



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

**PRESSEMITTEILUNG Nr. 74/16**

Luxemburg, den 13. Juli 2016

Schlussanträge der Generalanwältin in der Rechtssache C-188/15  
Bouagnaoui und ADDH/Micropole SA

## **Nach Auffassung von Generalanwältin Sharpston stellt eine Unternehmenspraxis, nach der eine Arbeitnehmerin beim Kontakt mit Kunden kein islamisches Kopftuch tragen darf, eine rechtswidrige unmittelbare Diskriminierung dar**

*Ein völlig neutraler Dresscode kann jedenfalls eine mittelbare Diskriminierung darstellen, die nur gerechtfertigt ist, wenn sie in angemessenem Verhältnis zur Verfolgung eines rechtmäßigen Zwecks steht, wozu auch die geschäftlichen Interessen eines Arbeitgebers gehören*

Frau Asma Bouagnaoui, eine Muslimin, war ab dem 15. Juli 2008 bei der Micropole SA, einem IT-Beratungs-Unternehmen, als Projektingenieurin beschäftigt. Sie trug bei der Arbeit zeitweise ein islamisches Kopftuch, das ihren Kopf bedeckte, ihr Gesicht aber frei ließ.

Zu den Aufgaben von Frau Bouagnaoui gehörte es, die Kunden von Micropole in deren Geschäftsräumen zu besuchen. Nachdem sich einer dieser Kunden beschwert hatte, weil seine Mitarbeiter am Kopftuch von Frau Bouagnaoui „Anstoß genommen“ hätten, und verlangt hatte, dass es „nächstes Mal keinen Schleier geben möge“, wurde Frau Bouagnaoui um Bestätigung ersucht, dass sie diesem Wunsch bei ihrem nächsten Besuch nachkommen werde. Sie lehnte dies ab und wurde daraufhin am 22. Juni 2009 entlassen. Micropole vertrat die Auffassung, dass Frau Bouagnaoui wegen ihrer Weigerung, ihr Kopftuch abzulegen, ihre Aufgaben für das Unternehmen nicht wahrnehmen könne. Frau Bouagnaoui ging vor den französischen Gerichten gegen die Kündigung vor.

Die französische Cour de cassation, bei der die Rechtssache derzeit anhängig ist, möchte vom Gerichtshof wissen, ob die Forderung, bei der Erbringung von IT-Beratungsleistungen gegenüber Kunden kein islamisches Kopftuch zu tragen, als eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ angesehen werden kann, so dass das in der Richtlinie 2000/78<sup>1</sup> vorgesehene Verbot der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung für sie nicht gilt.

In ihren heutigen Schlussanträgen weist Generalanwältin Sharpston darauf hin, dass in den Rechtssystemen der Mitgliedstaaten in Bezug auf das Tragen religiöser Kleidung und religiöser Zeichen bei der Arbeit große Unterschiede bestünden, insbesondere im öffentlichen Dienst. Da es im vorliegenden Fall jedoch um den privaten Sektor geht, beschränkt sie ihre Ausführungen auf diesen Bereich. Sie vertritt die Auffassung, dass die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen, als integraler Bestandteil der Religionsfreiheit in den Geltungsbereich der Richtlinie falle. Frau Bouagnaoui sei wegen ihrer Religion benachteiligt worden, denn ein Projektingenieur, der seine Religion oder Weltanschauung nicht bekannt hätte, wäre nicht entlassen worden. Die **Entlassung von Frau Bouagnaoui stelle mithin eine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung dar**. Sie sei nur rechtmäßig, wenn eine der in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahmen vorliege.

Nach der Richtlinie kann eine unterschiedliche Behandlung, die sonst eine Diskriminierung darstellen würde, unter bestimmten Bedingungen nicht in ihren Geltungsbereich fallen: Sie muss wegen eines Merkmals erfolgt sein, das eine „berufliche Anforderung“ darstellt. Nach Auffassung der Generalanwältin ist diese Ausnahme eng auszulegen. Es müsse sich um eine „wesentliche

<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).

und entscheidende“ Anforderung handeln, die in angemessenem Verhältnis zu dem verfolgten rechtmäßigen Zweck stehe.

Nach Ansicht der Generalanwältin kann diese Ausnahme im vorliegenden Fall nicht zum Tragen kommen. Insbesondere **sei nicht ersichtlich, dass Frau Bougnaoui ihre Aufgaben als Projektingenieurin nicht habe wahrnehmen können, weil sie ein islamisches Kopftuch getragen habe. Im Kündigungsschreiben von Micropole werde nämlich ausdrücklich die fachliche Kompetenz von Frau Bougnaoui hervorgehoben.** Die unternehmerische Freiheit sei zwar ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts. Sie unterliege aber Einschränkungen, insbesondere wegen der Erfordernisse des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer. Potenzielle finanzielle Nachteile des Arbeitgebers könnten eine unmittelbare Diskriminierung nicht rechtfertigen.

Die Generalanwältin prüft sodann die übrigen bei einer unmittelbaren Diskriminierung in Betracht kommenden Ausnahmen und gelangt zu dem Schluss, dass keine davon hier einschlägig sei.

Erstens weist die Generalanwältin den Gedanken zurück, dass das Verbot für Angestellte, im Kontakt mit Kunden des Arbeitgebers religiöse Kleidung zu tragen, zum Schutz der für das Funktionieren einer demokratischen Gesellschaft unerlässlichen individuellen Rechte und Freiheiten notwendig sein könnte. Jedenfalls sei im vorliegenden Fall nicht ersichtlich, dass eine solche Ausnahme in einer einschlägigen einzelstaatlichen Regelung vorgesehen sei.

Zweitens komme die Ausnahme für „berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht“, wegen der Art der Tätigkeiten von Micropole nicht in Betracht.

**Die Generalanwältin gelangt daher zum Schluss, dass die Kündigung von Frau Bougnaoui eine unmittelbare Diskriminierung darstellt, die von keiner der in der Richtlinie vorgesehenen Ausnahmen erfasst wird.**

Schließlich äußert sich die Generalanwältin zur Rechtslage, die dann bestünde, wenn eine mittelbare Diskriminierung festgestellt würde, weil der Gerichtshof beim Erlass seines Urteils ihrer Auffassung nicht folgt oder weil vor dem nationalen Gericht später neue Tatsachen vorgebracht werden. Nach Auffassung der Generalanwältin **dürfte eine Unternehmenspraxis, mit der ein völlig neutraler Dresscode vorgeschrieben wird, eine mittelbare Diskriminierung darstellen. Eine solche Praxis könne gerechtfertigt sein, wenn mit ihr ein rechtmäßiger Zweck verfolgt werde und sie verhältnismäßig sei.** Ein neutraler Dresscode könne im geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers liegen und somit einen rechtmäßigen Zweck darstellen. Im vorliegenden Fall sei allerdings nur schwer ersichtlich, wie das Verbot von Micropole als verhältnismäßig angesehen werden könnte. Darüber habe jedoch letztlich das nationale Gericht zu befinden.

---

**HINWEIS:** Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

**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 Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost 📞 (+352) 4303 3255

Filmaufnahmen von der Verlesung der Schlussanträge sind verfügbar über:  
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106