

## **Amicus Curiae-Stellungnahme zu den Schlussanträgen der Generalanwältin am EuGH, Juliane Kokott, vom 31. Mai 2016**

Vorgelegt vom Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland e.V. am 20. Juni 2016

Zur Rechtssache C-157/15, Samira Achbita  
und  
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding  
gegen  
G4S Secure Solutions NV  
vorgelegt vom Belgischen Kassationshof

### **Einleitung**

Am 15. März 2016 befasste sich der Europäische Gerichtshof in Luxemburg mit dem Thema Kopftuch am Arbeitsplatz innerhalb der Privatwirtschaft. Anhängig sind zwei vergleichbare Fälle; eine Klägerin stammt aus Belgien, eine aus Frankreich.<sup>1</sup> Die in den nationalen Gerichten mit den Fällen befassten Richter legten dem EuGH einige Fragen zum Europäischen Recht vor und alle Parteien trugen ihre Rechtsauffassungen vor. Das Datum der Urteilsverkündung steht noch nicht fest.

Am 31. Mai 2016 legte die Generalanwältin des EuGH, Juliane Kokott, ihre Schlussanträge zum Rechtsstreit der belgischen Klägerin vor.<sup>2</sup> Zwar sind die Schlussanträge für das Gericht nicht bindend, dennoch zeigt die Praxis, dass das Gericht ihnen häufig folgt. Die sehr große Medienresonanz – mit oft an den Tatsachen vorbeigehenden Inhalten<sup>3</sup> – hat uns veranlasst, die Schlussanträge eingehender zu betrachten.

---

<sup>1</sup> Belgien: Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV, Rechtssache C-157/15. Frankreich: Bougnaoui und ADDH, Rechtssache C 188/15.

<sup>2</sup> Schlussanträge der Generalanwältin Juliane Kokott vom 31. Mai 2016, Rechtssache C-157/15, Samira Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen G4S Secure Solutions NV.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d50be3d23cf04f483c9541fc2a1a4a7f98.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuTahb0?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=419178>

<sup>3</sup> Die Bandbreite der Schlagzeilen reichte von der Behauptung, es sei ein „Grundsatzurteil“ gesprochen worden, über „Kopftuchverbot kann zulässig sein“ bis zu „Firmen können Kopftuch verbieten“ und „Freiheit ist wichtiger als ein Stofflappen“.

### **Gegenstand der Schlussanträge**

Die Schlussanträge begutachten die Betriebsregelung eines privaten Unternehmens im Hinblick auf die EU-Richtlinie 2000/78 (Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf).<sup>4</sup>

Die zur Diskussion stehende Regelung, die der Arbeitgeber der Klägerin erlassen hatte, lautet: *„Es ist den Arbeitnehmern verboten, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen zu tragen und/oder jeden Ritus, der sich daraus ergibt, zum Ausdruck zu bringen.“*<sup>5</sup> Das Papier der Generalanwältin befasst sich mit der Frage, ob ein privater Arbeitgeber einer muslimischen Arbeitnehmerin das Tragen eines Kopftuches am Arbeitsplatz verbieten kann und ob er sie entlassen darf, wenn sie das Kopftuch während ihrer Arbeit nicht abnimmt.<sup>6</sup>

### **Keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion**

Im ersten Teil der Schlussanträge wird erläutert, dass die Betriebsregelung keine unmittelbare Diskriminierung einer bestimmten Religion darstelle, weil sie das Tragen aller religiösen Zeichen verbiete.

Es handele sich auch nicht um eine unmittelbare Diskriminierung von Religion an sich, weil das Verbot auch politische und philosophische Zeichen umfasse.

Aufgrund der Formulierung der Betriebsregelung ergibt sich nach Ansicht der Generalanwältin „[...] allein eine Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern, die eine bestimmte Überzeugung – sei sie religiöser, politischer oder philosophischer Natur – aktiv zum Ausdruck bringen wollen, und ihren Kollegen, die dieses Bedürfnis nicht verspüren. Darin liegt jedoch keine unmittelbar und spezifisch mit der Religion verknüpfte „weniger günstige Behandlung“.“<sup>7</sup> D.h., es liege keine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des AGG vor, sondern eine mittelbare Diskriminierung.

