



Sammlung der Rechtsprechung

Rechtssache C-507/18

NH

gegen

Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford

(Vorabentscheidungsersuchen der Corte suprema di cassazione)

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 23. April 2020

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG – Art. 3 Abs. 1 Buchst. a, Art. 8 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 2 – Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung – Bedingungen für den Zugang zu Beschäftigung und Beruf – Begriff – Öffentliche Äußerungen, mit denen die Einstellung homosexueller Personen ausgeschlossen wird – Art. 11 Abs. 1, Art. 15 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Rechtsschutz – Sanktionen – Juristische Person, die ein Kollektivinteresse vertritt – Klagebefugnis, ohne dass im Namen einer beschwerten Person gehandelt wird oder ein Geschädigter vorhanden ist – Anspruch auf Schadensersatz“

1. *Sozialpolitik – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78 – Geltungsbereich – Bedingungen für den Zugang zu Beschäftigung und Beruf – Begriff – Autonome und einheitliche Auslegung – Weite Auslegung (Richtlinie 2000/78 des Rates, Art. 3 Abs. 1 Buchst. a)*

(vgl. Rn. 31, 39)

2. *Sozialpolitik – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78 – Geltungsbereich – Bedingungen für den Zugang zu Beschäftigung und Beruf – Begriff – Äußerungen einer Person in einer Radio- oder Fernsehsendung, mit denen sie die Einstellung oder Beschäftigung von Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung in ihrem Unternehmen ausschließt – Fehlen eines laufenden oder geplanten Einstellungsverfahrens – Einbeziehung – Voraussetzung – Bestehen einer nicht hypothetischen Verbindung zwischen diesen Äußerungen und den Bedingungen für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit in dem Unternehmen – Beurteilung durch das nationale Gericht (Richtlinie 2000/78 des Rates, Art. 3 Abs. 1 Buchst. a)*

(vgl. Rn. 40-46, 56-58, Tenor 1)

3. *Grundrechte – Freiheit der Meinungsäußerung – Einschränkungen – Voraussetzungen*

(Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 11 und Art. 52 Abs. 1; Richtlinie 2000/78 des Rates, Art. 1 und 3)

(vgl. Rn. 47-55)

4. *Sozialpolitik – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78 – Einleitung von Gerichts- oder Verwaltungsverfahren – Vereinigung, die ein kollektives Interesse vertritt, ohne dass sie im Namen einer bestimmten beschwerten Person handelt oder ein Geschädigter vorhanden ist – Zulässigkeit*
(Richtlinie 2000/78 des Rates, Art. 8 und Art. 9 Abs. 2)

(vgl. Rn. 61-65, Tenor 2)

Zusammenfassung

Homophobe Äußerungen stellen eine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf dar, wenn sie von einer Person getätigt werden, die einen entscheidenden Einfluss auf die Einstellungspolitik eines Arbeitgebers hat oder die als einen derartigen Einfluss ausübend wahrgenommen werden kann

In einem solchen Fall kann das nationale Recht vorsehen, dass eine Vereinigung das Recht hat, Schadensersatzansprüche gerichtlich geltend zu machen, auch wenn sich kein Geschädigter feststellen lässt

Im Urteil *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18)*, das am 23. April 2020 verkündet wurde, hat der Gerichtshof entschieden, dass Äußerungen, die eine Person in einer Radio- oder Fernsehsendung macht und denen zufolge sie Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung in ihrem Unternehmen niemals einstellen oder beschäftigen würde, in den materiellen Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78¹ (im Folgenden: Antidiskriminierungsrichtlinie) und insbesondere unter den Begriff „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie fallen, und zwar auch dann, wenn zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Äußerungen getätigt wurden, ein Einstellungsverfahren weder im Gange noch geplant war, vorausgesetzt allerdings, die Verbindung dieser Äußerungen zu den Bedingungen für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit in dem Unternehmen ist nicht hypothetisch.

Im vorliegenden Fall hatte ein Rechtsanwalt bei einem Gespräch im Rahmen einer Radiosendung erklärt, dass er keine homosexuellen Personen in seiner Kanzlei einstellen oder beschäftigen wolle. Eine Vereinigung von Rechtsanwälten, die vor Gericht die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern oder Intersexuellen (LGBTI) verteidigt, war der Auffassung, dass er Äußerungen getätigt habe, die eine Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung der Arbeitnehmer darstellten, und verklagte ihn daher auf Schadensersatz. Nachdem der Klage in erster Instanz stattgegeben und das Urteil in der Berufungsinstanz bestätigt worden war, legte der Rechtsanwalt gegen das Berufungsurteil Kassationsbeschwerde bei der Corte suprema di

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. 2000, L 303, S. 16). Diese Richtlinie konkretisiert in dem von ihr erfassten Bereich das allgemeine Diskriminierungsverbot, das nunmehr in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt ist.

cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien) ein. Dieser Kassationsgerichtshof hat den Gerichtshof daraufhin u. a. um Vorabentscheidung über die Auslegung des Begriffs „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ im Sinne der Antidiskriminierungsrichtlinie ersucht.

Nach dem Hinweis darauf, dass dieser Begriff eine autonome und einheitliche Auslegung erfordert und nicht eng ausgelegt werden darf, hat der Gerichtshof den Begriff unter Bezugnahme auf sein Urteil *Asociația Accept*² ausgelegt.

