



Homophobe Äußerungen des „Patrons“ eines Profifußballvereins können dazu führen, dass diesem Verein die Beweislast dafür obliegt, dass er keine diskriminierende Einstellungspolitik betreibt

Der Anschein einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung könnte mit einem Bündel übereinstimmender Indizien widerlegt werden

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹ schafft einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf. Nach dieser Richtlinie liegt, wenn bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft gemacht wurden, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, die Beweislast beim betreffenden Beklagten, der beweisen muss, dass entgegen dem Anschein einer Diskriminierung nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen wurde.

Am 3. März 2010 erhob Accept, eine Nichtregierungsorganisation, die die Förderung und den Schutz der Rechte lesbischer, schwuler, bi- und transsexueller Personen in Rumänien zum Ziel hat, beim Nationalen Rat für die Bekämpfung der Diskriminierung (CNCD) Beschwerde gegen den SC Fotbal Club Steaua București SA (FC Steaua) und Herrn Becali, der sich als „Patron“ dieses Vereins darstellte. Accept rügte einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bei Einstellungen. Herr Becali habe nämlich in einem Interview zu einem möglichen Transfer eines Fußballprofis erklärt, dass er niemals einen homosexuellen Spieler einstellen würde. In Bezug auf den anderen Beschwerdegegner vor dem CNCD, den FC Steaua, machte Accept geltend, dieser Verein habe sich zu keiner Zeit von Herrn Becalis Äußerungen distanziert. Der CNCD vertrat insbesondere die Auffassung, dass diese Umstände außerhalb des Bereichs der Arbeit lägen, da die Äußerungen von Herrn Becali nicht als von einem Arbeitgeber oder einer für die Einstellung verantwortlichen Person stammend angesehen werden könnten. Er stellte jedoch fest, dass diese Äußerungen eine Diskriminierung in Form einer Belästigung² darstellten, und belegte Herrn Becali mit der Sanktion einer Verwarnung. Diese Sanktion war nach rumänischem Recht zu diesem Zeitpunkt die einzig mögliche Sanktion, da der Beschluss des CNCD später als sechs Monate nach dem Zeitpunkt erging, zu dem sich der beanstandete Sachverhalt zugetragen hatte. Accept erhob Klage gegen diesen Beschluss bei der Curte de Apel București (Berufungsgericht Bukarest, Rumänien), das dem Gerichtshof Fragen zur Auslegung der Richtlinie vorgelegt hat.

In seinem Urteil vom heutigen Tag weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Richtlinie auf einen Fall wie den dem Ausgangsverfahren vor der Curte de Apel București zugrunde liegenden, der Äußerungen über die Bedingungen – einschließlich Einstellungsbedingungen – für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit betrifft, Anwendung findet. Der Gerichtshof betont, dass den Besonderheiten der Einstellung von Fußballprofis insoweit keine Bedeutung zukommt, da die Ausübung des Sports als wirtschaftliche Tätigkeit unter das Unionsrecht fällt.

¹ 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. L 303, S. 16).

² Nach der Richtlinie sind Belästigungen, die als Diskriminierung gelten, unerwünschte Verhaltensweisen, die u. a. mit der sexuellen Ausrichtung in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Zu dem vom FC Steaua im Ausgangsverfahren vertretenen Standpunkt führt der Gerichtshof aus, dass der Umstand allein, dass Erklärungen wie die von Herrn Becali nicht unmittelbar von einem bestimmten Beklagten abgegeben wurden, nicht ausschließt, dass in Bezug auf diese Partei „Tatsachen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen“. im Sinne der Richtlinie glaubhaft gemacht werden können. Folglich **kann ein beklagter Arbeitgeber Tatsachen, die vermuten lassen, dass er eine diskriminierende Einstellungspolitik betreibt, nicht allein dadurch widerlegen, dass er geltend macht, die Äußerungen, die eine homophobe Einstellungspolitik suggerierten, stammten von einer Person, die, obwohl sie behauptete und der Anschein bestehe, dass sie im Management dieses Arbeitgebers eine wichtige Rolle spiele, nicht rechtlich befugt sei, ihn bei Einstellungen zu binden.** Der Umstand, dass dieser Arbeitgeber sich nicht deutlich von diesen Äußerungen distanziert hat, kann bei der Beurteilung seiner Einstellungspolitik Berücksichtigung finden.

Der Gerichtshof stellt außerdem klar, dass **die Beweislast, wie sie in der Richtlinie geregelt ist, nicht dazu führt, dass ein Beweis verlangt wird, der unmöglich zu erbringen ist**, ohne das Recht auf Achtung des Privatlebens zu verletzen. **Der Anschein einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung könnte nämlich mit einem Bündel übereinstimmender Indizien widerlegt werden**, ohne dass der Beklagte beweisen müsste, dass in der Vergangenheit Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung eingestellt wurden. Zu diesen Indizien können u. a. eine klare Distanzierung von diskriminierenden öffentlichen Äußerungen sowie die Existenz ausdrücklicher Bestimmungen in seiner Einstellungspolitik zählen, die die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gewährleisten sollen.

Schließlich stellt der Gerichtshof fest, dass die Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der bei Feststellung einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung nach Ablauf von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt, zu dem sich der Sachverhalt zugetragen hat, als Sanktion nur eine „Verwarnung“ ausgesprochen werden kann, wenn diese Sanktion nicht wirksam, verhältnismäßig und abschreckend ist. Es ist jedoch Aufgabe des rumänischen Gerichts, zu beurteilen, ob dies vorliegend der Fall ist.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

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

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über

„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106