herangezogen werden können, so dass diese nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen auszulegen ist (Urteil vom 15. Juli 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, Rn. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 60 Das VN-Übereinkommen sieht in Art. 5 Abs. 3 vor, dass die Vertragsstaaten zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung alle geeigneten Schritte unternehmen, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.
- 61 Im Übrigen verfolgt Art. 5 Abs. 3 des VN-Übereinkommens ein Ziel der Inklusion, wenn er die Förderung der Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung und die Beseitigung von Diskriminierung vorsieht, wie dies auch Art. 27 dieses Übereinkommens belegt, der ihnen gleichberechtigt mit anderen das Recht auf Arbeit zuerkennt, insbesondere das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

- 62 Im vorliegenden Fall ist VA, wie sich aus den Angaben im Vorabentscheidungsersuchen ergibt, von jeglicher Teilnahme an Rechtssachen in Strafverfahren ausgeschlossen worden, ohne Unterscheidung nach den betreffenden Rechtssachen und ohne dass geprüft wurde, ob ihr angemessene Vorkehrungen wie eine materielle, persönliche oder organisatorische Unterstützung angeboten werden konnten.
- 63 Vorbehaltlich einer Prüfung durch das vorlegende Gericht zeigt sich somit, dass diese Maßnahme über das hinausgeht, was erforderlich ist, zumal sich aus dem Vorabentscheidungsersuchen ergibt, dass VA nach Einführung der elektronischen Zuweisung von Schöffen im August 2016 in dieser Eigenschaft an der Entscheidung zahlreicher Rechtssachen in Strafverfahren beteiligt war. Wie sowohl die Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen als auch der Generalanwalt in Nr. 100 seiner Schlussanträge ausgeführt haben, kann dieser Umstand darauf hindeuten, dass sie in der Lage ist, die Aufgaben einer Schöffin unter vollständiger Beachtung der strafverfahrensrechtlichen Vorschriften wahrzunehmen.
- 64 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass Art. 2 Abs. 2 Buchst. a und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 im Licht der Art. 21 und 26 der Charta sowie des VN-Übereinkommens dahin auszulegen sind, dass sie dem entgegenstehen, dass eine an Blindheit leidende Person von jeder Möglichkeit ausgeschlossen wird, die Aufgaben eines Schöffen in einem Strafverfahren auszuüben.

Kosten

- 65 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim 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 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 ist im Licht der Art. 21 und 26 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie des durch den Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 im Namen der Europäischen Gemeinschaft genehmigten Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen dahin auszulegen, dass sie dem entgegenstehen, dass eine an Blindheit leidende Person von jeder Möglichkeit ausgeschlossen wird, die Aufgaben eines Schöffen in einem Strafverfahren auszuüben.

