

Religiöse Diskriminierung am Arbeitsplatz und die Rechtsprechung des EuGH zu Kopftüchern



Jean-Philippe LHERNOULD, Professor für Recht,
Universität Poitiers (FR)



1

1

Wichtige Regeln

- [Richtlinie 2000/78/EG](#) vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
 - [Allgemeiner Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung wegen der Religion](#) oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf (Art. 1)
 - [Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor](#), wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation [aus Gründen der Religion] eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (Art. 2(2) a).
 - [Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor](#), wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion (...) gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen (Art. 2(2) b)

2

Wichtige Regeln

- Charta der Grundrechte der Europäischen Union
 - Artikel 10: Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit
 - = Jeder Mensch hat das **Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit**.
 - = Freiheit, **seine Religion oder Weltanschauung durch Gottesdienst, Unterricht, Bräuche und Riten zu bekennen**. (...)

3

EuGH 14. März 2017, Rechtssache C-157/15, Samira Achbita gegen G4S Secure Solutions NV

Fall 1

4

Sachverhalt: Religionsausübung vs. Neutralitätsrichtlinien

- Die **Mitarbeiterin muslimischen Glaubens** begann als Rezeptionistin in einem privaten Unternehmen zu arbeiten.
- Damals gab es in dem Unternehmen eine **ungeschriebene Regel, die es den Mitarbeitern untersagte, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen** ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugung zu **tragen**.
- Während der Laufzeit ihres Vertrags teilte die Arbeitnehmerin ihren Vorgesetzten mit, dass **sie nun beabsichtige, während der Arbeitszeit ein islamisches Kopftuch zu tragen**.
- **Die Geschäftsleitung teilte ihr daraufhin mit, dass das Tragen eines Kopftuchs nicht geduldet werde**, da die sichtbare Zurschaustellung politischer, weltanschaulicher oder religiöser Symbole im Widerspruch zur **Neutralität stehe**, zu der sich das Unternehmen verpflichtet habe.
- Nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, dass sie mit einem islamischen Kopftuch zur Arbeit zurückkehren würde.
- Der **Betriebsrat genehmigte daraufhin eine Änderung der Betriebsordnung**, die besagt, dass es **den Arbeitnehmern untersagt ist, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugung zu tragen oder daraus abgeleitete Rituale zu vollziehen**".
- Da die Arbeitnehmerin beharrlich ein Kopftuch am Arbeitsplatz tragen wollte, wurde sie entlassen.

5

Bedeutung von "Religion": intern/extern

- Der Begriff "Religion" in Artikel 1 der Richtlinie ist so auszulegen, dass er sowohl das **forum internum**, d. h. die Tatsache, einen Glauben zu haben, als auch das **forum externum**, d. h. die **öffentliche Bekundung des religiösen Glaubens**, umfasst.
 - Da die EMRK und später die Charta den Begriff "Religion" in einem weiten Sinne verwenden, indem sie die Freiheit der Religionsausübung einschließen, **ist davon auszugehen, dass der EU-Gesetzgeber bei der Verabschiedung der Richtlinie 2000/78/EG denselben Ansatz verfolgte.**
- + Religion oder Weltanschauung" sind zwei Facetten eines einzigen geschützten Kriteriums

6

Unternehmensinterne Regelung: unmittelbare Diskriminierung?

- Die fragliche **interne Vorschrift** bezieht sich auf das Tragen von sichtbaren Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen und erfasst daher unterschiedslos jede Äußerung dieser Überzeugungen
 - Die Vorschrift ist so zu verstehen, dass sie **alle Arbeitnehmer des Unternehmens in gleicher Weise behandelt**, indem sie ihnen u. a. **allgemein und undifferenziert** vorschreibt, sich neutral zu kleiden, was das Tragen solcher Zeichen ausschließt
 - = Da jede Person wahrscheinlich eine Religion/einen Glauben hat, wird keine Person besonders angesprochen, wenn alle religiösen Zeichen ausgeschlossen werden.**
 - = Neutralitätsmaßnahme umfasst abstrakt alle Religionen.**
 - + **in der Praxis wurde die interne Regel auf Frau Achbita nicht anders angewandt als auf andere Arbeitnehmer**
- = Keine unmittelbare Diskriminierung

7

...mittelbare Diskriminierung?

