

Diskriminierung aus Gründen der Religion am Arbeitsplatz und die Rechtsprechung des EuGH zu Kopftüchern

Pr. Sophie Robin-Olivier
Juristische Fakultät der Sorbonne
Universität Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Gefördert durch das Programm "Justiz" der Europäischen Union (2014-2020).
Der Inhalt dieser Veröffentlichung gibt die Meinung der Autorin/des Autors wieder und liegt in ihrer/seiner alleinigen Verantwortung.
Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Das Tragen eines islamischen Kopftuchs oder anderer religiöser Symbole am Arbeitsplatz ist in Europa zu einem wiederkehrenden Anlass für Rechtsstreitigkeiten geworden

- *Arbeitnehmer wehren sich gegen Verstöße gegen ihre Religionsfreiheit und fordern ihr Recht auf Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Religion ein*
- *Arbeitgeber lehnen religiöse Symbole ab und beanspruchen das Recht auf ein "neutrales" Unternehmen, um dem dahin gehenden Verlangen der Kunden oder der Öffentlichkeit gerecht zu werden*
- *" Ethos-basierte " Unternehmen treffen Entscheidungen über ihre Mitarbeiter aufgrund von Anforderungen, die sich aus religiösen Geboten ergeben*

Dieses Spannungsverhältnis wurden erst kürzlich dem EuGH unterbreitet, die Fälle mehren sich jedoch

- EuGH, *Bougnaoui*, C-188/15 & *Achbita*, C-157/15 (2017)
 - EuGH, *Egenberger*, C-414/16 (2018)
 - EuGH, *IR*, C-68/17 (2018)
 - EuGH, *Cresco-Untersuchung*, C-193/17 (2019)
- **EuGH, *WABE und Müller Handels*, C- 804/18 und C-341/19 (2021)**
 - EuGH, *MIUR*, C-282/19 (2022)

Der Fall WABE

WABE ist ein gemeinnütziger Verein, der Kindertagesstätten in Deutschland betreibt.
600+ Mitarbeiter, 3500+ Kinder
Er ist "überparteilich und überkonfessionell".

Während die Mitarbeiterin, eine Heilerziehungspflegerin, in Elternzeit war, erließ die WABE "Dienstanweisungen zur Einhaltung des Neutralitätsgebots".

Bei der Rückkehr zur Arbeit wurde die Arbeitnehmerin aufgefordert, das Kopftuch, das ihr Haar bedeckte, abzunehmen.

Sie weigerte sich und wurde vorübergehend von der Arbeit freigestellt.

Als sie zur Arbeit zurückkehrte, trug sie immer noch ein Kopftuch und wurde abgemahnt und aufgefordert, ihr Kopftuch in Zukunft abzulegen.

Die Mitarbeiterin weigerte sich erneut, ihren Schleier abzulegen, wurde wieder von der Arbeit freigestellt und erhielt eine zweite Abmahnung.

Im gleichen Zeitraum erwirkte WABE im Falle einer anderen Mitarbeiterin, die ein Kreuz trug, dass diese ihre Kette ablegte.

Die Arbeitnehmerin klagte gegen die beiden Abmahnungen des Unternehmens vor dem Arbeitsgericht Hamburg

Der Fall Müller Handels

MH Müller Handels betreibt eine Kette von Drogeriemärkten in Deutschland

MJ, eine Muslima, war seit 2002 als Verkaufsberaterin und Kassiererin tätig.

Als sie 2014 aus dem Erziehungsurlaub zurückkehrte, trug sie ein islamisches Kopftuch.

Ihr Arbeitgeber forderte sie auf, es zu entfernen, und hörte auf sie zu beschäftigen, als sie sich weigerte.

MJ nahm daraufhin eine andere Tätigkeit im Unternehmen auf, die es ihr erlaubte, das Kopftuch zu tragen.

Im Juni 2016 wurde sie erneut aufgefordert, ihr Kopftuch abzulegen. Sie weigerte sich, dies zu tun und wurde nach Hause geschickt.

