

Aktuelle Entscheidungen des EuGH zu religiösen Kopftüchern am Arbeitsplatz: Die Rechtssachen *WABE* und *Müller*

Prof. Dr. Christa Tobler, LL.M.
Universitäten von Basel (Schweiz) und Leiden (Niederlande)

Nicht-Diskriminierung: Aktuelle Rechtsprechung des EuGH und des EGMR
ERA-Online-Seminar, 14. Dezember 2022

Das Thema dieser Präsentation

Unser Schwerpunkt: eine wichtige Entscheidung des EuGH

- Verbundene Rechtssachen C-804/18 und C-341/19 *IX/WABE e.V.* und *MH Müller Handels GmbH/MJ*, ECLI:EU:C:2021:594, Urteil vom 15. Juli 2021.
- Entscheidung der "Großen Kammer", was auf ihre Bedeutung hinweist.
- Thema: Arbeitgebervorschriften über das Tragen von politischen, philosophischen oder religiösen Zeichen am Arbeitsplatz.



- Es geht bei der Entscheidung also **nicht nur um das islamische Kopftuch**.
- In solchen Fällen besteht jedoch immer der **Verdacht, dass das eigentliche Ziel das islamische Kopftuch ist ...**

Aufbau dieser Präsentation

Reihenfolge der behandelten Themen

- Sachverhalt der beiden Fälle.
- Rechtliche Argumente vor den nationalen Gerichten.
- Fragen an den EuGH im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens.
- Antworten des Gerichtshofs:
 - EuGH zur unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung;
 - EuGH zur Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung;
 - EuGH zum Mindestschutz im EU-Recht.
- Und schließlich: Was ist mit Mehrfachdiskriminierung?



ERA, 14.12.2021

Universität Basel 3

Sachverhalt der beiden Fälle

Der Fall *WABE* (C-804/18)

- WABE: ein Verband, der Kinderbetreuungseinrichtungen betreibt.
- Mitarbeiterin IX, eine Heilerziehungspflegerin, beschließt 2016, das islamische Kopftuch zu tragen.
- Im Jahr 2018 weist WABE alle Mitarbeiter, die mit Kindern oder Eltern in Kontakt sind, an:
 - keine politischen, philosophischen oder religiösen Äußerungen zu machen oder damit zusammenhängende Bräuche gegenüber Kindern, Eltern und Dritten zum Ausdruck zu bringen;
 - keine sichtbaren Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen zu tragen.
- Als sie noch immer ihr Kopftuch trägt, wird IX verwarnet und dann vorübergehend suspendiert. Sie geht vor Gericht.

Der Fall *Müller* (C-341/19)

- Müller: eine Drogeriemarktkette.
- Die Angestellte MJ, eine Verkäuferin, beschließt 2014, das islamische Kopftuch zu tragen.
- Im Jahr 2016 weist Müller MJ an, ihren Arbeitsplatz ohne auffällige, großformatige Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen zu besuchen.
- Laut Müller gibt es eine allgemeine, interne Richtlinie in diesem Sinne.
- Mit der oben erwähnten Anweisung konfrontiert, geht MJ vor Gericht.

Titel Vorlesung, 17.11.2021

Universität Basel 4

Rechtliche Argumente vor den nationalen Gerichten

Der Fall *WABE* (C-804/18)

- Laut Arbeitnehmerin IX:
 - Es gibt eine dreifache Diskriminierung:
 - Unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der **Religion**, da sich die Vorschrift direkt gegen das Tragen des islamischen Kopftuchs richtet;
 - Unmittelbare Diskriminierung aus Gründen des **Geschlechts**;
 - Mittelbare Diskriminierung aufgrund der **ethnischen Herkunft**, da die Vorschrift Frauen mit Migrationshintergrund stärker betrifft.
 - Die EuGH-Rechtsprechung zum einschlägigen EU-Recht bezieht sich nur auf **Mindeststandards**. Das deutsche Recht verlangt eine belegte und konkrete Gefahr, um ein Kopftuchverbot zu ermöglichen.
- Nach Ansicht von *WABE* ist eine kohärent und systematisch angewandte Neutralitätspolitik, die sich auf Arbeitnehmer mit Kundenkontakt beschränkt, nach EU-Recht zulässig.

