

Religiöse Diskriminierung am Arbeitsplatz und die aktuelle Rechtsprechung des EuGH zu Kopftüchern

Professorin Erica Howard, Middlesex Universität

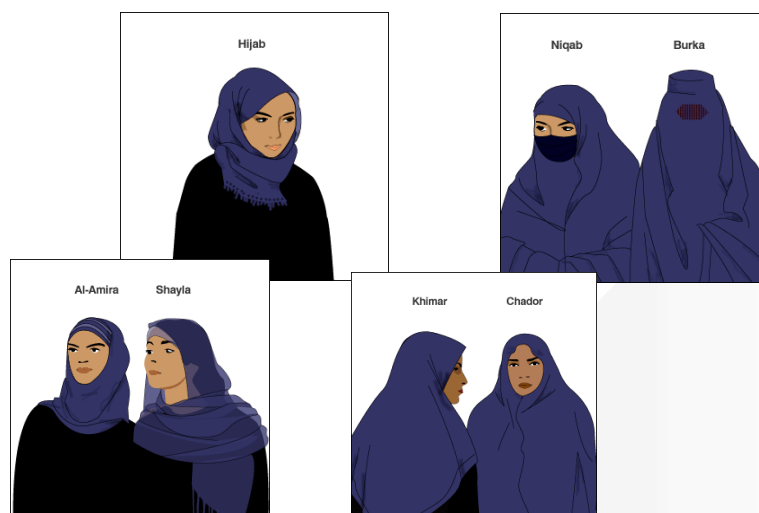
E.howard@mdx.ac.uk



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

Kopftücher und Gesichtsschleier

Bilder: <http://www.bbc.co.uk/newsround/24118241>



Rechtliche Bestimmungen gegen Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung in der EU

Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf [2000] ABI. L 303/16

Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung

gilt für die Bereiche Beschäftigung und Beruf

Artikel 2 Richtlinie 2000/78/EG

(a) liegt eine **unmittelbare Diskriminierung vor**, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe (Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

(b) liegt eine **mittelbare Diskriminierung** vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen würden, **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**.

EuGH: Kopftuch-Fälle

C-157/15 *Samira Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV*, EU:C:2017:203;

C-188/15 *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole Univers SA*, EU:C:2017:204;

Verbundene Rechtssachen **C-804/18** *IX gegen Wabe eV*. und **C-341/19** *MH Müller Handels GmbH gegen MJ*, EU:C:2021:594.



Bild von: www.mdx.ac.uk

© Middlesex University

Dia 5

Achbita und Bougnaoui



- Beide Frauen wollten bei der Arbeit einen **Hidschab** tragen.
- Beide weigerten sich, ihn zu entfernen und wurden entlassen.
- Achbita war eine Empfangsdame. Die Vorschrift des Arbeitgebers sah vor, dass die Beschäftigten bei der Arbeit keine sichtbaren Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen tragen durften. Frage: **War dies eine unmittelbare Diskriminierung?**
- Bougnaoui war eine Softwaredesignerin, die gelegentlich bei Kunden vor Ort arbeitete. Nach dem Besuch bei einem Kunden wurde sie aufgefordert, den Hijab abzulegen, da sich ein Mitarbeiter des Kunden darüber beschwert hatte. Frage: **War der Wunsch eines Kunden, keine Dienstleistungen mehr von einer Angestellten mit Kopftuch zu empfangen, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG?**

© Middlesex University

Dia 6

Rechtssachen *Achbita* und *Bougnaoui* vor dem EuGH

- *Achbita*: EuGH: keine unmittelbare Diskriminierung:
 - Geltung für alle Arbeitnehmer gleichermaßen.
 - Aber es war Sache des nationalen Gerichts, darüber zu entscheiden.
- Der EuGH hat Leitlinien zur Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung aufgestellt:
- Legitimes Ziel? Ja, Art. 16 der Grundrechte-Charta.
- Geeignetes und notwendiges Mittel? Ja, solange:
 - das Verbot wirklich konsequent und systematisch durchgesetzt wurde;
 - die Regelung auf Mitarbeiter mit Kundenkontakt beschränkt war; und,
 - der Arbeitgeber geprüft hat, ob der Arbeitnehmer auf einen Arbeitsplatz ohne Kundenkontakt versetzt werden kann.
- *Bougnaoui*: Der Wunsch des Kunden ist keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung.