Im Juli 2016 erhielt sie von MH die Weisung, ohne auffällige großflächige Zeichen religiöser, politischer oder weltanschaulicher Überzeugungen an ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen.

Seit Juli 2016 gilt in allen Verkaufsfilialen eine interne Leitlinie, die das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Zeichen am Arbeitsplatz verbietet.

MJ erhob vor den nationalen Gerichten Klage auf Feststellung der Ungültigkeit dieser Weisung und auf Ersatz des Schadens, der ihr durch die Verletzung der durch das deutsche Grundgesetz geschützten Religionsfreiheit entstanden sei.

Nachdem die vorinstanzlichen Gerichte der Klage von MJ stattgegeben hatten, legte MH Revision zum Bundesarbeitsgericht ein.

Richtlinie 2000/78 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Zielsetzung des Antidiskriminierungsrechts (EU-Recht) Erwägungsgrund 11 der Richtlinie

Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere

- die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz,
 - die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität,
 - den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität
 - sowie die Freizügigkeit.

Die Rechtsprechung des EuGH hat sich mit einem breiten Spektrum von Fragen befasst

I- Der Begriff der Religion

II- Die besonderen Rechte von Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht

III- Die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung

IV- Rechtfertigung der Neutralitätspolitik von Unternehmen

I- Der Begriff der Religion

Der Begriff der Religion in Art. 1 der Richtlinie ist dahin auszulegen, dass er sowohl das *forum internum*, d. h. den Umstand, Überzeugungen zu haben, als auch das *forum externum*, d. h. die Bekundung des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit, umfasst.

EuGH, *Achbita*, Rn. 28

Der Inhalt der religiösen Gebote selbst beruht auf einer Beurteilung, die nicht dem Gerichtshof obliegt

CJEU, *Achbita & WABE*

Die Mitgliedstaaten und ihre Behörden, insbesondere ihre Gerichte müssen, abgesehen von ganz außergewöhnlichen Fällen, davon Abstand nehmen, die Legitimität des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation als solchen zu beurteilen.

EuGH, *Egenberger* (mit Verweis auf EGMR, *Fernández Martínez gegen Spanien*, 2014)

II- Die besonderen Rechte von Organisationen, deren Ethos auf der Religion beruht

Richtlinie 2000/78, Art. 4 Abs. 2 S. 1
"Berufliche Anforderungen"

"Die Mitgliedstaaten können *in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht*, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende *einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt*. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund."

Richtlinie 2000/78, Art. 4 Abs. 2 S. 2

"Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten."

CJEU, Egenberger

Das Evangelische Werk (ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, das ausschließlich karitative, wohltätige und kirchliche Zwecke verfolgt) schrieb eine befristete Referentenstelle für ein Projekt aus, das die Erstellung des Parallelberichts zum Internationalen Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung zum Gegenstand hatte.

In der Stellenausschreibung heißt es: "Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der [Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland] angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus.«

Frau Egenberger, die keiner Konfession angehört, bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle. Obwohl ihre Bewerbung nach einer ersten Bewerbungssichtung des Evangelischen Werkes noch im Auswahlverfahren verblieben war, wurde sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Wie wird die Einhaltung von Artikel 4 Absatz 2 beurteilt?

- 1) Die Rechtmäßigkeit einer Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung hängt vom objektiv überprüfbaren Vorliegen eines direkten Zusammenhangs zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit ab. Ein solcher Zusammenhang kann sich entweder aus der Art dieser Tätigkeit ergeben (z. B., wenn sie mit der Mitwirkung an der Bestimmung des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation oder einem Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag verbunden ist) oder aus den Umständen ihrer Ausübung, (z. B. der Notwendigkeit, für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche oder Organisation nach außen zu sorgen).
- 2) Die berufliche Anforderung muss angesichts des Ethos der Kirche oder Organisation „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ sein.
- 3) Auch die Verhältnismäßigkeit wird geprüft