So hat der Gerichtshof u. a. hervorgehoben, dass Äußerungen, die auf eine homophobe Einstellungspolitik hindeuten, unter den Begriff „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ fallen, auch wenn sie von einer Person stammen, die rechtlich nicht zu Einstellungen befugt ist, sofern zwischen diesen Äußerungen und der Einstellungspolitik des Arbeitgebers eine Verbindung besteht, die nicht hypothetisch ist.

Ob eine solche Verbindung besteht, ist von den nationalen Gerichten auf der Grundlage aller diese Äußerungen kennzeichnenden Umstände zu beurteilen. Insbesondere sind insoweit die Stellung des Urhebers der Äußerungen und die Funktion von Bedeutung, in der er sich geäußert hat, die belegen müssen, dass er einen entscheidenden Einfluss auf die Einstellungspolitik des Arbeitgebers hat oder als einen derartigen Einfluss ausübend wahrgenommen werden kann. Die nationalen Gerichte müssen auch Art und Inhalt der betreffenden Äußerungen sowie den Kontext berücksichtigen, in dem diese Äußerungen getätigt wurden, insbesondere ihren öffentlichen oder privaten Charakter.

Nach Ansicht des Gerichtshofs stellt der Umstand, dass diese Auslegung des Begriffs „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ zu einer etwaigen Einschränkung der Ausübung der Freiheit der Meinungsäußerung führen kann, diese Auslegung nicht in Frage. Der Gerichtshof hat insoweit daran erinnert, dass die Freiheit der Meinungsäußerung kein absolutes Recht ist und dass ihre Ausübung Einschränkungen unterworfen sein kann, sofern diese gesetzlich vorgesehen sind und den Wesensgehalt dieses Rechts sowie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit achten. Dieser Grundsatz impliziert die Prüfung, ob diese Einschränkungen erforderlich sind und den von der Union anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer entsprechen. Im vorliegenden Fall sind diese Voraussetzungen erfüllt, da sich die Einschränkungen unmittelbar aus der Antidiskriminierungsrichtlinie ergeben und nur zur Erreichung ihrer Ziele, d. h. zur Gewährleistung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie zur Verwirklichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, Anwendung finden. Außerdem geht der Eingriff in die Ausübung der Freiheit der Meinungsäußerung nicht über das hinaus, was zur Erreichung der Ziele dieser Richtlinie erforderlich ist, indem allein Äußerungen verboten werden, die eine Diskriminierung in Beschäftigung oder Beruf darstellen. Zudem sind die sich aus der Antidiskriminierungsrichtlinie ableitenden Einschränkungen erforderlich, um die Rechte in Beschäftigung und Beruf zu gewährleisten, über die die von dieser Richtlinie erfassten Personen verfügen. Der durch die Richtlinie gewährte Schutz in Beschäftigung und Beruf könnte nämlich seinem Wesen selbst nach illusorisch werden, wenn Äußerungen, die unter den Begriff „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ im Sinne dieser Richtlinie fallen, deshalb nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie fielen, weil sie im Rahmen einer Unterhaltungssendung im Radio oder im Fernsehen getätigt wurden oder Ausdruck einer persönlichen Meinung ihres Urhebers sind.

² Urteil des Gerichtshofs vom 25. April 2013, *Asociația Accept* (C-81/12, Pressemitteilung Nr. 52/13).

Schließlich hat der Gerichtshof entschieden, dass die Antidiskriminierungsrichtlinie nicht der italienischen Regelung entgegensteht, die einer Vereinigung von Rechtsanwälten, deren satzungsmäßiger Zweck darin besteht, Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gerichtlich zu verteidigen und die Kultur und die Wahrung der Rechte dieser Personengruppe zu fördern, aufgrund dieses Zwecks und unabhängig von ihrer etwaigen Gewinnerzielungsabsicht automatisch die Befugnis zuerkennt, ein gerichtliches Verfahren zur Durchsetzung der Ansprüche aus der Richtlinie einzuleiten und gegebenenfalls Schadensersatz geltend zu machen, wenn Tatsachen eintreten, die den Tatbestand einer Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie gegenüber dieser Personengruppe erfüllen können und sich kein Geschädigter feststellen lässt.

Der Gerichtshof hat insoweit klargestellt, dass die Richtlinie zwar nicht verlangt, einer Vereinigung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden eine solche Eigenschaft zuzuerkennen, wenn sich kein Geschädigter feststellen lässt; sie sieht aber für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit vor, Vorschriften zu erlassen oder beizubehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger sind als die in ihr enthaltenen Bestimmungen. Es ist daher Sache der Mitgliedstaaten, die sich hierfür entschieden haben, festzulegen, unter welchen Voraussetzungen eine Vereinigung ein gerichtliches Verfahren einleiten kann, um das Vorliegen einer Diskriminierung feststellen und diese ahnden zu lassen. Sie haben insbesondere festzulegen, ob die Gewinnerzielungsabsicht der Vereinigung einen Einfluss auf die Beurteilung ihrer Klagebefugnis in diesem Sinne haben muss, und den Umfang einer solchen Klage klarzustellen, insbesondere die Sanktionen, die auf die Klage hin verhängt werden können; dabei müssen solche Sanktionen nach Art. 17 der Antidiskriminierungsrichtlinie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein, und zwar auch dann, wenn sich kein Geschädigter feststellen lässt.