© Middlesex University

Dia 7

Fakten *Wabe und Müller*

- IX war Heilerziehungspflegerin in einer von Wabe betriebenen Kindertagesstätte. Nach ihrer Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub wurde sie aufgefordert, ihr Kopftuch nicht am Arbeitsplatz zu tragen. Wabe hatte eine Neutralitätspolitik eingeführt, die vorschrieb, dass die Mitarbeiter keine sichtbaren Zeichen politischer, ideologischer oder religiöser Überzeugungen tragen dürfen. IX weigerte sich, das Kopftuch abzulegen und wurde von der Arbeit freigestellt. IX beanstandete dies als unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung sowie als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft.
- Müller betreibt eine Drogeriemarktkette. Nach ihrer Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub begann MJ aufgrund ihrer religiösen Überzeugungen ein Kopftuch zu tragen. Müller forderte sie auf, das Kopftuch abzunehmen, da es gegen die Unternehmenspolitik verstoße, auffällige und großflächige Zeichen religiöser, philosophischer und politischer Überzeugungen zu tragen. Nachdem MJ sich zweimal geweigert hatte, ihr Kopftuch abzulegen, wurde sie nach Hause geschickt. Sie beanstandete diese Behandlung als Verstoß gegen ihr Recht auf Religionsfreiheit und als Diskriminierung wegen der Religion.

© Middlesex University

Dia 8

EuGH: Auslegung Religion oder Weltanschauung

Religion und Glaube

umfasst die Manifestation des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit

entspricht der Auslegung von Art. 10 der EU-Grundrechtecharta, der die Religionsfreiheit und das Recht auf Religionsausübung garantiert

muss weit ausgelegt werden, um religiöse und philosophische oder spirituelle Überzeugungen zu erfassen

muss im Einklang mit Art. 10 GRCh und Art. 9 EMRK ausgelegt werden

das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung beschränkt sich nicht auf die unterschiedliche Behandlung von Personen, die eine bestimmte Religion oder Weltanschauung haben, und solchen, die diese nicht haben

die weniger günstige Behandlung muss aufgrund der Religion oder Weltanschauung erfolgen

© Middlesex University Dia 9

Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung - Wabe

Vorlegendes Gericht *Wabe*: **unmittelbare Diskriminierung** angenommen; vorlegendes Gericht *Müller*: **mittelbare Diskriminierung** angenommen;

In der Rechtssache *Wabe* folgt der EuGH der *Achbita*-Rechtsprechung und führt weiter aus:

- Eine interne Regelung, die jedes sichtbare Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen verbietet, ist **keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung** im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG;
- Die Vorschrift muss unterschiedslos alle Erscheinungsformen solcher Überzeugungen erfassen;
- Die Regel muss alle Arbeitnehmer gleich behandeln; (all idem *Achbita*);
- Eine solche Vorschrift ist nicht untrennbar mit der Religion oder Weltanschauung verbunden, obwohl einige Arbeitnehmer religiöse Gebote befolgen, die das Tragen bestimmter Kleidung vorschreiben, und die Anwendung einer solchen internen Vorschrift für diese Arbeitnehmer **zu besonderen Unannehmlichkeiten führen kann**.
- IX im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern nicht anders behandelt.
- Es ist Sache des **vorlegenden Gerichts**, die erforderliche Tatsachenwürdigung vorzunehmen und zu prüfen, ob die interne Regel allgemein und undifferenziert auf alle Arbeitnehmer angewandt wurde.

© Middlesex University Dia 10

Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung - Müller

- EuGH: Da die Neutralitätspolitik nur das Tragen auffälliger, großflächiger Zeichen verbietet, stellt dies eine **unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung** dar, da einige Arbeitnehmer aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung weniger günstig behandelt werden als andere.
- Der EuGH verweist auf das Argument der Europäischen Kommission, dass diese Regel:

sich stärker auf Menschen mit religiösen, philosophischen oder nicht konfessionellen Überzeugungen auswirken kann, die das Tragen eines großformatigen Zeichens, z. B. einer Kopfbedeckung, erfordern.

- **Im Widerspruch** zum Urteil, dass keine unmittelbare Diskriminierung in *Wabe*?