- Ungleichbehandlung, die mittelbar auf der Religion oder Weltanschauung beruht, durch eine Unternehmensregel, **wenn die scheinbar neutrale Verpflichtung, die sie beinhaltet, tatsächlich dazu führt, dass Personen, die einer bestimmten Religion oder Weltanschauung angehören, besonders benachteiligt werden".**
- Eine solche Ungleichbehandlung stellt jedoch keine mittelbare Diskriminierung dar, wenn sie **durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.**

8

...mittelbare Diskriminierung?

- Der Wunsch, in den Beziehungen zu öffentlichen und privaten Kunden **eine Politik der religiösen Neutralität zu verfolgen, ist als legitimes Ziel anzusehen.**
 - Der Wunsch des Arbeitgebers, gegenüber den Kunden ein neutrales Bild abzugeben, **steht im Zusammenhang mit der unternehmerischen Freiheit, die in Artikel 16 der Charta anerkannt wird** und grundsätzlich legitim ist,
 - ...insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber bei der Verfolgung dieses Ziels **nur diejenigen Arbeitnehmer einsetzt, die mit den Kunden des Arbeitgebers in Kontakt kommen müssen**

9

...mittelbare Diskriminierung?

- Eine **Politik der Neutralität ist richtig angewandt, wenn sie wirklich konsequent und systematisch verfolgt wird.**
 - es ist Sache des vorliegenden Gerichts, zu prüfen, ob G4S vor der Entlassung von Frau Achbita eine allgemeine und undifferenzierte Politik des Verbots des sichtbaren Tragens von Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen bei Mitarbeitern, die mit ihren Kunden in Kontakt kommen, betrieben hat
- Es ist zu prüfen, ob das **Verbot auf das unbedingt Notwendige beschränkt ist**
 - Es ist zu prüfen, ob das Verbot des sichtbaren Tragens von Zeichen oder Kleidung, die mit einem religiösen Glauben oder einer politischen oder philosophischen Überzeugung in Verbindung gebracht werden können, **nur für G4S-Mitarbeiter gilt, die mit Kunden zu tun haben.**

10

Wichtigste Ergebnisse

- Das Urteil **bestätigt den Grundsatz der Neutralitätsklauseln** in Unternehmen
- Die Ausarbeitung interner Unternehmensregeln muss jedoch rigoros sein
 - Sie darf **nicht so formuliert sein, dass eine bestimmte Religion** (oder Religionen) **stigmatisiert wird**, da dies eine unmittelbare Diskriminierung - ohne die Möglichkeit einer Rechtfertigung - darstellen würde.
 - Die Neutralitätsklausel sollte dann **dem Personal mit Kundenkontakt vorbehalten sein**, zumindest wenn das legitime Ziel die Neutralität in den Beziehungen zu den Kunden ist.
 - Es muss sichergestellt werden, dass die **Neutralitätspolitik gegenüber den Kunden kohärent ist**, was beispielsweise nicht der Fall wäre, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit die Zurschaustellung religiöser Symbole trotz des Neutralitätsgebots toleriert hat
 - Es ist Sache des Richters, der mit der Rechtssache befasst ist, zu prüfen, ob es unter Berücksichtigung der dem Unternehmen innewohnenden Zwänge und ohne dass das Unternehmen eine zusätzliche Belastung zu tragen hätte, **möglich gewesen wäre, ihr angesichts einer solchen Weigerung einen Arbeitsplatz anzubieten, der keinen Sichtkontakt mit diesen Kunden beinhaltet**, anstatt sie zu entlassen

11

EuGH 14. März 2017, Rechtssache C-188/15, Asma Bougnaoui / Micropole SA

Fall 2

12

Fakten: Der Wunsch des Kunden nach Neutralität

- Im Oktober 2007 vor ihrer Anstellung durch das private Unternehmen Micropole, traf Frau B. auf einer Studierendenmesse einen Vertreter von Micropole traf, der sie darauf hinwies, dass das Tragen des islamischen Kopftuchs Probleme bereiten könnte, wenn sie mit den Kunden dieses Unternehmens in Kontakt trete..
- Als sie zu ihrem Abschlusspraktikum in das Unternehmen kam, trug sie ein einfaches Bandana.
- Später **trug sie am Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch**.
- Nach Abschluss ihres Praktikums stellte das Unternehmen sie am 15. Juli 2008 als Softwaredesignerin ein.
- Am 15. Juni 2009 wurde sie zu einem Vorgespräch über ihre etwaige Entlassung gebeten und anschließend mit Schreiben vom 22. Juni 2009 entlassen.
- In dem Schreiben heißt es unter anderem: "*Wir hatten Sie beauftragt, am 15. Mai 2009 für den Kunden ... an dessen Standort ... tätig zu werden. Im Anschluss an diesen Einsatz teilte uns der Kunde mit, dass eine Reihe seiner Mitarbeiter an dem Schleier Anstoß genommen habe, den Sie tatsächlich täglich tragen. Er bat zudem darum, dass es „nächstes Mal keinen Schleier“ geben möge.*"

13

Berufliche Anforderungen

- Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass eine **Ungleichbehandlung aufgrund eines [religiösen] Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn dieses Merkmal aufgrund der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt**, sofern es sich um ein rechtmäßiges Ziel handelt und die Anforderung verhältnismäßig ist

[Wenn das Neutralitätsgebot nicht auf einer schriftlichen internen Regelung beruht, wäre die Diskriminierung unmittelbar = "berufliche Anforderung" ist die einzige Möglichkeit, die "Religionsmaßnahme" zu rechtfertigen]

14

Berufliche Anforderungen

- Stellt die Bereitschaft eines Arbeitgebers, dem Wunsch eines Kunden Rechnung zu tragen, Dienstleistungen nicht mehr von einer Arbeitnehmerin erbringen zu lassen, die diesem Kunden vom Arbeitgeber zugewiesen wurde und ein islamisches Kopftuch trägt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar?
 - ein Merkmal, das mit der Religion zusammenhängt, kann nur unter sehr begrenzten Umständen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen
 - Der Begriff der "wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung" kann keine subjektiven Erwägungen wie die Bereitschaft des Arbeitgebers, die besonderen Wünsche des Kunden zu berücksichtigen, erfassen.

15

Wichtigste Ergebnisse

Nur unter sehr begrenzten Umständen kann ein Merkmal im Zusammenhang mit der Religion eine berufliche Anforderung darstellen

- der Begriff "wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung" kann sich hingegen nicht auf subjektive Erwägungen wie den Willen des Arbeitgebers, besonderen Kundenwünschen zu entsprechen, erstrecken
- der Wille eines Arbeitgebers, den Wünschen eines Kunden zu entsprechen, die Leistungen dieses Arbeitgebers nicht mehr von einer Arbeitnehmerin ausführen zu lassen, die ein islamisches Kopftuch trägt, nicht als eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne dieser Bestimmung angesehen werden kann

16

EuGH 15. Juli 2021, Rechtssache C-804/18 und C-341/19, IX gegen WABE eV

Fall 3

17

Fakten

- Im ersten Fall ging es um eine Angestellte einer Kindertagesstätte, deren interne Vorschriften es ihren Mitarbeitern untersagten, im Kontakt mit Kindern oder deren Eltern sichtbare Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Natur zu tragen.
- Da sie bei drei Gelegenheiten mit einem islamischen Kopftuch erschien, erhielt sie zwei Verwarnungen, deren Rechtmäßigkeit sie bestritt.
- Der zweite Fall betraf ein Handelsunternehmen, in dem sich eine Verkaufsberaterin, die ebenfalls ein Kopftuch trug, geweigert hatte, die neue interne Richtlinie anzuwenden, die das Tragen großer, auffälliger Zeichen religiöser, politischer oder weltanschaulicher Natur am Arbeitsplatz verbietet.

18

Unmittelbare Diskriminierung? (Eingabe 1)

- Wenn das Kriterium des Tragens auffälliger, großformatiger Zeichen religiöser Überzeugungen untrennbar mit einer oder mehreren bestimmten Religionen oder Weltanschauungen verbunden ist, bedeutet das Verbot, das ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern aufgrund dieses Kriteriums auferlegt, dass einige Arbeitnehmer aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung weniger günstig behandelt werden als andere
 - eine unmittelbare Diskriminierung ist bei Vorliegen eines inneren Neutralitätsgebots nicht völlig ausgeschlossen = es setzt eine Unterscheidung zwischen verbotenen Zeichen voraus
 - = unmittelbare Diskriminierung kann daher festgestellt werden.