- „wesentlich“: nach dem Willen des Unionsgesetzgebers muss die Zugehörigkeit zu der Religion bzw. das Bekenntnis zu der Weltanschauung, auf der das Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation beruht, aufgrund der Bedeutung der betreffenden beruflichen Tätigkeit für die Bekundung dieses Ethos oder die Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie **notwendig** erscheinen.
- „rechtmäßig“: die die Zugehörigkeit zu der Religion bzw. das Bekenntnis zu der Weltanschauung, auf der das Ethos der in Rede stehenden Kirche oder Organisation beruht, betreffende Anforderung darf nicht zur Verfolgung eines sachfremden **Ziels** ohne Bezug zu diesem Ethos oder zur Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie dienen.
- „gerechtfertigt“: es obliegt der Kirche oder Organisation, die diese Anforderung aufgestellt hat, im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls darzutun, dass die geltend gemachte **Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich** ist, so dass sich eine solche Anforderung tatsächlich als notwendig erweist.

- Verhältnismäßigkeit

Auch wenn Art. 4 Abs. 2 im Gegensatz zu Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie nicht ausdrücklich vorsieht, dass die Anforderung „angemessen“ sein muss, bestimmt sie jedoch, dass jede Ungleichbehandlung u. a. die „allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts“ beachten muss, zu denen auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gehört

⇒ die fragliche Anforderung muss angemessen sein und darf nicht über das zur Erreichung des angestrebten Ziels Erforderliche hinausgehen.

EuGH, *Egenberger*, Rn. 68

Verhältnis zu Erforderlichkeit und Rechtmäßigkeit?

I- Die Begriffe der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung

- Unmittelbare Diskriminierung wird im Rahmen der religiösen Diskriminierung überprüft
 - Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung wird abgeschwächt

Unmittelbare Diskriminierung im Rahmen der religiösen Diskriminierung

Eine strenge Auslegung des Begriffs der unmittelbaren Diskriminierung

Dies wird deutlich, wenn man die vom französischen Kassationsgerichtshof in der Rechtssache *Bougnaoui* gestellte Frage und ihre Umformulierung durch den Gerichtshof vergleicht

- Die Verwendung eines Kriteriums, das "untrennbar mit dem verbotenen Grund verbunden" ist und nur Mitglieder der geschützten Gruppe betreffen kann, sollte als unmittelbare Diskriminierung betrachtet werden
 - EuGH, *Dekker*, C-177/88, 1990; *Maruko*, C-267/06, 2008
 - Auswirkungen der Vergleichsmethode - Vergleichsgruppen
 - CJEU, *Achbita*
 - Wie sieht es mit der Absicht zu diskriminieren aus?
 - CJEU, *CHEZ*, C-83/14, 2015

EuGH, WABE § 52

Eine interne Regel eines privaten Unternehmens, die das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, ist keine unmittelbare Diskriminierung ... vorausgesetzt, dass sie unterschiedslos für jede Bekundung solcher Überzeugungen gilt und alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleichbehandelt, indem ihnen allgemein und undifferenziert u. a. vorgeschrieben wird, sich neutral zu kleiden, was das Tragen solcher Zeichen ausschließt.

Da nämlich jede Person eine Religion oder eine Weltanschauung haben kann, begründet eine solche Regel, sofern sie allgemein und unterschiedslos angewandt wird, keine Ungleichbehandlung, die auf einem Kriterium beruht, das untrennbar mit der Religion oder der Weltanschauung verbunden ist.

WABE verlangte auch die Entfernung einer Halskette mit einem religiösen Kreuz von einer Mitarbeiterin und erreichte dies auch.

- Formal wurde bei der Anwendung der internen Regelung nicht zwischen den Arbeitnehmern aufgrund ihrer jeweiligen Religion unterschieden
- Kein Unterschied in der Behandlung unmittelbar aufgrund religiöser Überzeugungen

CJEU, WABE § 53

"Diese Feststellung wird (...) nicht durch die Erwägung in Frage gestellt, dass einige Arbeitnehmer religiöse Gebote befolgen, die eine bestimmte Bekleidung vorschreiben. Die Anwendung einer internen Regel (...) kann zwar solchen Arbeitnehmern besondere Unannehmlichkeiten bereiten, doch ändert dies nichts an der (...) getroffenen Feststellung, dass diese Regel, die Ausdruck einer Politik der politischen, weltanschaulichen und religiösen Neutralität des Arbeitgebers ist, grundsätzlich keine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern einführt, die auf einem untrennbar mit der Religion oder der Weltanschauung verbundenen Kriterium im Sinne von Art. 1 der Richtlinie 2000/78 beruht."