Argumente für unmittelbare Diskriminierung in *Wabe*, 1

1. Das Verbot hat wahrscheinlich größere Auswirkungen auf Menschen mit religiösen, philosophischen oder nicht konfessionellen Überzeugungen, die das Tragen bestimmter Symbole erfordern (*Müller*).
2. **C-54/07 *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding/Firma Feryn NV***, EU:C:2008:397, Rn. 23-25: Die Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine "Einwanderer" einstellen, weil seine Kunden ihnen keinen Zutritt zu ihren Häusern gewähren wollten, stellt eine **unmittelbare rassistische Diskriminierung** dar, die gegen die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft [2000] ABl. L 180/22. EuGH verstößt: Eine solche Aussage ist geeignet, einige Bewerber von einer Bewerbung bei diesem Arbeitgeber abzuhalten. Dasselbe gilt für die Neutralitätsvorschriften in den Urteilen *Wabe* und *Müller*.

Argumente für unmittelbare Diskriminierung in *Wabe*, 2

3. **C-83/14 CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD gegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia**, EU:C:2015:480, Rn. 76: Eine Praxis stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, wenn der geschützte Diskriminierungsgrund für die Entscheidung über die diskriminierende Behandlung ausschlaggebend war oder wenn eine Maßnahme aus Gründen eingeführt und/oder beibehalten wurde, die sich auf einen geschützten Diskriminierungsgrund beziehen. Hatte die Vorschrift in *Wabe* eine explizit negative Auswirkung, die mit einem Religionsmerkmal in Verbindung stand? Wenn ja, dann handelt es sich um eine **unmittelbare Diskriminierung**.
4. **Stereotype und Vorurteile** können zur Feststellung einer unmittelbaren Diskriminierung führen (*CHEZ*, Rn. 82). Der EuGH hätte dies zumindest prüfen müssen.

Schlussfolgerung: Die Gerichte sollten eine unmittelbare Diskriminierung in Betracht ziehen.

Der EuGH erhält eine weitere Gelegenheit, sich damit zu befassen: Rechtssache **C-344/20 LF gegen SCRL**, Vorabentscheidungsersuchen.

Mittelbare Diskriminierung *Wabe*

- Vorlegendes Gericht: Die Neutralitätsregel **betrifft statistisch gesehen fast ausschließlich Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch tragen**. Daher geht der EuGH davon aus, dass die Neutralitätsregel von *Wabe* eine mittelbare Diskriminierung wegen der Religion darstellt.
- Es könnte sich um eine **mittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung** handeln, wenn sie statistisch gesehen "fast ausschließlich" weibliche Arbeitnehmer betrifft, aber der EuGH stellt fest: Es muss nicht geprüft werden, ob eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt, da eine solche nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG fällt.

Ratschläge für künftige Fälle

- **Künftige Fälle: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** entgegen der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) [2006] ABI. L 204, 23 geltend machen; **Diskriminierung wegen der Religion** entgegen der Richtlinie 2000/78/EG; und **Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft** entgegen der Richtlinie 2000/43/EG geltend machen, da die Verbote hauptsächlich Frauen mit Migrationshintergrund betreffen.

Die nationalen Gerichte sollten auch den Sachverhalt in Bezug auf alle möglichen Diskriminierungsgründe prüfen und alle EU-Rechtsvorschriften gegen diese Formen der Diskriminierung erwähnen, wenn sie dem EuGH Fragen vorlegen.

Rechtfertigung für mittelbare Diskriminierung

- Der Wunsch des Arbeitgebers, in den Beziehungen zu den Kunden des öffentlichen und privaten Sektors eine Politik der politischen, philosophischen oder religiösen Neutralität zu verfolgen, ist ein **legitimes Ziel** und von der unternehmerischen Freiheit gemäß Art. 16 GRCh gedeckt, insbesondere wenn sie nur für Arbeitnehmer gilt, die mit Kunden in Kontakt kommen.
- Der bloße Wunsch eines Arbeitgebers, eine Neutralitätspolitik zu verfolgen, **reicht nicht aus**, um eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung zu rechtfertigen.
- **Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass ein echtes Bedürfnis besteht: Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber.**

Es muss ein echtes Bedürfnis bestehen

Rechtfertigung mittelbarer Diskriminierung aufgrund der Religion/Weltanschauung

Was ist zu beachten?

