



Urteile in den Rechtssachen C-157/15, Achbita und Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions, und C-188/15, Bougnaoui und Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers

Presse und Information

**Eine unternehmensinterne Regel, die das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens verbietet, stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar**

*Ohne eine solche Regel kann der Wille eines Arbeitgebers, den Wünschen eines Kunden zu entsprechen, wonach seine Leistungen nicht mehr von einer Arbeitnehmerin erbracht werden sollen, die ein islamisches Kopftuch trägt, jedoch nicht als berufliche Anforderung angesehen werden, die das Vorliegen einer Diskriminierung auszuschließen vermag*

**Rechtssache C-157/15, G4S Secure Solutions**

Am 12. Februar 2003 trat Frau Samira Achbita, die muslimischen Glaubens ist, als Rezeptionistin in den Dienst des Unternehmens G4S. Dieses private Unternehmen erbringt für Kunden aus dem öffentlichen und privaten Sektor u. a. Rezeptions- und Empfangsdienste. Als Frau Achbita eingestellt wurde, verbot eine bei G4S geltende ungeschriebene Regel es den Arbeitnehmern, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen zu tragen.

Im April 2006 kündigte Frau Achbita ihrem Arbeitgeber an, dass sie beabsichtige, während der Arbeitszeiten das islamische Kopftuch zu tragen. Die Geschäftsleitung von G4S antwortete ihr, dass das Tragen eines Kopftuchs nicht geduldet werde, da das sichtbare Tragen politischer, philosophischer oder religiöser Zeichen der von G4S bei ihren Kundenkontakten angestrebten Neutralität widerspreche. Nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit teilte Frau Achbita ihrem Arbeitgeber am 12. Mai 2006 mit, dass sie am 15. Mai ihre Arbeit wieder aufnehmen und künftig das islamische Kopftuch tragen werde.

Der Betriebsrat von G4S billigte am 29. Mai 2006 eine Anpassung der Arbeitsordnung des Unternehmens, die am 13. Juni 2006 in Kraft trat. Darin heißt es: „Es ist den Arbeitnehmern verboten, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen zu tragen und/oder jeglichen Ritus, der sich daraus ergibt, zum Ausdruck zu bringen.“ Am 12. Juni 2006 wurde Frau Achbita aufgrund ihrer festen Absicht, an ihrem Arbeitsplatz das islamische Kopftuch zu tragen, entlassen. Sie hat diese Entlassung vor den belgischen Gerichten angefochten.

Der mit der Sache befasste Hof van Cassatie (Kassationshof, Belgien) fragt nach der Auslegung der Unionsrichtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf<sup>1</sup>. Er möchte wissen, ob das Verbot, ein islamisches Kopftuch zu tragen, das sich aus einer allgemeinen internen Regel eines privaten Unternehmens ergibt, eine unmittelbare Diskriminierung darstellt.

In seinem heutigen Urteil weist der Gerichtshof zunächst darauf hin, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne der Richtlinie bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung u. a. wegen der Religion geben darf. Der Begriff der Religion wird zwar in der Richtlinie nicht definiert, doch hat der Unionsgesetzgeber auf die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) und auf die gemeinsamen

<sup>1</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. 2000, L 303, S. 16).

Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten Bezug genommen, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union bekräftigt worden sind. Daher ist der Begriff der Religion dahin zu verstehen, dass er sowohl den Umstand, religiöse Überzeugungen zu haben, als auch die Freiheit der Personen umfasst, diese in der Öffentlichkeit zu bekunden.

Der Gerichtshof stellt fest, dass sich die interne Regel von G4S auf das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen bezieht und damit unterschiedslos für jede Bekundung solcher Überzeugungen gilt. Nach dieser Regel werden alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleich behandelt, indem ihnen allgemein und undifferenziert u. a. vorgeschrieben wird, sich neutral zu kleiden. Den Akten, die dem Gerichtshof vorliegen, ist nicht zu entnehmen, dass die interne Regel auf Frau Achbita anders angewandt worden wäre als auf andere Arbeitnehmer von G4S. **Folglich begründet eine solche interne Regel keine unmittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne der Richtlinie.**

Der Gerichtshof hält es jedoch nicht für ausgeschlossen, dass das nationale Gericht zu dem Ergebnis gelangt, dass die interne Regel eine **mittelbar** auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung begründet, wenn sich erweisen sollte, dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung, die sie enthält, tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden.

Eine solche Ungleichbehandlung würde jedoch nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung führen, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt wäre und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären. Zwar ist es letztlich allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts, darüber zu befinden, ob und inwieweit die interne Regel diesen Anforderungen genügt, doch gibt der Gerichtshof hierzu Hinweise.

Er führt aus, dass der Wunsch eines Arbeitgebers, seinen öffentlichen und privaten Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln, insbesondere dann rechtmäßig ist, wenn nur die Arbeitnehmer einbezogen werden, die mit den Kunden in Kontakt treten. Dieser Wunsch gehört nämlich zu der von der Charta anerkannten unternehmerischen Freiheit.

Das Verbot, Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen sichtbar zu tragen, ist zudem zur Gewährleistung der ordnungsgemäßen Anwendung einer Politik der Neutralität geeignet, sofern diese Politik tatsächlich in kohärenter und systematischer Weise verfolgt wird. Insoweit muss das vorliegende Gericht prüfen, ob G4S vor der Entlassung von Frau Achbita eine entsprechende allgemeine und undifferenzierte Politik eingeführt hatte.