Gilt diese Lösung auch, wenn ***nur das Tragen von auffälligen großflächigen Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugung verboten ist*** ?

« Eine Ungleichbehandlung, die sich aus einer Vorschrift oder einer Praxis ergibt, die auf einem Kriterium beruht, das mit dem geschützten Grund – hier der Religion oder der Weltanschauung – untrennbar verbunden ist, (ist) als unmittelbar auf diesen Grund gestützt anzusehen. »

... in den Fällen, in denen das Kriterium des Tragens auffälliger großflächiger Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen mit einer oder mehreren bestimmten Religion(en) oder Weltanschauung(en) untrennbar verbunden ist, (so wird) das von einem Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auf der Grundlage eines solchen Kriteriums auferlegte Verbot, diese Zeichen zu tragen, zur Folge haben, dass einige Arbeitnehmer wegen ihrer Religion oder Weltanschauung weniger günstig behandelt werden als andere

⇒ so dass eine unmittelbare Diskriminierung (...) festgestellt werden können (wird).

EuGH, *Müller Handels* (2021) Rn. 73

Eine abgeschwächte Version des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung

EuGH, *Achbita* (Rn. 34)

“Eine mittelbar Ungleichbehandlung (ist) begründet, wenn sich erweist ... dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung ... tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden.”

Richtlinie 2000/78, Art. 2 Abs. 2 lit. b)

“(E)ine mittelbare Diskriminierung (liegt) vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, ... in besonderer Weise benachteiligen können”.

EuGH, *WABE*, Rn. 59

Dem vorliegenden Gericht zufolge betrifft die interne Vorschrift, die es WABE-Mitarbeitern verbietet, sichtbare Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen zu tragen, wenn sie mit Eltern oder Kindern in Kontakt kommen, in der Praxis bestimmte Religionen stärker als andere...

... (es) ist darauf hinzuweisen, dass die in Rede stehende Regel nach ... Feststellungen (des Gerichts) statistisch fast ausschließlich weibliche Arbeitnehmer betrifft, die aufgrund ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch tragen, so dass der Gerichtshof von der Prämisse ausgeht, dass diese Regelung eine mittelbar auf der Religion beruhende Ungleichbehandlung darstellt.”.

Was ist mit intersektioneller Diskriminierung?

- Erwägungsgrund 3 der Richtlinie 2000/78

"Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist die Gemeinschaft gemäß Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags bemüht, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind. "

- Nach Angaben des deutschen Gerichts,
die Leitlinien von WABE betreffen in der Praxis mehr Frauen als Männer...

- EuGH, *WABE*, Rn. 58

"(Zur) Frage (des) Vorliegen(s) einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts (ist) festzustellen, dass dieser Diskriminierungsgrund ... nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78, des einzigen in dieser Frage herangezogenen Unionsrechtsakts, fällt. Das Vorliegen einer solchen Diskriminierung braucht daher nicht geprüft zu werden..."

IV- Rechtfertigung der Neutralitätspolitik von Unternehmen

- Eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ?
- Das Streben nach Neutralität als "objektive Rechtfertigung" für indirekte Diskriminierung
 - Verhältnismäßigkeit

Richtlinie 2000/78, Art. 4 Abs. 1

« Die Mitgliedstaaten (können) vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. »

Der Begriff der wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung

„Der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne dieser Bestimmung (verweist) auf eine Anforderung ..., die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung **objektiv** vorgegeben ist.

Er kann sich hingegen nicht auf **subjektive** Erwägungen wie den Willen des Arbeitgebers, besonderen Kundenwünschen zu entsprechen, erstrecken.

