

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse und Information

PRESSEMITTEILUNG Nr. 50/08

10. Juli 2008

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-54/07

Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding / Firma Feryn N.V.

ÖFFENTLICHE ÄUSSERUNGEN, DURCH DIE EIN ARBEITGEBER KUNDTUT, DASS ER KEINE ARBEITNEHMER EINER BESTIMMTEN ETHNISCHEN HERKUNFT EINSTELLT, BEGRÜNDEN EINE UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

Aus dem Fehlen einer identifizierbaren beschwerten Person kann nicht auf das Fehlen einer unmittelbaren Diskriminierung geschlossen werden.

Zweck der Richtlinie 2000/43/EG¹ ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten. Die belgischen Rechtsvorschriften eröffnen dem Zentrum für Chancengleichheit und für die Bekämpfung des Rassismus, einer Einrichtung zur Förderung der Gleichbehandlung in Belgien, die Möglichkeit, vor Gericht aufzutreten, wenn eine Diskriminierung vorliegt oder vorliegen könnte, auch wenn eine identifizierbare beschwerte Person fehlt.

Die Gesellschaft Feryn ist auf den Einbau von Garagentoren spezialisiert. Das Zentrum beantragte bei den belgischen Arbeitsgerichten, festzustellen, dass Feryn eine diskriminierende Einstellungspolitik betreibt. Es stützt sich auf die öffentlichen Äußerungen des Direktors dieses Unternehmens, wonach sein Betrieb grundsätzlich Monteure einstellen wolle, aber keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft (Menschen fremder Herkunft) beschäftigen könne, da die Kunden Bedenken hätten, ihnen für die Dauer der Arbeiten Zugang zu ihren privaten Wohnungen zu gewähren.

Dem Gerichtshof wird die Frage gestellt, ob solche Äußerungen eines Arbeitgebers im Rahmen eines Einstellungsverfahrens eine Diskriminierung begründen, wenn eine identifizierbare beschwerte Person, die sich für ein Opfer dieser Diskriminierung hält, fehlt.

Unter Hinweis auf den Zweck der Richtlinie ist der Gerichtshof der Auffassung, dass **aus dem Fehlen einer identifizierbaren beschwerten Person nicht auf das Fehlen einer unmittelbaren Diskriminierung** im Sinne der Richtlinie **geschlossen werden kann**. Die Schaffung günstigerer Bedingungen für die Entstehung eines Arbeitsmarkts, der die soziale

¹ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180, S. 22).

Integration fördert, würde nämlich schwerlich erreicht, wenn die Richtlinie sich nur auf diejenigen Fälle beschränkte, in denen ein Bewerber um eine Stelle, der erfolglos geblieben ist, wegen Diskriminierung gerichtliche Schritte gegen den Arbeitgeber einleitete. Außerdem können solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten, ihre Bewerbungen einzureichen. Sie **begründen somit eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung im Sinne der Richtlinie.**

Der Gerichtshof äußert sich sodann zur Frage der **Beweislastumkehr**, wenn unter Hinweis auf öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers über seine Einstellungspolitik das Vorliegen einer diskriminierenden Einstellungspolitik behauptet wird. Er stellt fest, dass es dem Arbeitgeber obliegt, den Beweis zu erbringen, dass er den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt hat. Es ist dann Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die vorgeworfenen Tatsachen glaubhaft sind, und zu beurteilen, ob die Beweise zur Stützung des Vorbringens dieses Arbeitgebers, dass er den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt habe, ausreichend sind. Weiter führt der Gerichtshof aus, dass **öffentliche Äußerungen, durch die ein Arbeitgeber kundtut, dass er im Rahmen seiner Einstellungspolitik keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse beschäftigen werde, ausreichen, um eine Vermutung im Sinne der Richtlinie für das Vorliegen einer unmittelbar diskriminierenden Einstellungspolitik zu begründen.**

Schließlich äußert sich der Gerichtshof zu der Frage, **welche Sanktionen für eine Diskriminierung bei der Einstellung** wie die in Rede stehende **angemessen wären.** Die Richtlinie verlangt, dass die Mitgliedstaaten **wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen** vorsehen, **auch dann, wenn es kein identifizierbares Opfer gibt.** Der Gerichtshof führt aus, dass sie u. a. darin bestehen können, dass das zuständige Gericht die Diskriminierung feststellt, verbunden mit einer adäquaten Veröffentlichung, oder darin, dass dem Arbeitgeber aufgegeben wird, die diskriminierende Praxis zu unterlassen, oder auch darin, dass der Einrichtung, die das Verfahren bestritten hat, Schadensersatz zugesprochen wird.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Dieses Dokument ist in folgenden Sprachen verfügbar: CS, DE, EL, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, PT, SK, SL

Den vollständigen Wortlaut des Urteils finden Sie heute ab ca. 12.00 Uhr MEZ auf der Internetseite des Gerichtshofs:

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=DE&Submit=rechercher&numaff=C-54/07>

*Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ass. iur. Dominik Düsterhaus,
Tel.: (00352) 4303 3255, Fax: (00352) 4303 2734*