Der Fall *Müller* (C-341/19)

- Arbeitnehmerin MJ:
 - beruft sich auf ihre **Religionsfreiheit** nach dem deutschen Grundgesetz;
 - argumentiert, dass eine Politik der Neutralität nur dann Vorrang genießt, wenn die ergriffene Maßnahme **verhältnismäßig** ist.
- Nach Ansicht von *Müller* ist die Regelung in Ordnung, da sie Konflikte zwischen Arbeitnehmern verhindern soll.

Titel Vortrag, Autor, TT.MM.JJ

Universität Basel | 5

Fragen an den EuGH

Vorabentscheidungsverfahren

- Was schreibt das EU-Recht in solchen Fällen vor?
- Die nationalen Gerichte machen in den beiden vorliegenden Fällen von dem Vorabentscheidungsverfahren (Art. 267 AEUV) Gebrauch und wenden sich mit Fragen zur Auslegung des EU-Rechts, insbesondere der Richtlinie 2000/78, an den EuGH.
- Diese Fragen beziehen sich im Wesentlichen auf:
 - Die Art der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung in solchen Fällen, **unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung**.
 - **Die Rechtfertigung** der mittelbaren Diskriminierung, einschließlich insbesondere:
 - Die Rolle von **Kundenwünschen** bei der Festlegung einer Neutralitätspolitik;
 - Die Rolle der **kollidierenden Grundrechte** nach der EU-Charta (GRCh) und der EMRK, insbesondere Art. 10 GRCh und Art. 9 EMRK (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit), Art. 14 GRCh (Recht auf Bildung) und Art. 16 GRCh (unternehmerische Freiheit).
 - Den Spielraum der Mitgliedstaaten vor dem Hintergrund, dass die Richtlinie 2000/78 lediglich ein **Mindestmaß an Schutz** vor Diskriminierungen vorgibt.



ERA, 14.12.2021

Universität Basel | 6

EuGH zu unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung

Rechtliche Definitionen und Abgrenzungen (siehe auch *Schaubilder 10/10, 10/11, 10/12*)

- Art. 2(2)(a) der Richtlinie 2000/78: "eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde."
- Art. 2(2)(b) der Richtlinie 2000/78: "eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn: i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich [...]."
- Wie sieht es mit der Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aus?
 - *Müller und Wabe* bestätigen die frühere Rechtsprechung, wonach eine Ungleichbehandlung, die auf einem Kriterium beruht, das "untrennbar" mit einem bestimmten Diskriminierungsgrund verbunden ist, zu einer **unmittelbaren Diskriminierung** führt.
 - Mehr noch: Selbst scheinbar neutrale Kriterien können zu einer **unmittelbaren Diskriminierung** führen, z. B. wenn sie eine Gruppe völlig ausschließen. Beispiel: das Kriterium der Ehe, wenn homosexuelle Menschen nicht heiraten dürfen; *Maruko*, *Hay*.

ERA, 14.12.2021

Universität Basel 7

EuGH zu unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung

Eine wichtige Vorbemerkung: die heikle Frage der Wahl der richtigen Vergleichsgruppe

- Diskriminierung entsteht durch Ungleichbehandlung, d.h. die Behandlung verschiedener Personen oder Personengruppen muss verglichen werden. Aber: Wer muss mit wem verglichen werden?
- Z. B. Religion oder Weltanschauung: Kann man Gläubige mit Nichtgläubigen vergleichen und argumentieren, dass alle Vorschriften, die sich negativ auf Erstere auswirken, eine Diskriminierung darstellen?
- Nicht so der EuGH in den Urteilen *WABE* und *Müller*:
 - Das Verbot in der Richtlinie beschränkt sich nicht auf die unterschiedliche Behandlung von Personen, die eine Religion oder Weltanschauung haben und denen, die keine haben.
 - Der EuGH verweist auf den EGMR, demzufolge Art. 9 EMRK ein wesentliches Element für Gläubige // ein wertvolles Gut für Atheisten, Agnostiker, Skeptiker und Unbeteiligte ist, und zu einem "Pluralismus beiträgt, der von einer demokratischen Gesellschaft nicht zu trennen ist" (*Dhalab gegen die Schweiz*).
 - Die EU-Richtlinie will allen Menschen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung bieten.
- Dies hat Auswirkungen auf die Diskriminierungsanalyse - siehe die folgenden Seiten.