EuGH, *Bouagnaoui*, Rn. 40

Offene Fragen

- Sind nationale **Rechtsvorschriften** erforderlich? Woher sollte eine wesentliche und entscheidende Anforderung kommen?
- Ist das Ablegen des islamischen Kopftuchs eine "berufliche" Anforderung?
- ...

Neutralität als objektive Rechtfertigung für mittelbare Diskriminierungen anstreben

„Der Wille, im Verhältnis zu den öffentlichen und privaten Kunden eine Politik der politischen, philosophischen oder religiösen Neutralität zum Ausdruck zu bringen, (ist) als rechtmäßig anzusehen ...

Der Wunsch eines Arbeitgebers, den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln, gehört zur unternehmerischen Freiheit, die in Art. 16 der Charta anerkannt ist, und ist grundsätzlich rechtmäßig, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber bei der Verfolgung dieses Ziels nur die Arbeitnehmer einbezieht, die mit seinen Kunden in Kontakt treten sollen..

EuGH, *Achbita*, § 37-38

« Der Wille eines Arbeitgebers, im Verhältnis zu den öffentlichen und privaten Kunden eine Politik der politischen, weltanschaulichen oder religiösen Neutralität zum Ausdruck zu bringen, (kann) als rechtmäßig angesehen werden. Der Wunsch eines Arbeitgebers, den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln, gehört zur unternehmerischen Freiheit, die in Art. 16 der Charta anerkannt ist, und ist grundsätzlich rechtmäßig, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber bei der Verfolgung dieses Ziels nur die Arbeitnehmer einbezieht, die mit seinen Kunden in Kontakt treten sollen"

EuGH, *WABE*, Rn. 63

Aber seit *WABE & Müller Handels* muss der Nachweis vom Arbeitgeber erbracht werden ...

"Allerdings reicht der bloße Wille eines Arbeitgebers, eine Neutralitätspolitik zu betreiben, für sich genommen nicht aus, um eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung sachlich zu rechtfertigen, da eine sachliche Rechtfertigung nur bei Vorliegen eines wirklichen Bedürfnisses dieses Arbeitgebers festgestellt werden kann, das er nachzuweisen hat."

EuGH, *WABE*, Rn. 64

- « ... für den Nachweis ... (können) als Erstes insbesondere die Rechte und berechtigten Erwartungen der Kunden oder der Nutzer berücksichtigt werden. »

EX: Das in Art. 14 der Charta anerkannte Recht der Eltern, die Erziehung und den Unterricht ihrer Kinder entsprechend ihren eigenen religiösen, weltanschaulichen und erzieherischen Überzeugungen sicherzustellen, und ... (ihr) Wunsch, dass ihre Kinder von Personen beaufsichtigt werden, die im Kontakt mit den Kindern nicht ihre Religion oder Weltanschauung zum Ausdruck bringen, um insbesondere eine „individuelle und freie Entwicklung der Kinder im Hinblick auf Religion, Weltanschauung und Politik zu gewährleisten“.

- Weitere „maßgebliche“ Nachweise, die der Arbeitgeber führen muss: „dass, ohne eine solche Politik der politischen, weltanschaulichen und religiösen Neutralität seine in Art. 16 der Charta anerkannte unternehmerische Freiheit beeinträchtigt würde, da er angesichts der Art seiner Tätigkeit oder des Umfelds, in dem diese ausgeübt wird, **nachteilige Konsequenzen** zu tragen hätte.“

EuGH, WABE, Rn. 65-67

« (Es obliegt) dem Arbeitgeber ..., nicht nur nachzuweisen, dass er ein rechtmäßiges Ziel verfolgt, das eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung rechtfertigen kann, sondern auch zu belegen, dass **zum Zeitpunkt der Einführung der fraglichen internen Regel eine hinreichend konkrete Gefahr der Beeinträchtigung dieses Ziels bestand oder gegenwärtig besteht, wie beispielsweise die Gefahr konkreter Unruhe innerhalb des Unternehmens oder die konkrete Gefahr von Ertragseinbußen.** »

EuGH, Müller Handels, Rn. 85

Verhältnismäßigkeit

- Kohärenz
- Erforderlichkeit
- Interessenausgleich

„(Die) Politik (muss) tatsächlich in kohärenter und systematischer Weise verfolgt (werden)“.