Im vorliegenden Fall ist außerdem zu prüfen, ob sich das Verbot nur an die mit Kunden in Kontakt tretenden Arbeitnehmer von G4S richtet. Ist dies der Fall, ist das Verbot als für die Erreichung des verfolgten Ziels unbedingt erforderlich anzusehen.

Ferner ist zu prüfen, ob es G4S, unter Berücksichtigung der unternehmensinternen Zwänge und ohne eine zusätzliche Belastung tragen zu müssen, möglich gewesen wäre, Frau Achbita einen Arbeitsplatz ohne Sichtkontakt mit Kunden anzubieten, statt sie zu entlassen.

Im Ergebnis **stellt** daher das Verbot, ein islamisches Kopftuch zu tragen, das sich aus einer internen Regel eines privaten Unternehmens ergibt, die das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbietet, **keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne der Richtlinie dar.**

Ein solches Verbot kann hingegen eine **mittelbare Diskriminierung** darstellen, wenn sich erweist, dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung, die es enthält, tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden. **Eine solche mittelbare Diskriminierung kann jedoch durch ein rechtmäßiges Ziel wie die Verfolgung einer Politik der politischen, philosophischen und religiösen Neutralität durch den Arbeitgeber im Verhältnis zu seinen Kunden sachlich gerechtfertigt sein**, wenn die Mittel zur

Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Es ist Sache des belgischen Kassationshofs, diese Voraussetzungen zu prüfen.

### ***Rechtssache C-188/15, Bougnaoui und ADDH***

Frau Asma Bougnaoui traf im Oktober 2007 vor ihrer Anstellung durch das private Unternehmen Micropole auf einer Studierendenmesse einen Vertreter von Micropole, der sie darauf hinwies, dass das Tragen des islamischen Kopftuchs Probleme bereiten könnte, wenn sie mit den Kunden dieses Unternehmens in Kontakt trete. Als sich Frau Bougnaoui am 4. Februar 2008 bei Micropole vorstellte, um dort ihr Abschlusspraktikum zu absolvieren, trug sie ein einfaches Bandana. Im Anschluss trug sie am Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch. Nach Absolvierung des Praktikums stellte Micropole sie ab 15. Juli 2008 mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als Softwaredesignerin ein. Nach einer Beschwerde eines ihr von Micropole zugewiesenen Kunden bekräftigte Micropole den Grundsatz notwendiger Neutralität im Verhältnis zu ihren Kunden und bat Frau Bougnaoui, keinen Schleier mehr zu tragen. Dem kam Frau Bougnaoui nicht nach und wurde daraufhin entlassen. Sie hat ihre Entlassung vor den französischen Gerichten angefochten.

Die mit der Sache befasste französische Cour de cassation (Kassationsgerichtshof) möchte vom Gerichtshof wissen, ob der Wille eines Arbeitgebers, dem Wunsch eines Kunden zu entsprechen, seine Leistungen nicht mehr von einer Arbeitnehmerin erbringen zu lassen, die ein islamisches Kopftuch trägt, als „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne der Richtlinie angesehen werden kann.

In seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass der Vorlageentscheidung nicht zu entnehmen ist, ob sich die Frage der Cour de cassation aus der Feststellung einer unmittelbar oder mittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhenden Ungleichbehandlung ergibt.

Es ist daher Sache der Cour de cassation, zu prüfen, ob die Entlassung von Frau Bougnaoui auf einen Verstoß gegen eine interne Regel gestützt wurde, die es verbietet, Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen zu tragen. Ist dies der Fall, hat die Cour de cassation zu prüfen, ob die im Urteil G4S Secure Solutions aufgestellten Voraussetzungen vorliegen, d. h., ob die aus einer dem Anschein nach neutralen internen Regel, die tatsächlich dazu führen kann, dass bestimmte Personen in besonderer Weise benachteiligt werden, resultierende Ungleichbehandlung durch die Verfolgung einer Politik der Neutralität sachlich gerechtfertigt sowie angemessen und erforderlich ist.

Sollte die Entlassung von Frau Bougnaoui nicht auf eine solche interne Regel gestützt sein, wäre hingegen zu prüfen, ob der Wille eines Arbeitgebers, dem Wunsch eines Kunden zu entsprechen, seine Leistungen nicht mehr von einer Arbeitnehmerin erbringen zu lassen, die ein islamisches Kopftuch trägt, im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie gerechtfertigt wäre. Nach dieser Bestimmung können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine von der Richtlinie verbotene Ungleichbehandlung 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.

Insoweit weist der Gerichtshof darauf hin, dass u. a. ein mit der Religion im Zusammenhang stehendes Merkmal nur unter sehr begrenzten Bedingungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen kann. Dieser Begriff verweist nämlich auf eine Anforderung, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist, und erstreckt sich nicht auf subjektive Erwägungen wie den Willen des Arbeitgebers, besonderen Kundenwünschen zu entsprechen.

Der Gerichtshof antwortet daher, dass **der Wille eines Arbeitgebers, den Wünschen eines Kunden zu entsprechen, seine Leistungen nicht mehr von einer Arbeitnehmerin ausführen zu lassen, die ein islamisches Kopftuch trägt, nicht als eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne der Richtlinie angesehen werden kann.**

---

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

---

*Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.*

*Der Volltext der Urteile ([C-157/15](#) und [C-188/15](#)) wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.*

*Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255*

*Filmaufnahmen von der Verkündung der Urteile sind verfügbar über  
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*