SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS M. POIARES MADURO vom 12. März 2008 [1]

1. Entgegen dem, was allgemein angenommen wird, können Worte sehr wohl verletzen. Können sie jedoch bereits eine Diskriminierung begründen? Das ist im Wesentlichen die Hauptfrage im vorliegenden Fall. Der Arbeidshof te Brussel (Belgien) hat den Gerichtshof um Vorabentscheidung über die Auslegung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft [2] ersucht. Er bittet um Hinweise zu einer Reihe von Fragen, die sich im Zusammenhang mit einem Verfahren zwischen einer Einrichtung zur Förderung der Gleichbehandlung und einem Arbeitgeber stellen, der geäußert haben soll, er würde keine Personen marokkanischer Herkunft einstellen.

I — Sachverhalt und Vorlageentscheidung

2. Die NV Firma Feryn (im Folgenden: Feryn) ist ein Betrieb, der auf den Verkauf und den Einbau von Schwing- und Teiltüren bzw. -toren spezialisiert ist. Anfang 2005 suchte Feryn Monteure für den Einbau von Schwingtüren in die Häuser ihrer Kunden. Zu diesem Zweck stellte sie eine große Plakatwand mit dem Text „Personal gesucht" auf ihrem Betriebsgrundstück an der Autobahn zwischen Brüssel und Antwerpen auf.

3. Am 28. April 2005 veröffentlichte die Zeitung *De Standaard* ein Interview mit Herrn Pascal Feryn, einem der Direktoren der Firma, mit dem Titel „Die Kunden wollen keine Marokkaner". Herr Feryn soll gesagt haben, dass seine Firma keine Personen marokkanischer Herkunft einstelle:

„Außer diesen Marokkanern hat in vierzehn Tagen niemand anders auf unseren Aufruf reagiert … Marokkaner suchen wir aber nicht. Unsere Kunden wollen sie nicht. Sie müssen in Privatwohnungen, oft in Villen, Schwingtüren einbauen, und diese Kunden wollen sie nicht in ihren Wohnungen haben."

Ähnliche Artikel erschienen in den Zeitungen *Het Nieuwsblad* und *Het Volk*.

Herr Feryn bestreitet die in den Zeitungen wiedergegebenen Äußerungen.

1 — Originalsprache: Englisch.
2 — ABl. L 180, S. 22.

4. Am Abend des 28. April 2005 sagte Herr Feryn in einem Interview im belgischen nationalen Fernsehen:

„Wir haben viele Vertreter, die bei unseren Kunden vorsprechen. … Jeder stellt Alarmanlagen auf und ist heutzutage offensichtlich sehr ängstlich. Es sind nicht nur Ausländer, die einbrechen. Das behaupte ich nicht, ich bin kein Rassist. Es sind genauso Belgier, die in Wohnungen einbrechen. Aber die Leute haben offensichtlich Angst. Daher wird oft gesagt: ‚keine Ausländer'. … Ich muss mich nach den Forderungen meiner Kunden richten. Wenn Sie sagen, ‚ich will dieses bestimmte Produkt, oder ich will es so und so ausgeführt haben', und wenn ich dann sage, ‚das mache ich nicht, ich schicke doch diese Leute vorbei', dann werden Sie mir sagen, ‚ich brauche nicht unbedingt diese Tür'. Dann kann ich mein eigenes Geschäft schließen. Wir müssen den Forderungen unserer Kunden nachkommen. Es ist nicht mein Problem, ich habe dieses Problem in Belgien nicht verursacht. Ich will, dass die Firma läuft und dass wir am Jahresende unseren Umsatz erreichen, und wie ich schaffe ich das? Indem ich es so mache, wie der Kunde es will!"

5. Das Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (Zentrum für Chancengleichheit und für Bekämpfung des Rassismus, im Folgenden: CGKR) ist eine Einrichtung zur Förderung der Gleichbehandlung. Das CGKR wurde durch ein Gesetz vom 15. Februar 1993 errichtet. Dieses Gesetz wurde durch ein Gesetz vom 25. Februar 2003 (das Antidiskrimierungsgesetz) geändert. Das Antidiskriminierungsgesetz setzte die Richtlinie 2000/43 in belgisches Recht um.

6. Am 31. März 2006 erhob das CGKR nach mehreren Kontakten mit Feryn Klage gegen sie beim Vorsitzenden der Arbeidsrechtbank Brüssel und beantragte, festzustellen, dass Feryn gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstoßen habe, und der Firma aufzugeben, ihre diskriminierende Einstellungspolitik zu beenden. Der Vorsitzende der Arbeidsrechtbank war der Auffassung, dass die fraglichen öffentlichen Äußerungen keine diskriminierenden Handlungen seien; vielmehr seien sie lediglich ein Indiz für eine potenzielle Diskriminierung, soweit sie angäben, dass Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft, sollten sie sich bewerben, von Feryn nicht eingestellt würden. Das CGKR hatte weder geltend gemacht noch dargelegt, dass Feryn zu irgendeinem Zeitpunkt eine Bewerbung tatsächlich aufgrund der ethnischen Herkunft des Bewerbers abgelehnt hatte. Daher wurde die Klage des CGKR mit Urteil vom 26. Juni 2006 abgewiesen. Das CGKR legte gegen diese Entscheidung Berufung beim Arbeidshof te Brussel ein, der das vorliegende Ersuchen um Vorabentscheidung an den Gerichtshof gerichtet hat.

7. Der Arbeidshof te Brussel stellt eine Reihe sehr präziser Fragen zur Richtlinie und zu den speziellen Umständen, die im Ausgangsverfahren in Streit stehen [3]. Diese Fragen betreffen im Wesentlichen den Begriff der unmittelbaren Diskriminierung (erste und zweite Frage), die Beweislast (dritte, vierte und fünfte Frage) und das Problem angemessener Abhilfe (sechste Frage). Ich werde mich diesen Fragen zuwenden und dabei berücksichtigen, dass der Gerichtshof nach Art. 234 EG nicht befugt ist, Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts auf einen Einzelfall anzuwenden, sondern einem nationalen

3 — ABl. 2007, C 82, S. 21.

Geicht lediglich Hinweise zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts geben kann, die diesem dabei behilflich sein können, die Wirkungen einer Bestimmung des nationalen Rechts zu beurteilen.

II — Beurteilung

Der Begriff der unmittelbaren Diskriminierung

8. Zweck der Richtlinie 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“ [4]. Die Richtlinie findet im öffentlichen und privaten Sektor Anwendung auf u. a. die „Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen … für den Zugang zu[r] Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position …“ [5].

Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie „bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft geben darf“. Gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. a „liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.

9. Die erste Frage, die der Gerichtshof zu beantworten hat, ist folgende: Liegt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtlinie vor, wenn ein Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer Einstellungskampagne öffentlich äußert, dass Bewerbungen von Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft abgelehnt werden?

10. Das nationale Gericht, das in erster Instanz mit diesem Fall befasst war, vertrat die Auffassung, solange ein Arbeitgeber noch nicht entsprechend seiner diskriminierenden Äußerungen gehandelt habe, sei die Diskriminierung nur hypothetisch und falle nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie. Das Vereinigte Königreich und Irland haben sich in demselben Sinne geäußert. Sie argumentieren, dass die Richtlinie nicht anwendbar sei, wenn es an einer identifizierbaren beschwerten Person fehle, die Opfer einer Diskriminierung geworden sei. Folglich könnten Einrichtungen wie das CGKR in derartigen Fällen keine Klage vor den nationalen Gerichten erheben und eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtlinie geltend machen.

11. Das CGKR vertritt die gegenteilige Auffassung und argumentiert, dass das Verbot einer unmittelbaren Diskriminierung

4 — Art. 1 der Richtlinie.

5 — Art. 3 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie.

sowohl das Einstellungsverfahren als auch die eventuelle Entscheidung über eine Einstellung betreffe. Nach Ansicht des CGKR muss der sachliche Anwendungsbereich der Richtlinie unabhängig von der Klagebefugnis bestimmt werden. Mit anderen Worten, das Problem der Klagebefugnis hat keine Bedeutung für die Frage, ob eine unmittelbare Diskriminierung stattgefunden hat. Die Kommission und die belgische Regierung teilen die Auffassung des CGKR.

12. Offenbar besteht eine gewisse Verwirrung hinsichtlich der Beziehung zwischen dem Begriff der unmittelbaren Diskriminierung und der Frage, ob eine Einrichtung des öffentlichen Interesses berechtigt ist, Rechtsschutz zu suchen, wenn der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt wurde. Wie das Vereinigte Königreich und Irland hervorgehoben haben, sollte die Richtlinie es Einrichtungen des öffentlichen Interesses nicht ermöglichen, eine Klage in der Art einer Popularklage nach dem innerstaatlichen Recht der Mitgliedstaaten zu erheben. Sie beziehen sich insoweit auf Art. 7 der Richtlinie. Diese Bestimmung verpflichtet die Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass „allen Personen, die *sich* durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten,“ [6] und Einrichtungen des öffentlichen Interesses, die „*im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung*“ [7] handeln, der Rechtsweg offensteht.

13. Aus dieser Bestimmung ergibt sich jedoch nicht, dass es den Mitgliedstaaten verwehrt ist, zusätzliche Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung oder der Rechtsschutzerlangung zu gewähren. Vielmehr sieht die Richtlinie ausdrücklich vor, dass es „den Mitgliedstaaten unbenommen [bleibt], Vorschriften einzuführen oder beizubehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind“ [8] und dass „[d]ie Umsetzung dieser Richtlinie … keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden [darf]“ [9]. Grundsätzlich ist es somit eine Frage des nationalen Rechts, ob eine Einrichtung für Gleichbehandlung wie das CGKR eine Klage erheben kann, wenn sie nicht im Namen einer spezifischen beschwerten Person handelt. Die Richtlinie lässt den Mitgliedstaaten die Wahl zwischen verschiedenen Methoden der Durchsetzung, sofern für Personen, die geltend machen, sie seien diskriminiert worden, und für Einrichtungen des öffentlichen Interesses, die Opfer bzw. beschwerte Personen vertreten, geeignete gerichtliche oder Verwaltungsverfahren zur Verfügung stehen. In dieser Hinsicht stimme ich mit dem Vereinigten Königreich und Irland darin überein, dass die Richtlinie die Mitgliedstaaten nicht *verpflichtet*, sicherzustellen, dass Einrichtungen des öffentlichen Interesses als klagebefugt angesehen werden, wenn es an einer beschwerten Person, die geltend macht, Opfer einer Diskriminierung geworden zu sein, fehlt.

14. Das bedeutet jedoch nicht, dass der Anwendungsbereich der Richtlinie auf Fälle beschränkt ist, in denen es Opfer bzw. beschwerte Personen gibt, die als solche identifiziert werden können. Die von der Richtlinie erfassten Formen der Diskriminierung sind in erster Linie aus deren Wortlaut und Zweck abzuleiten, nicht aus dem Rechtsschutz, den die Mitgliedstaaten mindestens sicherstellen müssen. Der Umfang der von

6 — Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie (Hervorhebung nur hier).
7 — Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie (Hervorhebung nur hier).
8 — Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie.
9 — Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie.

der Richtlinie verbotenen diskriminierenden Verhaltensweisen ist die eine Sache, der Umfang der Durchsetzungsmechanismen und Maßnahmen des Rechtsschutzes, den die Richtlinie verlangt, ist eine durchaus andere. Die Richtlinie muss nämlich im Rahmen einer umfassenderen Politik verstanden werden, günstigere Bedingungen für die Entstehung eines Arbeitsmarkts zu schaffen, der die soziale Integration fördert [10], und die Entwicklung demokratischer und toleranter Gesellschaften zu gewährleisten, die allen Menschen — ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft — eine Teilhabe ermöglichen [11]. Wie ich darüber hinaus in meinen kürzlich verlesenen Schlussanträgen in der Rechtssache Coleman ausgeführt habe, muss eine Richtlinie, wenn sie gestützt auf Art. 13 EG erlassen wird, unter Berücksichtigung der dieser Bestimmung zugrunde liegenden umfassenderen Werte ausgelegt werden [12]. Gewiss legt die Richtlinie lediglich Mindestmaßnahmen fest, doch ist das kein Grund, ihren Anwendungsbereich enger zu fassen, als es eine Auslegung unter Einbeziehung dieser Werte zuließe. Ein Mindeststandard des Schutzes ist nicht dasselbe wie ein *minimaler* Schutz. Die Gemeinschaftsvorschriften über den Diskriminierungsschutz können den Mitgliedstaaten einen Ermessensspielraum lassen, doch lässt sich daraus nicht der Schluss ziehen, dass das in den Gemeinschaftsvorschriften gewährleistete Schutzniveau das niedrigste ist, das man sich vorstellen kann [13].