- Rechte und legitime Wünsche der Kunden oder Nutzer.

Das muss der Arbeitgeber beweisen:

- echtes Bedürfnis;
- dass er ohne eine Neutralitätspolitik aufgrund der Art seiner Tätigkeit oder des Umfelds, in dem sie ausgeübt wird, nachteilige Folgen erleiden würde;
- Dass diese Regel ordnungsgemäß angewandt wird;
- dass die Regel konsequent und systematisch verfolgt wird;
- dass diese Regel ist auf das unbedingt Notwendige beschränkt ist.

Verhältnismäßigkeit

Verhältnismäßigkeit Interessenausgleich

Recht des Einzelnen, seine
Religion zu bekunden
Art. 10

Freiheit des Arbeitgebers, seine
Geschäfte zu führen
Art. 16

Recht auf Nicht-
Diskriminierung
Art. 21

Recht der Eltern
Art. 14(3)



EuGH-Entscheidung in der Rechtssache *Müller*

- Die Regel stellt eine **unmittelbare Diskriminierung** dar.
- Für den Fall, dass das vorliegende Gericht entscheidet, dass es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt, prüft der EuGH die Rechtfertigung;
- EuGH: Sowohl die Vermeidung von sozialen Konflikten als auch die Vermittlung eines neutralen Bildes des Arbeitgebers gegenüber den Kunden können einem tatsächlichen Bedürfnis des Arbeitgebers entsprechen, was dieser jedoch nachweisen muss.
- Das Neutralitätsgebot ist nur dann auf das Notwendigste beschränkt, wenn keinerlei sichtbare Äußerungen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen erlaubt sind. Das Zulassen des Tragens kleinerer Symbole untergräbt die Eignung der Maßnahme, das angestrebte Ziel zu erreichen.
- Wenn das vorliegende Gericht also zu dem Schluss kommt, dass keine unmittelbare, sondern eine mittelbare Diskriminierung vorliegt, ist diese **nicht gerechtfertigt**.

Günstigere nationale Bestimmungen

- **Art. 8(1) Richtlinie 2000/78/EG**: Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.
- Das deutsche Grundgesetz sieht vor, dass der Wunsch des Arbeitgebers, eine Politik religiöser Neutralität zu verfolgen, die das Recht des Arbeitnehmers auf Religionsfreiheit einschränkt, nur dann legitim ist, wenn der Arbeitgeber ein **hinreichend konkretes Risiko** der Beeinträchtigung dieses Ziels nachweisen kann.
- EuGH: Eine solche Anforderung ist **Teil der Rechtfertigungsprüfung** im Falle einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung.
- EuGH: Nationale Bestimmungen zum Schutz der Religionsfreiheit können als günstigere Bestimmungen gemäß Art. 8(1) berücksichtigt werden, wenn geprüft wird, was eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung darstellt.

Praktische Bedeutung für Arbeitgeber und Gerichte

1. Der Arbeitgeber kann eine Neutralitätspolitik einführen, aber diese muss alle sichtbaren Zeichen religiöser, philosophischer und politischer Überzeugungen verbieten, nicht nur einige Zeichen.
2. Die Regel muss wirklich konsequent und systematisch verfolgt werden.
3. Die Regel darf keinen Unterschied zwischen verschiedenen Religionen oder Glaubensrichtungen machen.
4. Die Regelung muss auf Mitarbeiter mit Kundenkontakt beschränkt sein.
5. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob der Arbeitnehmer an einen Arbeitsplatz ohne Kundenkontakt versetzt werden kann.
6. Arbeitgeber müssen nachweisen, dass ein echtes Bedürfnis besteht und dass ihrem Unternehmen ein echter Schaden entstehen würde.
7. Der Arbeitgeber muss die Religionsfreiheit des Arbeitnehmers berücksichtigen und einen fairen Ausgleich zwischen seinen eigenen Interessen und den Interessen des Arbeitnehmers finden, wobei alle einschlägigen Grundrechte zu berücksichtigen sind.
8. Nationale Bestimmungen zum Schutz der Religionsfreiheit können als günstigere Bestimmungen i.S.v. Art. 8(1) der Richtlinie berücksichtigt werden.

© Middlesex University

Dia
21



DANKESCHÖN

Professorin Erica Howard, Middlesex Universität

E.howard@mdx.ac.uk



Funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission