



Bekämpfung von Hassreden im EU-Recht:

Hauptmerkmale und Rechtsprechung des EuGH

**Gastvortrag an der Europäischen Rechtsakademie (ERA)
im Rahmen eines Seminars für Angehörige der Justiz
„Anwendung des EU-Antidiskriminierungsrechts“**

Dr. Uladzislau Belavusau

Dienstag, 13. November 2025 – Trier (Deutschland)



**Funded by
the European Union**

Heute



1) Hassrede versus Meinungsfreiheit

2) Relevantes sekundäres EU-Recht:
Zwillingsrichtlinien (2000) und Beschluss des Rates
(2018)

3) Relevante Rechtsprechung des EuGH zu folgenden
Gründen:

- (a) Rasse und ethnische Herkunft;
- (b) Sexuelle Orientierung

4) Weiter gefasste politische Dokumente und
Auswirkungen auf das Internet: Grenzen, Misserfolge
und Perspektiven?



Hassrede im rechtlichen Kontext der EU

- **Definition:**

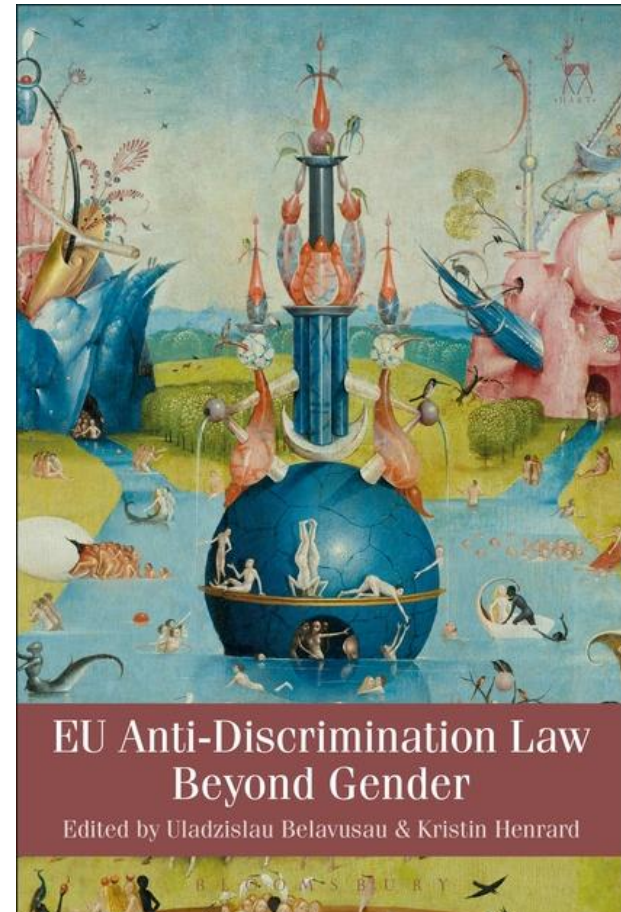
Hassrede im EU-Recht kann als *öffentliche Äußerung* verstanden werden, *die zu Gewalt oder Hass gegen Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund von Merkmalen aufruft, die im Primär- und Sekundärrecht der EU als schutzwürdig anerkannt sind.*

- Sie wird durch eine Kombination aus **strafrechtlichen** und **antidiskriminierenden (im Wesentlichen arbeitsrechtlichen)** Instrumenten innerhalb der mehrstufigen Rechtsordnung der EU bekämpft.



Geschützte Diskriminierungsgründe im EU-Recht

- Rom, 1957 – EWG-Vertrag: Die europäische Integration sollte ausschließlich kommerziellen Zwecken dienen.
- Die einzige Ausnahme bildet die „Gleichstellung der Geschlechter“ (Art. 119 EWG), die dem EuGH einen aktivistischen Weg zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter vorgab;
- Während sich der Gerichtshof vereinzelt auch mit anderen Diskriminierungsgründen befasste, wurde die Gestaltung des EU-Antidiskriminierungsrechts in Bezug auf ethnische Herkunft, Sexualität, Behinderung und Alter erst nach dem Vertrag von Amsterdam (1997) möglich.



Relevantes sekundäres EU-Recht: Einführung der beiden Gleichstellungsrichtlinien

- *Geschlecht:*

Richtlinie 2006/54/EG (auch bekannt als „Gleichbehandlungsrichtlinie“ oder „Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter“);

- *Rassische und ethnische Herkunft:*

Richtlinie 2000/43/EG (auch bekannt als „Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse“ oder RED)

- *Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung:*

Richtlinie 2000/78/EG (auch bekannt als „Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung“ oder FED)

+ **Rahmenbeschluss 2008/913/JI des Rates** zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Ungleicher materieller Anwendungsbereich der Gleichstellungsrichtlinien (RED & FED)

Grounds Field	Race	Religion	Disability	Age	Sexual orientation	Sex
Employment & vocational training	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Education	Yes	No	No	No	No	No
Goods and services	Yes	No	No	No	No	Yes
Social protection	Yes	No	No	No	No	Yes

Positionierung von Hassreden innerhalb der „Formen der Diskriminierung“ der EU

Seit 2000 gibt es eine neue Generation von Richtlinien:

- ✓ Unmittelbare Diskriminierung
- ✓ Mittelbare Diskriminierung;
- ✓ Belästigung;
- ✓ Anweisung zur Diskriminierung



CARTOONARTS

Die Luxemburg-Trilogie

Drei Urteile des Gerichtshofs zu ähnlichen Fällen rassistischer/homophober Äußerungen, die einer unmittelbaren Diskriminierung im Beschäftigungskontext gleichkommen



© Uladzislau Belavusau (2025)

Geltungsbereich

Relevantes Sekundärrecht

Relevante Rechtsprechung des
EuGH

Grenzen, Misserfolge,
Perspektiven

Späte und zurückhaltende Öffnung der Rechtsprechung des EuGH: Rechtssache C-54/07 *Feryn* [2008]



- „Abgesehen von diesen Marokkanern hat in zwei Wochen niemand auf unsere Anzeige reagiert ... aber wir suchen auch keine Marokkaner. Unsere Kunden wollen sie nicht. Sie müssen Schwingtore in Privathäusern, oft Villen, einbauen, und diese Kunden wollen nicht, dass sie in ihre Häuser kommen“ (*De Standaard*)
- „*Centrum voor gelijkheid van kansen*“ – *Arbeidsrechtbank* – EuGH
- „Durch die öffentliche Äußerung dieser Absicht [...] schließt der Arbeitgeber diese Personen faktisch vom Bewerbungsverfahren und von seinem Arbeitsablauf aus. Er spricht nicht nur von Diskriminierung, er diskriminiert tatsächlich. Er äußert nicht nur Worte, er vollzieht einen „Sprachakt“.
– Stellungnahme von Generalanwalt Maduro
- Unmittelbare/mittelbare Diskriminierung? = Art. 2 (2) RED (2000/43/EG „Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse“)

C-81/12 Asociația ACCEPT gegen CNCD (2013):

Parteien

Der Ankläger



- Eine LGBT-Rechtsorganisation
- Wichtiger Lobbyist für die Entkriminalisierung von Homosexualität in Rumänien
- Veranstalter von LGBT-Events (GayFest)

Der Angeklagte



- Ein populistischer Politiker, G. Beccali
- „Schirmherr“ des Fußballclubs *Steaua*
- In zwielichtige Grundstücksgeschäfte verwickelt, aber auch Abgeordneter

C-81/12 Asociația ACCEPT gegen CNCD (2013):

Sachverhalt
März 2010



- AKZEPTIEREN: Becali, „de jure”
Entscheidungsträger
- Steaua: Becali, keine Beteiligung des Arbeitgebers

=> Belästigung; schriftliche Verwarnung



=> Unmittelbare Diskriminierung

C-81/12 Asociația ACCEPT gegen CNCD (2013): Sachverhalt

Februar 2010

*„Selbst wenn ich Steaua schließen müsste, könnte ich keinen Homosexuellen im Team akzeptieren. Vielleicht ist er gar nicht homosexuell. Aber was, wenn doch? In meiner Familie ist kein Platz für Schwule, und [FC Steaua] ist meine Familie. (...) **Das ist keine Diskriminierung: Niemand kann mich zwingen, mit jemandem zusammenzuarbeiten. Ich habe genauso Rechte wie sie, und ich habe das Recht, mit wem auch immer ich zusammenarbeiten möchte.** Selbst wenn Gott mir im Traum sagen würde, dass der Spieler zu 100 Prozent nicht homosexuell ist, würde ich ihn trotzdem nicht aufnehmen. In den Zeitungen wurde zu viel darüber geschrieben, dass er homosexuell ist. (...) Er könnte der größte Unruhestifter sein, der größte Trinker ... aber wenn er homosexuell ist, will ich nichts von ihm wissen.“*

Der betreffende Spieler wurde vom Verein **nicht** eingestellt.

Eine detaillierte Analyse dieses Falls findet sich in: U. Belavusau, [A Penalty Card for Homophobia from EU Non-Discrimination Law](#), *Columbia Journal of European Law*, 21, 2, 2015.

C-81/12 Asociația ACCEPT gegen CNCD (2013): Auswirkungen

Auch nicht-de-jure-
Vertreter können
unmittelbare
Diskriminierung
begehen

Ausweitung des
Nichtdiskriminierungsschu
tzes – Homophobie
rechtlich als „Hassrede“

Nichtregierungsorganis
ationen können
Diskriminierungsklagen
einreichen

„Er spricht nicht nur von
Diskriminierung, **er**
diskriminiert. Er äußert nicht
nur Worte, er vollzieht eine
„Sprachhandlung“.“

– *Feryn* C-54/07 [2008] (Hervorhebung
hinzugefügt)

Die Luxemburg-Trilogie

1

C-54/07 *Feryn* (2008)

- Kein Kläger beteiligt
- Belgischer Verkäufer/Installateur von Türen erklärte öffentlich, dass er keine Personen marokkanischer Herkunft einstellen würde
- Das Gericht befand, dass diese „Äußerung“ bestimmte Bewerber davon abhalten könnte, sich zu bewerben, und somit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindert – unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung
- Unmittelbare Diskriminierung festgestellt, obwohl kein Beschwerdeführer aus der betroffenen Minderheit vorhanden war

2

C-81/12 *Asociația ACCEPT gegen CNCD* (2013)

- Der „Schirmherr“ des Fußballclubs Steaua erklärte, er würde niemals einen homosexuellen Spieler akzeptieren
- Das Gericht erklärte, dass eine Einrichtung für nmittelbare Diskriminierungen durch ihren nicht rechtmäßigen Vertreter haftbar gemacht werden kann
- Es wurde festgestellt, dass Nichtregierungsorganisationen Diskriminierungsklagen einreichen können

3

C507/17, *NH gegen Associazione Avvocatura per i Diritti LGBTI – Rete Lenford* (2020)

- Ein leitender Anwalt einer italienischen Kanzlei erklärte, er würde keinen homosexuellen Kollegen einstellen/mit ihm zusammenarbeiten (zu diesem Zeitpunkt gab es keine offenen Stellen).
- Frage, ob eine lokale LGBTI-Organisation (eine Vereinigung von Rechtsanwälten) berechtigt war, eine Schadensersatzklage einzureichen → Das Gericht kam zu dem Schluss, dass dies gemäß dem FED zulässig war
- Aufbauend auf *Feryn* und *Asociația ACCEPT* stellt das Gericht eine unmittelbare Diskriminierung fest → solche diskriminierenden Äußerungen beeinflussten Bewerbungen und den Zugang zum Arbeitsmarkt

Leitprinzipien: Wann stellen diskriminierende Äußerungen gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofs einen ausreichenden Zusammenhang mit dem „Zugang zur Beschäftigung“ dar?

- 1) Der Status und die Befugnisse der Person, die die Äußerungen tätigt, müssen geprüft werden.
- 2) Die Art und der Inhalt der getätigten Äußerungen müssen berücksichtigt werden.
- 3) Der Kontext, in dem die Äußerungen getätigt wurden, ist ebenfalls relevant.
- 4) Schließlich ist zu berücksichtigen, inwieweit die Art, der Inhalt und der Kontext der Äußerungen Personen, die der geschützten Gruppe angehören, davon abhalten können, sich bei diesem Arbeitgeber zu bewerben.

Weiterführende Literatur: Ulad Belavusau, [On the Wings of Words in EU Anti-Discrimination Law](#), *European Papers*, 5(2), 2020. 1001-1020.



Geltungsbereich

Relevantes Sekundärrecht

Relevante Rechtsprechung des
EuGH

Grenzen, Versäumnisse,
Perspektiven

Grenzen, Misserfolge und Perspektiven der EU-Gleichstellungsrichtlinien aus dem Jahr 2000 (RED & FED)

• Rasse

- Geringe Anzahl von Fällen vor dem EuGH auf Grundlage der RED;
- Verwechslung von Diskriminierung aufgrund der „Staatsangehörigkeit“ und der „Rasse/ethnischen Herkunft“ in der Rechtsprechung des EuGH;
- Häufig intersektionaler Status von Rassendiskriminierung, der bei strikter Auslegung der RED schwer zu erfassen ist;
- Geringe Anzahl und untergeordnete gesellschaftliche Stellung aktiver Kläger aus benachteiligten ethnischen Gruppen;
- Ungleicher Status und unterschiedliche Aktivität der Gleichstellungsstellen (gemäß RED) in den Mitgliedstaaten;
- Probleme im Zusammenhang mit der Beweislast, ittelbarer Diskriminierung und dem Zugang zu Rechtsbehelfen

• Sexuelle Orientierung

- Begrenzter materieller Anwendungsbereich der FED;
- Widerstand der Mitgliedstaaten gegen eine angemessene Umsetzung der FED und der Richtlinien zur Unionsbürgerschaft;
- Verheimlichung der Sexualität durch Kläger in Mitgliedstaaten mit vorherrschender Homophobie, was sich sowohl in einer drückenden sozialen Verlegenheit für Einzelpersonen und Gruppen, die sich für sexuelle Emanzipation einsetzen, als auch in einem Klima physischer und verbaler Gewalt äußert.
- Ungleicher Status und ungleiche Aktivitäten der Gleichstellungsstellen (gemäß RED) in den Mitgliedstaaten.
- Fragen, die die Beweislast, mittelbare Diskriminierung und den Zugang zu Rechtsbehelfen betreffen

Kartierung von Aspekten der Bekämpfung von Hassreden im EU-Recht

Analytische Perspektive	Perspektive des vergleichenden Verfassungsrechts	Rechtsrahmen und Instrumente der EU	Illustrative Schwerpunkte/Beispiele
Antidiskriminierung und arbeitsrechtliche Dimension	Hassreden kommen häufig im Bereich der Beschäftigung oder der Erbringung von Dienstleistungen zum Ausdruck; Gleichheit und Würde werden durch das Zivil- und Arbeitsrecht geschützt.	Gleichstellungsrichtlinien: • 2000/43/EG (Rassengleichheit) • 2000/78/EG (Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) • 2006/54/EG (Gleichstellung der Geschlechter)	Fokus auf unmittelbare Diskriminierung/Belästigung, die ein feindseliges Umfeld schaffen, als Diskriminierung
Strafrechtliche Dimension	Die Kriminalisierung ist gerechtfertigt, um die Menschenwürde und die öffentliche Ordnung vor Aufstachelung zu Hass und Gewalt zu schützen.	Rahmenbeschluss 2008/913/JI des Rates zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.	Verpflichtet die Mitgliedstaaten, die öffentliche Aufstachelung zu Hass aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Abstammung oder nationaler/ethnischer Herkunft – einschließlich <i>der Leugnung des Holocausts</i> und <i>der Verharmlosung von Völkermord</i> – unter Strafe zu stellen.
Geltungsbereich	Relevantes Sekundärrecht	Relevante Rechtsprechung des EuGH	Grenzen, Mängel, Perspektiven

Kartierung von Aspekten der Bekämpfung von Hassreden im EU-Recht

Analytische Perspektive	Perspektive des vergleichenden Verfassungsrechts	Rechtsrahmen und Instrumente der EU	Illustrative Schwerpunkte/Beispiele
Regulierung von Hassreden im Internet	Der digitale Raum verstärkt schädliche Äußerungen; die Regulierung schafft einen Ausgleich zwischen Meinungsfreiheit, Online-Sicherheit und der Verantwortlichkeit von Plattformen.	Gesetz über digitale Dienste (Verordnung 2022/2065) und Verhaltenskodex zur Bekämpfung illegaler Hassrede im Internet (2016, überarbeitet 2022) .	Verpflichtet Plattformen, Hassinhalte unverzüglich zu entfernen und mit nationalen Behörden und Nichtregierungsorganisationen bei der Überwachung antisemitischer, homophober oder rassistischer Inhalte zusammenzuarbeiten.
Integrativer Ansatz der EU	Das EU-Recht vereint strafrechtliche, digitale und gleichstellungsrechtliche Instrumente, um Verantwortlichkeit und Inklusion zu fördern.	Vorschlag für Artikel 83 AEUV (2021–2025) : Aufnahme von Hassreden und Hassverbrechen in die Liste der Straftaten auf EU-Ebene; EU-Strategie zur Bekämpfung von Antisemitismus und zur Förderung des jüdischen Lebens (2021–2030) ; Strategie zur Gleichstellung von LGBTIQ-Personen (2020–2025) .	Zu den laufenden Harmonisierungsbemühungen gehören die Kriminalisierung homophober und antisemitischer Hassreden in allen Mitgliedstaaten und die Förderung des Schutzes des jüdischen Lebens durch Bildungs-, Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen.
Geltungsbereich	Relevantes Sekundärrecht	Relevante Rechtsprechung des EuGH	Grenzen, Mängel, Perspektiven

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



u.belavusau@uva.nl

Weitere Informationen finden Sie unter:

Ulad Belavusau & Kristin Henrard (Hrsg.),
[*EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*](#), Hart
(Oxford, 2018) →

Ulad Belavusau, [*On the Wings of Words in EU Anti-Discrimination Law*](#), *European Papers*, 5(2),
2020. 1001-1020.