19

Mittelbare Diskriminierung? (Eingabe 2)

- Wenn die interne Regel, die es den WABE-Mitarbeitern verbietet, sichtbare Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen zu tragen, wenn sie mit Eltern oder Kindern zu tun haben, in der Praxis bestimmte Religionen stärker betrifft als andere...
 - Nach den Feststellungen dieses Gerichts betrifft die Vorschrift statistisch gesehen fast ausschließlich Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihres muslimischen Glaubens ein Kopftuch tragen: Der Gerichtshof geht daher davon aus, dass diese Vorschrift eine mittelbar auf der Religion beruhende Ungleichbehandlung darstellt.

20

Mittelbare Diskriminierung? (Eingabe 3)

- (a) Der bloße Wunsch eines Arbeitgebers, eine Politik der Neutralität zu verfolgen, reicht als solcher nicht aus, um eine mittelbar auf der Religion beruhende Ungleichbehandlung objektiv zu rechtfertigen
- (b) bei der Feststellung des Vorliegens einer objektiven Rechtfertigung können die Rechte und legitimen Wünsche der Kunden oder Nutzer berücksichtigt werden
 - das Recht der Eltern, die Erziehung und den Unterricht ihrer Kinder in Übereinstimmung mit ihren religiösen, weltanschaulichen und erzieherischen Überzeugungen sicherzustellen, und für ihren Wunsch, dass ihre Kinder von Personen beaufsichtigt werden, die im Kontakt mit den Kindern nicht ihre Religion oder Weltanschauung zum Ausdruck bringen

21

Mittelbare Diskriminierung? (Eingabe 3)

- (c) Neutralitätspolitik durch das Risiko nachteiliger Folgen gerechtfertigt?
 - Die Vermeidung von sozialen Konflikten innerhalb des Unternehmens und die Präsentation eines neutralen Bildes des Arbeitgebers gegenüber den Kunden kann einem echten Bedürfnis des Arbeitgebers entsprechen
 - Es ist noch zu prüfen, ob die interne Regelung zur Erreichung des angestrebten Ziels geeignet ist und ob sich das Verbot auf das unbedingt erforderliche Maß beschränkt.

22

EuGH 13. Oktober 2022, Rechtssache C-344/20, L.F. gegen SCRL

Fall 4

23

Sachverhalt: Abfassung der Neutralitätsklausel

- Die Bewerberin, die muslimischen Glaubens ist und das islamische Kopftuch trägt, richtete eine Initiativbewerbung an SCRL, um dort ein sechswöchiges unbezahltes Praktikum zu absolvieren.
- Die Klägerin nahm an einem Gespräch mit den Führungskräften von SCRL teil und wurde gefragt, ob sie bereit sei, die bei SCRL geltende Neutralitätsregel einzuhalten: Die Arbeitnehmer werden "darauf achten, dass sie ihre religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen, welche diese auch immer sein mögen, in keiner Weise, weder durch Worte noch durch die Kleidung oder auf andere Weise, zum Ausdruck bringen".
- Die Klägerin lehnte dies ab, erneuerte ihre Bewerbung und bot an, eine andere Art von Kopfbedeckung zu tragen.
- SCRL teilte der Klägerin mit, dass sie ihr kein solches Praktikum anbieten könne.

24

Mittelbare Diskriminierung?

- Eine Rechtfertigung ist nur dann objektiv, wenn ein echtes Bedürfnis des Arbeitgebers besteht.
- Diese Auslegung ist von dem Bestreben geleitet, grundsätzlich Toleranz und Respekt sowie die Akzeptanz eines größeren Maßes an Vielfalt zu fördern und zu verhindern, dass die Einführung einer Neutralitätspolitik innerhalb eines Unternehmens zum Nachteil von Arbeitnehmern missbraucht wird, die religiöse Gebote beachten, die das Tragen einer bestimmten Bekleidung vorschreiben.
- Dieses Urteil bestätigt:
 - Strenge Kontrolle der Richter über unternehmensinterne Vorschriften zu religiösen Fragen + Neutralitätsgebot darf das Streben nach Vielfalt nicht vernachlässigen
 - Die Richtlinie 2000/78 gilt weder für politische oder gewerkschaftliche Überzeugungen noch für künstlerische, sportliche, ästhetische oder sonstige Überzeugungen oder Vorlieben.