ERA, 14.12.2021

Universität Basel 8

EuGH zu unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung

WABE und Müller zur unmittelbaren Diskriminierung

- Erinnern Sie sich an die fraglichen Vorschriften:
 - "Arbeitnehmer mit Kundenkontakt dürfen keine sichtbaren Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen tragen."
 - "Arbeitnehmer dürfen keine auffälligen, großformatigen Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen tragen."
- EuGH zur ersten Art der Regelung (*WABE*):
 - Eine unmittelbar auf der Religion oder Weltanschauung beruhende unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern liegt nicht vor, wenn eine Vorschrift unterschiedslos für jede Bekundung solcher Überzeugungen gilt und allgemein und undifferenziert auf alle Arbeitnehmer des Unternehmens angewendet wird.
 - Hier: ganz allgemeine Regel, die in der Praxis auch auf eine Christin angewendet wurde, die ein kleines Kreuz trägt.
 - [Aber: Was wäre, wenn die Vorschrift tatsächlich auf muslimische Frauen abzielte? Siehe Hinweise in der früheren Rechtsprechung (*Nikolova*) ...]
- EuGH zur zweiten Art der Regelung (*Müller*):
 - Kann sich stärker auf Menschen mit bestimmten religiösen, philosophischen oder nichtkonfessionellen Überzeugungen auswirken, nämlich solche, die das Tragen eines großformatigen Zeichens erfordern, daher unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung.

ERA, 14.12.2021

Universität Basel 9

EuGH zu unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung

WABE und Müller zur mittelbaren Diskriminierung

- *WABE*:
 - Dem nationalen Gericht zufolge betrifft die fragliche Vorschrift statistisch gesehen fast ausschließlich Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch tragen, was auf eine prima facie mittelbare Diskriminierung hindeutet.
- *Müller*:
 - Wenn keine unmittelbare Diskriminierung festgestellt wird, dann immer noch prima facie mittelbare Diskriminierung.
- Ein praktischer Hinweis:
 - Im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens bleibt es dem nationalen Gericht überlassen, im konkreten Fall eine unmittelbare Diskriminierung oder eine prima facie mittelbare Diskriminierung festzustellen.
- Nächster Schritt in der EuGH-Entscheidung: Rechtfertigung. Beachten Sie, dass sich der EuGH nur mit sachlichen Rechtfertigungsgründen für mittelbare Diskriminierung befasst. Die nationalen Gerichte hatten nicht nach den gesetzlichen Rechtfertigungsgründen gefragt (siehe *Schaubild 10/13*).

ERA, 14.12.2021

Universität Basel 10

EuGH zur sachlichen Rechtfertigung

Objective justification

Can discrimination in the workplace be justified?



Sachliche Rechtfertigung für mittelbare Diskriminierung

- Art. 2(2)(b) der Richtlinie 2000/78 erfordert ein legitimes Ziel und eine verhältnismäßige Maßnahme. In der Rechtsprechung des EuGH wird vieles dem nationalen Gericht überlassen.
- *WABE* in Bezug auf das Ziel:
 - Der Arbeitgeber beruft sich auf den Wunsch, eine Politik der politischen, philosophischen und religiösen Neutralität gegenüber den Kunden zu verfolgen, um deren legitimen Wünschen Rechnung zu tragen.
 - EuGH:
 - Das Ziel als solches ist von Art. 16 GRCh geschützt.
 - Aber: Ein legitimes Ziel nach Art. 2(2)(b) der Richtlinie 2000/78 liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber ein echtes Bedürfnis in dieser Hinsicht nachweist, z.B. indem er sich auf Rechte und legitime Wünsche der Kunden (hier: Eltern in Bezug auf die religiöse Erziehung ihrer Kinder) beruft oder Beweise für nachteilige Folgen vorlegt, wenn die Politik nicht umgesetzt wird.
- *WABE* in Bezug auf die Verhältnismäßigkeit - nur allgemeine Aussagen. Die Maßnahme muss:
 - im Hinblick auf das Ziel angemessen/geeignet sein und wirklich konsequent und systematisch verfolgt werden.
 - Notwendig/erforderlich sein, und zwar unbedingt notwendig [denken Sie an die frühere Rechtsprechung zu Arbeitsplätzen ohne Kundenkontakt].

ERA, 14.12.2021

Universität Basel 11

EuGH zur sachlichen Rechtfertigung

Sachliche Rechtfertigung für mittelbare Diskriminierung

- *Müller* in Bezug auf das Ziel:
 - Der Arbeitgeber beruft sich auf den Wunsch, durch eine Politik der Neutralität soziale Konflikte zwischen den Arbeitnehmern innerhalb des Unternehmens zu vermeiden, insbesondere im Hinblick auf Spannungen, die in der Vergangenheit im Zusammenhang mit politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen aufgetreten sind.
 - EuGH: kann rechtmäßig sein.
- EuGH in der Rechtssache *Müller* in Bezug auf die Verhältnismäßigkeit - hier eine klare Feststellung: Eine Neutralitätspolitik kann **nur dann** wirksam verfolgt werden, **wenn keine sichtbare Kundgabe** politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen erlaubt ist.
- Mit anderen Worten: Vorschriften wie die in der Rechtssache *Müller in Rede stehenden* sind **nicht verhältnismäßig** und stellen daher eine **mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung dar**.

ERA, 14.12.2021

Universität Basel 12

EuGH zum Mindestschutz im EU-Recht

Raum für mehr Schutz im nationalen Recht

- Art. 8 der Richtlinie 2000/78 bzgl. "Mindestanforderungen": "Die Mitgliedstaaten **können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung** des Gleichbehandlungsgrundsatzes **günstiger** als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind. [...]"
- Nach deutschem Recht muss der Arbeitgeber, dem eine mittelbare Diskriminierung vorgeworfen wird, nicht nur ein legitimes Ziel nachweisen, sondern auch, dass ein hinreichend ernstes spezifisches Risiko für seine Beeinträchtigung besteht, z. B. das Risiko spezifischer Störungen im Unternehmen oder das spezifische Risiko von Einkommensverlusten. (Denken Sie an das EU-Recht: "ein echter Bedarf").
- EuGH:
 - Das nationale Recht kann strengere Regeln aufstellen, z. B. indem es die Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung an höhere Anforderungen knüpft.
 - Solche Vorschriften können als "günstigere Bestimmungen" bei der Prüfung der Angemessenheit einer unterschiedlichen Behandlung berücksichtigt werden.
- [Übrigens: Zu Beginn dieses Teils greift der EuGH hier auf die Verhältnismäßigkeitsprüfung zurück und verweist auf die verschiedenen Rechte und Freiheiten, die gegeneinander abgewogen und miteinander in Einklang gebracht werden müssen. Warum?]

ERA, 14.12.2021

Universität Basel 13

Und schließlich: Was ist mit Mehrfachdiskriminierung?

Eine vom EuGH vermiedene Problematik ...

- Erinnern Sie sich, dass Arbeitnehmerin IX in der Rechtssache *WABE* mit **drei Arten von Diskriminierung argumentierte**, nämlich gleichzeitig Diskriminierung aufgrund der Religion, des Geschlechts und der ethnischen Herkunft. Eines der nationalen Gerichte erwähnt neben der Religion und Weltanschauung auch das Geschlecht.
- Der EuGH weicht der Problematik auf recht "billige" Weise aus, indem er feststellt, dass sich die Fragen der nationalen Gerichte ausschließlich auf die Richtlinie 2000/78 beziehen, die sich nicht mit Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts befasst.
- Die Rechtsprechung des EuGH zur Mehrfachdiskriminierung (siehe insbesondere *Parris*):
 - Die kumulative Diskriminierung fällt unter das EU-Recht - sie hätte in diesem Fall angewendet werden können!
 - Intersektionelle Diskriminierung ist nicht abgedeckt.
- **Finden Sie das *WABE*- und das Müller-Urteil in dieser und in anderen Hinsichten überzeugend?**

ERA, 14.12.2021

Universität Basel 14



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

christa.tobler@unibas.ch oder r.c.tobler@law.leidenuniv.nl

Die in dieser Präsentation erwähnten und in den Seminarunterlagen enthaltenen Schaubilder stammen aus:

Christa Tobler/Jacques Beglinger, *Essential EU Law in Charts and Text*, 5. Auflage, Budapest: HVG-ORAC 2020 (siehe www.eur-charts.eu).