15. Vor diesem Hintergrund scheint mir, dass eine Auslegung, die den Anwendungsbereich der Richtlinie auf Fälle identifizierbarer beschwerter Personen, die sich auf eine bestimmte Stelle beworben haben, beschränkt, die Wirksamkeit des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Beschäftigungssektor unterlaufen könnte. In jedem Einstellungsverfahren findet die größte Auswahl zwischen denjenigen statt, die sich bewerben, und denjenigen, die es nicht tun. Es kann vernünftigerweise von niemandem, der im Voraus weiß, dass er aufgrund seiner Rasse oder seiner ethnischen Herkunft keine Chance hat, eingestellt zu werden, erwartet werden, dass er sich überhaupt bewirbt. Daher hat die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, dass sich Personen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft gar nicht erst zu bewerben brauchen, eine Wirkung, die alles andere als hypothetisch ist. Dies nicht als eine diskriminierende Handlung anzuerkennen, liefe darauf hinaus, nicht anzuerkennen, dass solche Äußerungen auf Personen, die am Arbeitsmarkt teilhaben wollen, und insbesondere auf diejenigen, die daran interessiert gewesen wären, für den fraglichen Arbeitgeber zu arbeiten, zwangsläufig eine erniedrigende und demoralisierende Wirkung haben.

16. In Fällen wie diesen kann es jedoch sehr schwierig sein, individuelle Opfer zu identifizieren, da sich die betroffenen Personen möglicherweise von vornherein nicht einmal auf eine Stelle bei diesem Arbeitgeber bewerben. In der mündlichen Verhandlung haben das Vereinigte Königreich und Irland eingeräumt, dass der Begriff des Opfers Personen erfassen solle, die an einer Bewerbung interessiert und für die Stelle qualifiziert seien. Angesichts der Schwierigkeiten, diese Personen individuell zu identifizieren, und des geringen Anreizes für sie, sich zu melden, löst dieser Ansatz das Problem jedoch kaum. Indem der Arbeitgeber öffentlich seine Absicht kundtut, Personen einer

10 — Achter Erwägungsgrund der Richtlinie.

11 — Zwölfter Erwägungsgrund der Richtlinie.

12 — Vgl. meine Schlussanträge in der Rechtssache C-303/06, Coleman, die derzeit beim Gerichtshof anhängig ist, Nrn. l7 ff. Der Fall betrifft die 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).

13 — Ebd., Nr. 24.

bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft nicht einzustellen, schließt er diese Personen faktisch aus dem Bewerbungsverfahren und seinem Betrieb aus. Er spricht nicht nur davon, zu diskriminieren, er *diskriminiert*. Er gibt nicht nur Äußerungen ab, er vollzieht einen „speech act“ [14] (Sprachhandlung). Die Ankündigung, dass Personen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft als Bewerber für eine Stelle nicht willkommen sind, ist daher selbst eine Form der Diskriminierung.

17. Es führte zu merkwürdigen Ergebnissen, wenn eine Diskriminierung dieser Art aus irgendeinem Grund insgesamt vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen wäre, weil den Mitgliedstaaten nach der Richtlinie damit stillschweigend gestattet wäre, Arbeitnehmern zu erlauben, aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zwischen Bewerbern sehr wirksam zu differenzieren, indem sie den diskriminierenden Charakter ihrer Einstellungspolitik vorab so offen wie möglich publik machten. Die unverblümteste Strategie einer Diskriminierung bei der Beschäftigung könnte auch zur „lohnendsten“ werden. Das würde die Bedingungen für einen Arbeitsmarkt, der die soziale Integration fördert, eindeutig beeinträchtigen und nicht begünstigen. Kurzum, es liefe dem Zweck der Richtlinie selbst zuwider, wenn öffentliche Äußerungen eines Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer Einstellungskampagne in dem Sinne, dass Bewerbungen von Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft abgelehnt würden, als außerhalb des Begriffs der unmittelbaren Diskriminierung liegend angesehen würden.

18. Die Behauptung von Herrn Feryn, dass Kunden Arbeitnehmern einer bestimmten ethnischen Herkunft gegenüber nicht günstig gestimmt seien, ist für die Frage, ob die Richtlinie Anwendung findet, völlig ohne Bedeutung. Selbst wenn diese Behauptung zuträfe, würde sie nur den Satz „markets will not cure discrimination“ [15] (Märkte sind kein Heilmittel gegen Diskriminierung) und die Notwendigkeit eines regulierenden Eingreifens veranschaulichen. Außerdem hilft der Erlass regulierender Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene bei der Lösung des für Arbeitgeber bestehenden Problems von Kollektivklagen, indem die Wettbewerbsverzerrung verhindert wird, die — gerade aufgrund dieses Versagen des Marktes — entstehen könnte, wenn verschiedene Standards des Diskriminierungsschutzes auf nationaler Ebene existierten.

19. Ich schlage daher vor, dass der Gerichtshof die erste und die zweite vom nationalen Gericht vorgelegte Frage wie folgt beantwortet: Eine öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer Einstellungskampagne in dem Sinne, dass Bewerbungen von Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft abgelehnt werden, stellt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie dar.

14 — John Searle, *Speech Acts*, Cambridge University Press 1969, John Langshaw Austin, *How to Do Things With Words*, Cambridge (Mass.), 1962.

15 — Sunstein, C., „Why markets don't stop discrimination“, in: *Free markets and social justice*, Oxford University Press, Oxford, 1997, S. 165.

Die Beweislast

20. Das vorlegende Gericht bittet auch um Hinweise zur Beweislast. Diese Fragen beziehen sich auf das Vorbringen des CGKR vor dem nationalen Gericht, dass Feryn die diskriminierende Einstellungspraxis fortsetze.

21. Die relevante Bestimmung ist Art. 8 der Richtlinie. Aus dieser Bestimmung ergibt sich, dass es, wenn Tatsachen glaubhaft gemacht worden sind, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, dem Beklagten obliegt, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Spricht der erste Anschein also für eine Diskriminierung, hat der Arbeitgeber zu beweisen, dass dieser Grundsatz nicht verletzt worden ist.

22. Diese Beweislastumkehr stimmt mit den Gemeinschaftsvorschriften und der Rechtsprechung des Gerichtshofs im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts überein. Dazu hat der Gerichtshof ausgeführt: „Wenn der erste Anschein für eine Diskriminierung spricht, so hat der Arbeitgeber nachzuweisen, dass es sachliche Gründe für den festgestellten Unterschied beim Entgelt [für Männer und Frauen] gibt. Den Arbeitnehmern stünden nämlich keine Mittel zur Verfügung, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn das Vorbringen von Tatsachen, die den ersten Anschein einer Diskriminierung begründen, nicht dazu führen würde, dass dem Arbeitgeber der Nachweis auferlegt wird, dass der Unterschied im Entgelt in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist.“ [16] Insoweit gilt für Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft dasselbe wie für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Art. 8 übernimmt nämlich Wort für Wort den Text des Art. 4 der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts [17].

23. Es ist die Aufgabe des nationalen Gerichts, diese Beweislastregeln auf die spezifischen Umstände des Falles anzuwenden. Gleichwohl wird, wie die Kommission zutreffend hervorgehoben hat, dann, wenn glaubhaft gemacht wird, dass sich ein Arbeitgeber in einer Art und Weise wie im Ausgangsverfahren geschehen über seine eigene Einstellungspolitik öffentlich geäußert hat, und wenn darüber hinaus die tatsächliche Einstellungspraxis des Arbeitgebers undurchsichtig bleibt und keine Personen mit dem betreffenden ethnischen Hintergrund eingestellt worden sind, eine Vermutung für eine Diskriminierung im Sinne von Art. 8 der Richtlinie bestehen. Es obliegt dem Arbeitgeber, diese Vermutung zu widerlegen.

24. Was die Frage angeht, wie das nationale Gericht den zur Widerlegung vom Arbeitgeber beigebrachten Beweis zu würdigen hat, ist festzustellen, dass das nationale Gericht die einschlägigen nationalen Verfahrensvorschriften anzuwenden hat, vorausgesetzt dass die entsprechenden Vorschriften erstens

16 — Urteil vom 30. März 2000, JämO (C-236/98, Slg. 2000, I-2189, Randnr. 53). Vgl. auch Urteil vom 10. März 2005, Nikoloudi (C-196/02, Slg. 2005, I-1789, Randnr. 74).

17 — ABl. 1998, L 14, S. 6, geändert durch die Richtlinie 98/52/EG des Rates vom 13. Juli 1998 (ABl. L 205, S. 66). Vgl. auch Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78.

nicht weniger günstig sind als Vorschriften, die ähnliche Klagen aufgrund innerstaatlichen Rechts regeln (Äquivalenzgrundsatz), und dass sie zweitens die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Effektivitätsgrundsatz) [18].

25. Ich schlage dem Gerichtshof daher vor, die dritte, die vierte und die fünfte vom nationalen Gericht vorgelegte Frage wie folgt zu beantworten: Wurde eine Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft dem ersten Anschein nach glaubhaft gemacht, obliegt es dem Beklagten, nachzuweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist.

Angemessener Rechtsschutz

26. Schließlich fragt das nationale Gericht nach angemessenem Rechtsschutz in Fällen, in denen eine Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft nachgewiesen wurde. Im Einzelnen möchte das nationale Gericht wissen, ob ein Urteil, mit dem festgestellt wird, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, eine geeignete Abhilfe darstellen würde oder ob das nationale Gericht bei einem Sachverhalt wie dem des vorliegenden Falles dem Arbeitgeber aufgeben solle, die diskriminierende Einstellungspolitik zu beenden.

27. Zu Sanktionen sieht Art. 15 der Richtlinie vor: „Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadensersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.“ Wie der Gerichtshof im Urteil Von Colson und Kamann feststellte, haben die nationalen Gerichte die Verpflichtung, alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten ihrer Verpflichtung nachkommen, das von der Richtlinie angestrebte Ziel zu erreichen [19].

28. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts zu ermitteln, welche Abhilfe unter den Umständen des vorliegenden Falles geeignet wäre. Rein symbolische Sanktionen sind jedoch im Allgemeinen nicht hinreichend abschreckend, um das Diskriminierungsverbot durchzusetzen [20]. Dass ein Gericht das Verbot eines solchen Verhaltens anordnet, würde daher wohl eine geeignetere Abhilfe darstellen.

29. Zusammengefasst: Wenn das nationale Gericht feststellt, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt, muss es Rechtsschutz gewähren, der wirksam, verhältnismäßig und abschreckend ist.

18 — Vgl. im selben Sinne Urteile vom 16. Dezember 1976, Rewe (33/76, Slg. 1976, 1989), vom 14. Dezember 1995, Van Schijndel und van Veen (C-430/93 und C-431/93, Slg. 1995, I-4705, Randnr. 17), und vom 7. Juni 2007, van der Weerd u. a. (C-222/05 bis C-225/05, Slg. 2007, I-4233, Randnr. 28).

19 — Urteil vom 10. April 1984 (14/83, Slg. 1984, 1891, Randnr. 26). Vgl. auch Urteil vom 10. April 1984, Harz (79/83, Slg. 1984, 1921, Randnr. 26).

20 — Vgl. entsprechend Urteil Von Colson und Kamann, Randnrn. 23 und 24.

III — Ergebnis

30. Aus den oben genannten Gründen bin ich der Ansicht, dass der Gerichtshof die vom Arbeidshof te Brussel vorgelegten Fragen wie folgt beantworten sollte:

1. Eine öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers im Zusammenhang mit einer Einstellungskampagne in dem Sinne, dass Bewerbungen von Personen einer bestimmten ethnischen Herkunft abgelehnt werden, stellt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft dar.

2. Wurde eine Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft dem ersten Anschein nach glaubhaft gemacht, obliegt es dem Beklagten, nachzuweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist.

3. Wenn ein nationales Gericht feststellt, dass eine Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vorliegt, muss es Rechtsschutz gewähren, der wirksam, verhältnismäßig und abschreckend ist.