⇒ Es muss der Nachweis erbracht werden, dass das Unternehmen "für (die) Beschäftigten mit Kundenkontakt eine allgemeine und undifferenzierte Politik des Verbots eingeführt hatte, Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen sichtbar zu tragen."

EuGH, *Achbita*, Rn. 40-41

Wenn das Ziel der Leitlinie ist, innerhalb des Unternehmens Neutralität zu wahren und damit Konflikte zwischen Beschäftigten zu vermeiden, die auf die unterschiedlichen Religionen und Kulturen im Unternehmen zurückzuführen sind, und die es in der Vergangenheit schon mehrfach gegeben hat...

...erfordert die Kohärenz, dass überhaupt keine sichtbaren Bekundungen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen erlaubt sind, wenn die Arbeitnehmer mit Kunden oder untereinander in Kontakt stehen, "da das Tragen jedes noch so kleinen Zeichens die Eignung der Maßnahme zur Erreichung des angeblich verfolgten Ziels beeinträchtigt und damit die Kohärenz dieser Politik der Neutralität selbst in Frage stellt."

EuGH, *Müller Handels*, Rn. 77

Erforderlichkeit

- Die Erforderlichkeit verlangt, dass sich das Verbot des sichtbaren Tragens jedes Zeichens oder Kleidungsstücks, das mit einem religiösen Glauben oder einer politischen oder philosophischen Überzeugung in Verbindung gebracht werden kann, nur an die mit Kunden in Kontakt tretenden Arbeitnehmer ... richtet.

EuGH, *Achbita*, Rn. 42

- Sind angemessene Vorkehrungen erforderlich?

Der Arbeitgeber muss, wenn möglich, einen Arbeitsplatz ohne Sichtkontakt mit Kunden anbieten, statt die Arbeitnehmerin zu entlassen.

Berücksichtigung der „unternehmensinternen Zwänge“

keine zusätzliche Belastung für das Unternehmen

EuGH, *Achbita*, Rn. 43

Interessenausgleich

Nichtdiskriminierung aus Gründen der Religion und der Religionsfreiheit /
Unternehmerische Freiheit

Die deutschen Gerichte wollten, dass dem hohen Schutzniveau der
Religionsfreiheit, das das deutsche Grundgesetz gewährt, genüge getan wird

EuGH, *WABE & Müller Handels*

Im Rahmen der Prüfung, ob eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung vorliegt, dürfen die nationalen Vorschriften, die die Gedanken-, Weltanschauungs- und Religionsfreiheit als Wert schützen, dem die modernen demokratischen Gesellschaften seit vielen Jahren eine verstärkte Bedeutung beimessen, als Vorschriften, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Sinne von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 günstiger sind, berücksichtigt werden.

So würden beispielsweise nationale Vorschriften, die an die Rechtfertigung einer mittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhenden Ungleichbehandlung höhere Anforderungen knüpfen als Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78, in den Anwendungsbereich der in Art. 8 Abs. 1 eröffneten Möglichkeit fallen.

EuGH, *WABE & Müller Handels*, Rn. 89-90

Artikel 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 - 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."

Schlussfolgerung

- Der EuGH hat einen Rahmen für die Vereinbarkeit der Nichtdiskriminierung aus Gründen der Religion mit der Freiheit der Unternehmen, eine Politik der "Neutralität" zu verfolgen, entwickelt
 - Kein weit gefasster Begriff der religiösen Diskriminierung sondern eher ein regressiver Ansatz
 - Keine Anerkennung von intersektioneller Diskriminierung
- Jüngste Entwicklung der Rechtsprechung, verlangt eine strengere und konkretere Verhältnismäßigkeitsprüfung und stellt einen Bezug zur Religionsfreiheit her (*WABE, Müller Handels*)