

**Wesentliche berufliche  
Anforderungen**

**Professor Gwyneth Pitt**

**29. März 2011**

- 
- Zusammenhang der Ausnahme für wesentliche berufliche Anforderungen; EuGH-Rechtsprechung
  - Auswirkungen von *Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main* (2010)
  - Noch zu beantwortende Fragen
  - Ausnahme für religiöse Organisationen

# Zusammenhang und EuGH-Rechtsprechung

---

- Keine Einrede der unmittelbaren Diskriminierung
- ABER Ausnahme für wesentliche berufliche Anforderungen

## Richtlinie 76/207, Artikel 2(2)

---

“Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, solche beruflichen Tätigkeiten und gegebenenfalls die dazu jeweils erforderliche Ausbildung, für die das Geschlecht auf Grund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unabdingbare Voraussetzung darstellt, von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen.”

## Richtlinie 2000/43, Erwägungsgrund 18

---

- „Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Rasse oder ethnischen Herkunft zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen legitimen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.“

## Richtlinie 2000/78, Artikel 4(1)

---

“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.“

# Richtlinie 2006/54, Erwägungsgrund 19

---

- „Die Sicherstellung des gleichen Zugangs zur Beschäftigung und zur entsprechenden Berufsbildung ist grundlegend für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Jede Einschränkung dieses Grundsatzes sollte daher auf diejenigen beruflichen Tätigkeiten beschränkt bleiben, die aufgrund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung die Beschäftigung einer Person eines bestimmten Geschlechts erfordern, sofern damit ein legitimes Ziel verfolgt oder dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprochen wird.“

# Geltungsbereich wesentlicher beruflicher Anforderungen

---

- Permissiv
- Merkmal *in Verbindung mit* den geschützten Diskriminierungsgründen
- *Wolf* – physische Fähigkeit als altersbedingtes Merkmal
- Kann wegen der *Art* oder dem *Zusammenhang* der beruflichen Tätigkeit eine wesentliche berufliche Anforderung sein.



## *Johnston*, Rechtssache 222/84

---

- Ausschluss von Frauen von der Hilfspolizei
- Polizeibeamtinnen müssen unbewaffnet sein
- *Art* der Arbeit war keine wesentliche berufliche Anforderung
- *Zusammenhang* – die besonderen Probleme in den 1980er Jahren in Nordirland könnten eine wesentliche berufliche Anforderung sein

# Geltungsbereich (Forts.)

---

- Nur spezifische Aktivitäten
- *Kommission gegen Frankreich*,  
Rechtssache 318/86
- *Kreil gegen Deutschland*, Rechtssache C-285/98
- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit
- Rechtssache *Sirdar* (C-273/97)

# Auslegung

---

- Richtlinie ist erschöpfend
- *Johnston*
- Staaten haben einen Ermessensspielraum
- *Sirdar*
- *Dory gegen Deutschland*, Rechtssache C-186/01
- Transparenz
- *Kommission gegen Frankreich*,  
Rechtssache 318/86

# ***Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main***

---

- Altersgrenze von 30 Jahren für die Einstellung als Feuerwehrmann
- War dies eine gerechtfertigte Diskriminierung aufgrund des Alters im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG?
- Außerordentlich hohe körperliche Anforderungen
- Einsatzbereitschaft sowie Altersgrenze
- Erforderlichkeit einer ausgewogenen Altersstruktur

## Wolf (Forts.)

---

- Art. 4 Abs. 1 wurde vom deutschen Gericht nicht vorgelegt
- EuGH sieht den Hinweis und meint:
- Das Ziel der Sicherstellung der Einsatzbereitschaft ist gerechtfertigt
- Das Erfordernis hoher körperlicher Leistungsfähigkeit ist eine wesentliche berufliche Anforderung
- Es hängt mit dem Alter zusammen
- Die Altersgrenze ist verhältnismäßig

## *Wolf* (Forts.)

---

- Kein Verweis auf frühere Rechtsprechung
- Ausweitung des Konzepts der wesentlichen beruflichen Anforderungen?
- Einschränkung des Konzepts der unmittelbaren Diskriminierung?

# Offene Fragen

---

- Verschiedene Überprüfungsstandards?
- Anwendung der wesentlichen beruflichen Anforderungen auf verschiedene Diskriminierungsgründe
- Authentizität
- Sicherheit
- Vertraulichkeit
- Zugang zu Beschäftigung

# Organisationen mit weltanschaulicher Orientierung

---

- Ausnahmeregelung für „Kirchen und andere öffentliche oder private Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht“
- Berufliche Tätigkeit bei einer solchen Organisation
- „Wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ im Hinblick auf das Ethos der Organisation
- Muss nicht entscheidend sein?



## Organisationen mit weltanschaulicher Orientierung (Forts.)

---

- Artikel 4(2) 2000/78/EG:
- Jede Ungleichbehandlung muss Folgendes beachten:
- (a) die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten
- (b) die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts
- (c) keine Rechtfertigung einer Diskriminierung aus einem anderen Grund

## Vorbehalt zu Artikel 4, Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG

---

- Organisationen mit religiös-ethischen Grundlagen können „von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten“
- Vgl. *Rommelfanger gegen Deutschland* (1989)
- Anspruch nach Art.10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)
- Kein Verstoß, wenn ein Arzt wegen Kritik an der kirchlichen Lehre zur Abtreibung entlassen wird