**Fazit:** Wenn alle religiösen, weltanschaulichen und politischen „Zeichen“ verboten werden, begründe eine solche Regelung allenfalls eine mittelbare Diskriminierung.

### **Kritik an der Argumentation der Generalanwältin**

Die Generalanwältin zeigt durch die von ihr gewählte Formulierung „eine bestimmte, religiöse Überzeugung aktiv zum Ausdruck bringen zu wollen“, dass sie keine Unterscheidung trifft zwischen maßgeblich unterschiedlichen Motiven, die einer religiösen „Bekundung“ zugrunde liegen können. Sie stellt lediglich darauf ab, dass der/die Betreffende sich dadurch als Anhänger einer bestimmten Religion kenntlich machen möchte. Dass das Motiv jedoch lediglich rein religiöser, auf einer Gewissensentscheidung basierender und nicht demonstrativer Natur sein könnte, wird nicht in Betracht gezogen. Dies müsste aus unserer Sicht jedoch auch zu einer differenzierten Bewertung führen. Insofern kann sehr wohl davon ausgegangen werden, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, denn durch die Betriebsregelung werden Personen, die bspw. einem aus religiösen Gründen als verpflichtend verstandenen Bedeckungsgebot Folge leisten wollen, unmittelbar benachteiligt. Tun sie dies entgegen der Vorgaben des Arbeitgebers, riskieren sie eine Kündigung.

Die EU-Richtlinie 2000/78 hat zum Ziel, Religion und Weltanschauung besonders zu schützen. Dieses Ziel konterkariert die vorliegende, vermeintlich neutrale Betriebsregelung.

---

<sup>4</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16). [http://www.allgemeines-gleichbehandlungsgesetz.de/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=37&Itemid=58](http://www.allgemeines-gleichbehandlungsgesetz.de/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=37&Itemid=58)

<sup>5</sup> Schlussanträge, Rn. 17.

<sup>6</sup> Vgl. Ebenda, Rn. 1.

<sup>7</sup> Ebenda, Rn. 53.

In ihrer Anwendung führt sie dazu, dass Bekleidungen, die aus modischen Motiven gewählt werden und diese zum Ausdruck bringen, im Vergleich zu Bekleidungen, die religiös oder weltanschaulich motiviert sind, privilegiert werden. Denn ersteres Verhalten ist erlaubt, während letzteres verboten wird.

### **Mittelbare Diskriminierung liegt vor**

Nach der Feststellung, dass die Regelung des Arbeitgebers der Klägerin eine mittelbare Diskriminierung<sup>8</sup> begründe, untersucht die Generalanwältin, ob die Ungleichbehandlung gerechtfertigt werden könne oder ob es sich um eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung handele (= eine verbotene Diskriminierung).

### **Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung**

Damit eine mittelbare Ungleichbehandlung zulässig ist, muss die Forderung (in diesem Fall, ohne Kopftuch zu arbeiten) zum einen eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ darstellen und es sich zum anderen um eine „angemessene Anforderung“ zur Verfolgung eines „rechtmäßigen Ziels“<sup>9</sup> handeln.

Aus Sicht der Generalanwältin ermöglicht es der unternehmerische Bewertungsspielraum (der auf dem Grundrecht der unternehmerischen Freiheit beruht) einem Arbeitgeber, Kleidung oder Verhalten im Rahmen der Unternehmenspolitik als berufliche Anforderung vorzuschreiben.<sup>10</sup> Es wird zwar angemerkt, dass die Hürde für den Nachweis, dass das Arbeiten ohne Kopftuch eine „wesentliche und entscheidende“ Anforderung ist, hoch ist. Der Nachweis wird aber ihrerseits als erfolgt angesehen.<sup>11</sup>

### **Kritik an der Argumentation der Generalanwältin**

Ohne Unternehmen das Recht auf die Schaffung einer Unternehmensidentität absprechen zu wollen, wird in der vorliegenden Argumentation nicht klar, warum es sich bei einer Bekleidungs Vorschrift nicht lediglich um eine „berufliche Anforderung“, sondern um „eine wesentliche und entscheidende“ berufliche Anforderung handeln soll. Die Generalanwältin selbst weist darauf hin, dass die meisten Verfahrensbeteiligten nicht davon ausgehen, dass es sich bei der Regel, die der Arbeitgeber aufgestellt hat, um eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung handelt.<sup>12</sup> Dies ist aber eine der Voraussetzungen, um die strittige Vorschrift des Arbeitgebers als nicht diskriminierend einzustufen, ansonsten wäre sie europarechtswidrig.

### **Rechtmäßiges Ziel – geeignetes Mittel, dieses Ziel zu erreichen**

Die Generalanwältin argumentiert, der unternehmerische Bewertungsspielraum erlaube es, sich zwischen einer Politik der Vielfalt und einer Neutralitätspolitik zu entscheiden.<sup>13</sup> Die

---

<sup>8</sup> Nach Art. 2 der Richtlinie 2000/78 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 mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

<sup>9</sup> Art. 4 der Richtlinie 2000/78 „Berufliche Anforderungen“ sieht in Abs. 1 vor, „[...] dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals [...] 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.“

<sup>10</sup> Schlussanträge, Nummer 82.

<sup>11</sup> Ebenda, Rn. 84.

<sup>12</sup> Ebenda, Rn. 71.

<sup>13</sup> Ebenda, Rn. 76.

Neutralitätspolitik des Unternehmens sei ein legitimes Ziel und die strittige Regelung des Arbeitgebers sei geeignet, dieses Ziel zu erreichen. Sie weist jedoch darauf hin, dass eine solche Regelung sowohl in sich nicht widersprüchlich sein, als auch betrieblichen Anforderungen nicht zuwiderlaufen dürfe und zudem bei allen Mitarbeitern konsequent angewendet und durchgesetzt werden müsse.<sup>14</sup>

### **Kritik an der Argumentation der Generalanwältin**

Als problematisch ist bereits zu bewerten, dass die Generalanwältin das Ziel der religiös und weltanschaulichen Neutralität zu einem legitimen Ziel deklariert, hinter dem grundlegende Rechte von Beschäftigten zurückstehen müssen.

Auch wenn „Neutralität“ als allgemein zulässiges Prinzip angesehen wird, muss berücksichtigt werden, dass die in der strittigen Betriebsregelung vorliegenden Definition von Neutralität sich ausschließlich auf die Nichtzulässigkeit des Auslebens von religiös oder weltanschaulichen Motiven bezieht, die durch die Grundrechte der Union besonders geschützt werden sollen, nicht aber auf das Ausleben von modischen oder Lifestyle-Präferenzen.

Im staatlichen Kontext bedeutet Neutralität, dass der Staat sich mit keiner Religion oder Weltanschauung identifizieren und die Mitglieder einer Gruppe gegenüber denen einer anderen Gruppe privilegieren darf. Wie das Bundesverfassungsgericht in seinem Kopftuch-Beschluss feststellte, wird die staatliche Neutralität nicht dadurch verletzt, dass Bedienstete religiöse Zeichen tragen, denn sie werden dem jeweiligen Individuum und nicht dem Staat zugerechnet. Erst dann, wenn die Bediensteten über ihr bloßes Aussehen hinaus, durch Handlungen oder Aussagen auf Andere Einfluss nehmen wollen oder diese unterschiedlich behandeln, liegt eine Verletzung der staatlichen Neutralität vor.<sup>15</sup> Die Regeln, die für den Staat – der zur Neutralität verpflichtet ist – gelten, können nicht weniger streng sein als diejenigen für die Privatwirtschaft, wo eine Neutralitätspolitik lediglich eine Option unter anderen ist. Auch innerhalb eines laizistischen Staates sind Privatunternehmen nicht dem Laizitätsprinzip verpflichtet.

Dies bleibt außer Acht, wenn die Generalanwältin die Fähigkeit einer Person, der Neutralitätspolitik des Arbeitgebers zu genügen, lediglich an der *Sichtbarkeit der Religionszugehörigkeit* fixiert und nicht an deren gesamtem Verhalten. Das ist umso unverständlicher, da sie an anderer Stelle über das Kriterium der Sichtbarkeit deutlich hinausgeht. Dort heißt es, es sei völlig legitim, wenn ein Unternehmen die Erwartungen seiner Kunden, diskriminierungsfrei, zuvorkommend und höflich bedient zu werden, „[...] zur Bedingung für die Ausübung der Tätigkeit seiner Arbeitnehmer und damit zu einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 erhebt.“<sup>16</sup> Eine berufliche Anforderung kann also nicht auf das Aussehen eines Arbeitnehmers reduziert werden, sondern umfasst das ganze Verhalten. Wieso das im strittigen Fall anders sein und nur *ein Aspekt* des Verhaltens ausschlaggebend sein sollte, ist nicht nachvollziehbar.

Die Befürchtung von Umsatzausfällen aufgrund von ausbleibenden Kunden, die eine homogene Belegschaft wünschen, sieht die Generalanwältin mit Verweis auf die Rechtsprechung, nicht als legitimes Ziel eines Unternehmens.<sup>17</sup> Entsprechend kann auch das reine Aussehen kein Grund sein, dass berufliche Anforderungen nicht erfüllt werden können.

---

<sup>14</sup> Ebenda, Nummer 103.

<sup>15</sup> Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Januar 2015, Az. 1 Bv R 471/10 und 1 BvR 1181/10

<sup>16</sup> Ebenda, Nummer 92.

<sup>17</sup> Ebenda, Nummer 90f.

Der Verstoß eines Arbeitnehmers gegen die Neutralitätspolitik seines Arbeitgebers wäre erst dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer Kunden oder Kollegen wegen deren Religion, Weltanschauung oder einem anderen Diskriminierungskriterium anders behandeln würde als Angehörige der eigenen Gruppe.

Hinzu kommt: Einzelne Unternehmensziele stärker zu gewichten als den Diskriminierungsschutz, würde die entsprechenden EU-Richtlinien unterlaufen. Wenn sogar die Umsatzmaximierung, von der unter Umständen die Existenz eines Unternehmens abhängt, als Unternehmensziel zurücktreten muss, sobald es in Konflikt mit dem Schutz vor Diskriminierung gerät, muss dies umso mehr für ein beliebiges Ziel wie das der Neutralität gelten.

### **Angemessenheit/Verhältnismäßigkeit der Forderung**

Die Generalanwältin bezeichnet die Verhältnismäßigkeitsprüfung als „[...] *delikate Angelegenheit, bei der unser Gerichtshof [...] den innerstaatlichen Stellen – insbesondere den nationalen Gerichten – einen gewissen Beurteilungsspielraum zugestehen sollte, den sie unter strikter Beachtung der unionsrechtlichen Vorgaben ausschöpfen können.*“<sup>18</sup>

Den Ausführungen der Generalanwältin ist zu entnehmen, dass sie die strittige Regelung des Arbeitgebers als notwendig zur Erreichung des Ziels „Neutralität“ einstuft, weil Alternativen, wie eine Integration des Kopftuchs in eine Uniform oder eine Versetzung in den Innendienst nicht zielführend seien, um die angestrebte Neutralität zu erreichen. *„Denn eine Arbeitnehmerin, die ein islamisches Kopftuch trägt, stellt ein sichtbares religiöses Zeichen zur Schau, gleichviel, ob dieses Kopftuch farblich und stilistisch auf ihre Berufskleidung abgestimmt ist oder nicht. Mehr noch: Wenn das religiöse Zeichen Teil der Uniform wird, verlässt der Arbeitgeber sogar den selbst gewählten Pfad der Neutralität.“*<sup>19</sup>

Die Generalanwältin sieht die Religionsausübung, welche auch unionsrechtlich durch Art. 10 Abs. 1 Satz 2 der Charta der Grundrechte anerkannt sei, als wichtigen Teil der Entfaltung der Persönlichkeit an. Dennoch kommt sie zu dem Ergebnis, dass das Verbot die berechtigten Interessen der Betroffenen nicht übermäßig beeinträchtigt. Als Begründung dafür gibt sie unter anderem an: *„Während ein Arbeitnehmer sein Geschlecht, seine Hautfarbe, seine ethnische Herkunft, seine sexuelle Ausrichtung, sein Alter oder seine Behinderung nicht „an der Garderobe abgeben“ kann, sobald er die Räumlichkeiten seines Arbeitgebers betritt, kann ihm bezüglich seiner Religionsausübung am Arbeitsplatz eine gewisse Zurückhaltung zugemutet werden, sei es hinsichtlich religiöser Praktiken, religiös motivierter Verhaltensweisen oder – wie hier – hinsichtlich seiner Bekleidung.“*<sup>20</sup>

### **Kritik an der Argumentation der Generalanwältin**

Die Verhältnismäßigkeitsprüfung stützt sich weitgehend nicht auf rechtliche Quellen, sondern stellt lediglich die Meinung der Generalanwältin dar. Die grundlegende Schwäche der Argumentation der Generalanwältin zeigt sich dabei darin, dass sie der unternehmerischen Freiheit mehr Gewicht beimisst als der Religionsfreiheit sowie dem menschenrechtlich verbürgerten Diskriminierungsschutz. In der Richtlinie 2000/78/EG heißt es insoweit: *„Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht.“*

Diese Bevorzugung der unternehmerischen Freiheit geht sogar so weit, dass selbst die in anderen Ländern übliche Integration des Kopftuches in die Arbeitsbekleidung umgehend als

<sup>18</sup> Ebenda, Rn. 99.

<sup>19</sup> Ebenda, Rn. 107.

<sup>20</sup> Ebenda, Rn. 116.



Alternative abgelehnt wird, da sie mit der selbst gewählten Neutralität des Arbeitgebers in Konflikt stehe. Dabei könnte auf diese Weise sowohl die vom Arbeitgeber zum Unternehmensziel erhobene Neutralität erreicht werden als auch die Betroffene ihrem religiös motivierten Bedürfnis, Haare und Hals zu bedecken, genügen. Es dürfte auch unstrittig sein, dass die betriebliche Anordnung, eine Bedeckung zu wählen, die nicht auf den ersten Blick „islamisch“ aussieht, wesentlich weniger gravierend ist als eine Kündigung; sie müsste also nach der EU Richtlinie 2000/78 dieser auf jeden Fall vorgezogen werden. Das gilt insbesondere für den vor dem EuGH anhängigen Fall, weil in der fraglichen Betriebsregel keine Kleiderordnung vorgegeben, sondern nur alles verboten ist, das religiös, weltanschaulich oder politisch konnotiert ist, so dass andere Kopfbedeckungen oder Kleidungsstücke von der Regel nicht betroffen, also eindeutig erlaubt sind.

Weiterhin wird zwar die Wichtigkeit der Religionsfreiheit als „Fundament einer demokratischen Gesellschaft“ herausgestellt, gleichzeitig wird der Schutz dieser fundamentalen Freiheit aber wieder relativiert. So argumentiert die Generalanwältin, eine übermäßige Beeinträchtigung der Religionsfreiheit sei bei der Klägerin nicht gegeben, weil nur ein Aspekt der Religionsausübung eingeschränkt (das Tragen des Kopftuches) werde. Zudem könne ja die Religionsausübung anders als die anderen Diskriminierungsmerkmale „an der Garderobe“ abgegeben werden. Daher sei in religiösen Fragen eine gewisse Zurückhaltung am Arbeitsplatz zumutbar.

Diese Sichtweise hat zur Folge, dass das Diskriminierungsmerkmal der Religion deutlich schwächer gewichtet wird als die anderen Diskriminierungsmerkmale. Eine solche Priorisierung ist jedoch in der EU-Richtlinie 2000/78 nicht vorgesehen und kann aus unserer Überzeugung nicht nur deshalb eingeführt werden, weil die Generalanwältin die Befolgung einer religiösen Bekleidungsregel als Brauch definiert, den *„[...] der Arbeitnehmer nicht zwingend am Arbeitsplatz ausüben [muss, sondern] dies in aller Regel auch in seiner Freizeit zu Genüge tun [kann].“*<sup>21</sup>

Relevant dürfte zudem auch sein, dass die Religionsausübung, die ja Ausdruck der Religionsfreiheit ist, nicht an den Türen des Arbeitgebers endet. Wie schon zuvor erwähnt, liegt dem Praktizieren einer Religion/Weltanschauung in der Regel eine Gewissensentscheidung zugrunde und zwischen Gewissen und Arbeitsstelle wählen zu müssen, ist keine leichte Entscheidung, ganz gleich wie sie letztendlich ausfällt. Das erzwungene Ablegen eines Kleidungsstücks (Kopftuch, Kippa oder Turban), das aufgrund einer als verpflichtend empfundenen religiösen Regel getragen wird, hat – das lässt sich auch für nicht-gläubige Menschen leicht nachvollziehen – andere Auswirkungen auf das Gewissen eines Gläubigen als das Verbot z.B. zum Tragen eines nicht religiös vorgeschriebenen Schmuckstücks. Während Ersteres Bestandteil der religiösen Praxis ist, geht es bei Letzterem um den Wunsch, seine Überzeugung aktiv zum Ausdruck zu bringen. Im ersten Fall führt die Befolgung des Verbots zu einem Gewissenskonflikt und innerer Zerrissenheit, im zweiten Fall nicht. Dass diese völlig unterschiedlichen Beweggründe nicht in eine Würdigung einfließen, ist für uns nicht nachvollziehbar.

Das gilt besonders in einem Fall, in dem es aus religiöser Sicht nicht um Symbolik geht, sondern um die Möglichkeit, Körperteile zu bedecken, die man aus religiöser Motivation nicht öffentlich zeigen möchte. Dass diese Entscheidung während der Arbeitszeiten beim Arbeitgeber liegt, empfinden wir durchaus als massive Beeinträchtigung auch der Selbstbestimmung, zumal der Anteil der Lebenszeit, die am Arbeitsplatz verbracht wird, hoch ist.

Es bleibt im Ergebnis unbegreiflich, dass die Religionsfreiheit hier völlig hinter dem vermeintlichen Neutralitätsstreben des Unternehmers zurücktritt. Auch der Diskriminierungsschutz läuft hier weitgehend leer, wenn dem Arbeitgeber unter dem

---

<sup>21</sup> Ebenda, Rn. 110.

Gesichtspunkt der Neutralität und der Gleichbehandlung die Diskriminierung einer Arbeitnehmerin gestattet wird. Denn gerade diesen Missstand sollte ja das Verbot einer mittelbaren Diskriminierung ausräumen.

Ein Schlag ins Gesicht all derer, die sich seit Jahren mit der Beratung von muslimischen Frauen, denen der gleichberechtigte Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt wird, beschäftigen, ist die Behauptung der Generalanwältin, die Integration muslimischer Frauen in das berufliche und gesellschaftliche Leben werde durch Kopftuchverbote nicht erschwert. Dazu führt sie ausgerechnet die Laufbahn der Klägerin als Beispiel an. Diese sei trotz des Kopftuchverbots als Muslimin perfekt ins Arbeitsleben integriert gewesen. Problematisch sei es erst dann geworden, als sie darauf bestand, ein Kopftuch zu tragen. Erst daraufhin habe sie ihren Arbeitsplatz verloren. Das bedeutet in unseren Augen nichts anderes, als dass aus Sicht der Generalanwältin die Klägerin ihre Kündigung selbst verschuldet hat, indem sie ihre gesetzlich garantierte Religionsfreiheit umfänglicher als bisher hatte wahrnehmen wollen.<sup>22</sup>

Aus der Antidiskriminierungsarbeit wissen wir, dass selbst Kopftuchverbote, die auf bestimmte Bereiche begrenzt sind, wie das vom BVerfG kürzlich aufgehobene Kopftuchverbot im Schuldienst, eine große Signalwirkung haben und dazu führen, dass Arbeitgeber vermehrt pauschale und offensichtlich rechtswidrige Kopftuchverbote aussprechen, die erst wieder durch langwierige Klageverfahren aus der Welt geschafft werden müssen.

Bereits drei Tage nach den Einlassungen der Generalanwältin und der Berichterstattung in den Medien konnten wir die zu erwartende negative Wirkung feststellen.

So rechtfertigt in einem Beratungsfall der Verantwortliche einer *staatlichen deutschen* Einrichtung sein pauschal ausgesprochenes Kopftuchverbot (das lt. BVerfG-Beschluss verfassungswidrig ist) mit Verweis auf die Schlussanträge der Generalanwältin des EuGH, die sich auf einen *belgischen* Fall in einem *Privatunternehmen* beziehen. Er schreibt, es sei erfreulich, dass es nun – wie er der Zeitung entnommen habe – geltende Rechtslage sei(!), dass Arbeitgeber in ihren Betrieben eine religiöse und weltanschauliche Neutralität durchsetzen könnten. Dieser Auffassung schließe er sich an und handele entsprechend.

Ungeachtet der Sachlage ist also bereits jetzt beträchtlicher Schaden angerichtet, weiterer ist aus unserer Beratungserfahrung zu befürchten, wenn der EuGH sich nicht deutlich anders positioniert.

Es ist ein politisches und gesellschaftliches Problem, dass zur Durchsetzung rechtswidriger Interessen im Zusammenhang mit dem Kopftuch Sachverhalte pauschalisiert oder (absichtlich) missverstanden werden, kein rechtliches. Die meist völlig an den Tatsachen vorbeigehende Medienberichterstattung ist dabei auch nicht gerade hilfreich. Umso wichtiger wäre es gewesen, wenn die Generalanwältin sich mit Aussagen, die auf ihrer individuellen Einschätzung beruhen (wie z.B., dass ein Kopftuchverbot die Integration muslimischer Frauen nicht erschwere oder dass es ausreiche, religiöse „Bräuche“ außerhalb der Arbeitszeit zu praktizieren), zurückgehalten hätte.

Als Bürgerinnen dieses Landes ist es unser Anspruch, dass die grundgesetzlich garantierte Freiheit sowohl der Berufswahl als auch der religiösen Praxis (d.h. seine Überzeugung auch in für verbindlich gehaltene Handlungen umzusetzen) auch für muslimische Frauen vollumfänglich gewährleistet ist. Zudem – auch das hat das BVerfG in seinem Beschluss zu Recht angemahnt – hält das Verbot, eine religiös motivierte Kopfbedeckung zu tragen, faktisch vor allem muslimische Frauen von einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit fern. Das steht „[...] in einem rechtfertigungsbedürftigen Spannungsverhältnis zum Gebot der

---

<sup>22</sup> Ebenda, Rn. 124.

tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen (Art. 3 Abs. 2 GG).<sup>23</sup> Es ist bedauerlich, dass diese Überlegung bei den Schlussanträgen keinerlei Rolle spielt.

Bedenklich ist auch, dass die Generalanwältin am Ende ihrer Ausführungen die Größe eines (religiösen) Zeichens als Kriterium für die Verhältnismäßigkeitsprüfung heranzieht: „*Ein kleines und dezent angebrachtes religiöses Symbol – etwa in Form eines Ohrrings, einer Halskette oder einer Anstecknadel – wird im Zweifel eher statthaft sein als eine auffällige Kopfbedeckung wie ein Hut, ein Turban oder ein Kopftuch.*“<sup>24</sup>

Die Größe eines Zeichens ist als Kriterium dafür, ob der gebotenen Zurückhaltung Genüge getan wird, ungeeignet, weil für das angestrebte Ziel der Neutralität die bloße Existenz des Zeichens ausschlaggebend ist. Gerade in einem Fall, in dem „größere“ Zeichen, beispielsweise das Kopftuch verboten und „kleinere“ Zeichen, beispielsweise ein Schmuckkreuz erlaubt wären, würden Ungleichbehandlungen der Religionen untereinander auftreten, wodurch der Arbeitgeber im Zuge seiner eigenen Neutralitätsmaxime, die ja eine unterschiedslose Gleichbehandlung fordert, gezwungen wäre, beides zu erlauben oder zu verbieten. Zudem sind Privilegierungsversuche schon mehrfach vor Gerichten gescheitert. Zudem stellt sich die Frage, wie sich die Auffassung, „große“ Zeichen könnten an der Garderobe abgegeben werden, Kleine müssten es aber nicht, logisch argumentieren ließe.

### **Schlussbetrachtung**

Positiv ist hervorzuheben, dass die Generalanwältin mehrfach betont, dass Pauschalverbote, die einzelne Religionen treffen oder aus Vorurteilen erwachsen, definitiv diskriminierend und unzulässig sind. Zwar ist das eigentlich selbstverständlich, kann aber – gerade angesichts der derzeitigen politischen Lage und der teilweise recht undifferenzierten Berichterstattung – nicht oft genug gesagt werden. Wie Betroffene allerdings den Nachweis führen können, dass ein betriebliches Kopftuchverbot auf Vorurteilen basiert, die mit dem Argument der Neutralität kaschiert wurden, bleibt im Unklaren.

Die Schlussanträge setzen der Religions- und Weltanschauungsfreiheit, die sowohl grundrechtlich als auch innerhalb der EU-Richtlinien privilegiert sind, die unternehmerische Freiheit gegenüber, die jedoch keinen gleichwertigen Schutz genießt. Dass die Verhältnismäßigkeitsprüfung dennoch so deutlich zu Gunsten des Unternehmens und zu Lasten der Klägerin ausfällt, ist nicht nachvollziehbar. Eine solch starke Gewichtung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit relativiert das Antidiskriminierungsrecht in bedenklicher Weise.

Erfreulicherweise weist das Gutachten ausdrücklich darauf hin, dass die Unternehmensziele „Neutralität“ und „Vielfalt“ nicht miteinander zu vereinbaren sind. Damit kommt die Einführung von „Neutralitätsgeboten“ nicht für Unternehmen in Frage, die sich die Förderung von Vielfalt und Diversität als Unternehmensziele auf die Fahne geschrieben (und z.B. die Charta der Vielfalt unterzeichnet) haben.

### **Ausblick**

Die Generalanwältin stellt dar, dass alle Verfahrensbeteiligten „[...] sich zutiefst uneinig [sind], ob ein Verbot wie das hier streitige ein legitimes Ziel verfolgt, geschweige denn ein legitimes Ziel im Sinne einer der beiden genannten Richtlinienbestimmungen, und ob es einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhält.“<sup>25</sup> Deshalb und auch vor dem Hintergrund der sehr unterschiedlichen Identitäten und Religionsverfassungsrechte der einzelnen Mitgliedsstaaten, empfiehlt sie dem EuGH, keine eigene Beurteilung der zur Diskussion

<sup>23</sup> Beschluss des BVerfG zum Kopftuch Az. 1 Bv R 471/10 und 1 BvR 1181/10, Rn 96.

<sup>24</sup> Schlussanträge, Rn. 118.

<sup>25</sup> Ebenda, Rn. 63.



---

stehenden Betriebsregel, sondern lediglich, Kriterien für eine Verhältnismäßigkeitsprüfung zu benennen, die dann dem belgische Gericht zur Urteilsfindung dienen können.

Die rechtliche Situation in Deutschland garantiert eine größere Religionsfreiheit als das in anderen EU-Ländern der Fall ist. Betriebsregeln, wie die im vorliegenden Fall diskutierten, haben pauschalierenden Charakter; daher könnten sich problematische Diskrepanzen zwischen dem nationalen Verfassungsrecht und dem europäischen Recht ergeben.

Für den Erhalt von Freiheiten muss man sich jedoch einsetzen und dazu gehört auch, sich über eigene Rechte zu informieren und sich zu wehren, wenn diese unter politischen oder unternehmerischen Vorzeichen eingeschränkt werden.

Erstellt von Gabriele Boos-Niazy

Wesseling, den 08. Juni 2016

Aktionsbündnis muslimischer Frauen e. V.  
E-Mail: [info @muslimische-frauen.de](mailto:info@muslimische-frauen.de)  
[www.muslimische-frauen.de](http://www.muslimische-frauen.de)