



PRESSEMITTEILUNG Nr. 167/22

Luxemburg, den 13. Oktober 2022

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-344/20 | S.C.R.L. (Kleidungsstück mit religiösem Bezug)

Eine interne Regel eines Unternehmens, die das sichtbare Tragen religiöser, weltanschaulicher oder spiritueller Zeichen verbietet, stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar, wenn sie allgemein und unterschiedslos auf alle Arbeitnehmer angewandt wird

Nach Ansicht des Gerichtshofs sind die Religion und die Weltanschauung als ein Diskriminierungsgrund anzusehen, da sonst der durch das Unionsrecht, insbesondere die Richtlinie 2000/78, vorgesehene allgemeine Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf beeinträchtigt würde

Seit 2018 stehen sich L.F., eine Muslimin, die das islamische Kopftuch trägt, und S.C.R.L., eine Gesellschaft, die Sozialwohnungen verwaltet, in einem Rechtsstreit gegenüber. In diesem Rechtsstreit geht es darum, dass eine Initiativbewerbung von L.F. um ein Praktikum nicht berücksichtigt wurde, weil sie während eines Gesprächs angegeben hatte, dass sie sich weigere, ihr Kopftuch abzunehmen, um der bei S.C.R.L. geltenden und in ihrer Arbeitsordnung niedergelegten Neutralitätspolitik nachzukommen.

Einige Wochen später erneuerte L.F. ihre Bewerbung um ein Praktikum bei S.C.R.L. und schlug vor, eine andere Kopfbedeckung zu tragen, was ihr mit der Begründung verweigert wurde, dass in den Geschäftsräumen von S.C.R.L. keine Kopfbedeckung erlaubt sei, sei es eine Mütze, eine Kappe oder ein Kopftuch.

L.F. zeigte daraufhin bei der für die Bekämpfung der Diskriminierung zuständigen unabhängigen öffentlichen Einrichtung eine Diskriminierung an und erhob sodann beim französischsprachigen Arbeitsgericht von Brüssel eine Unterlassungsklage: Damit rügte sie, dass kein Praktikumsvertrag geschlossen worden sei, was ihrer Ansicht nach unmittelbar oder mittelbar auf ihrer religiösen Überzeugung beruht, und warf S.C.R.L. somit vor, gegen die Bestimmungen des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes verstoßen zu haben.

Das Arbeitsgericht hat dem Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob die in der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹ verwendeten Begriffe „Religion oder ... Weltanschauung“ als zwei Facetten ein und desselben geschützten Merkmals oder vielmehr als zwei verschiedene Merkmale anzusehen sind. Zudem möchte es vom Gerichtshof wissen, ob das in der Arbeitsordnung von S.C.R.L. niedergelegte Verbot, ein konnotiertes Zeichen oder Bekleidungsstück zu tragen, eine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion darstellt.

In seinem heutigen Urteil führt der Gerichtshof aus, dass Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass die darin enthaltenen Begriffe „Religion oder ... Weltanschauung“ **einen einzigen Diskriminierungsgrund** darstellen, der sowohl **religiöse** als auch **weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen** umfasst. Er weist insoweit darauf hin, dass nach seiner Rechtsprechung der Diskriminierungsgrund „der Religion oder der Weltanschauung“

¹ 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).

von dem Grund „der politischen oder sonstigen Anschauung“ **zu unterscheiden ist**.

Unter besonderer Bezugnahme auf die Urteile G4S Secure Solutions² sowie Wabe und MH Müller Handel³ führt der Gerichtshof aus, dass eine Bestimmung in einer Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es den Arbeitnehmern verbietet, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, welche diese auch immer sein mögen, durch Worte, durch die Kleidung oder auf andere Weise zum Ausdruck zu bringen, gegenüber Arbeitnehmern, die ihre Religions- und Gewissensfreiheit durch das sichtbare Tragen eines Zeichens oder Bekleidungsstücks mit religiösem Bezug ausüben möchten, **keine unmittelbare Diskriminierung** „wegen der Religion oder der Weltanschauung“ im Sinne des Unionsrechts **darstellt**, wenn diese Bestimmung **allgemein und unterschiedslos** angewandt wird. Da jede Person eine Religion oder religiöse, weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen haben kann, begründet eine solche Regel nämlich, sofern sie allgemein und unterschiedslos angewandt wird, keine Ungleichbehandlung, die auf einem Kriterium beruht, das untrennbar mit der Religion oder der Weltanschauung verbunden ist.

Der Gerichtshof legt dar, dass eine interne Regel wie die bei S.C.R.L. angewandte indessen eine **mittelbar** auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung darstellen kann, wenn sich erweist – was zu prüfen Sache des Arbeitsgericht ist –, 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**.

Der Gerichtshof ergänzt, dass eine Ungleichbehandlung keine mittelbare Diskriminierung darstellen würde, wenn sie durch ein **rechtmäßiges Ziel** sachlich gerechtfertigt wäre und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels **angemessen und erforderlich wären**. Dabei **reicht** allerdings der bloße Wille eines Arbeitgebers, eine Neutralitätspolitik zu betreiben – auch wenn er an sich ein legitimes Ziel darstellt –, 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** des Arbeitgebers festgestellt werden kann, das er nachzuweisen hat.

Schließlich führt der Gerichtshof aus, dass das Unionsrecht es einem nationalen Gericht bei der Beurteilung der Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung nicht verwehrt, im Rahmen der Abwägung der widerstreitenden Interessen denen der Religion oder der Weltanschauung größere Bedeutung beizumessen als denen, die sich u. a. aus der unternehmerischen Freiheit ergeben, soweit sich dies aus seinem innerstaatlichen Recht ergibt.

Der den Mitgliedstaaten eingeräumte Wertungsspielraum kann insoweit jedoch nicht so weit gehen, dass es ihnen oder den nationalen Gerichten erlaubt wäre, einen der in Art. 1 der Richtlinie abschließend aufgeführten Diskriminierungsgründe in mehrere Gründe aufzuspalten, da sonst der Wortlaut, der Kontext und der Zweck dieses Grundes in Frage gestellt würden und die praktische Wirksamkeit des allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf beeinträchtigt würde.

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](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

² Urteil vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), Rn. 30 und 32 (vgl. auch Pressemitteilung [Nr. 30/17](#)).

³ Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, [C-804/18 und C-341/19](#), Rn. 52 (vgl. auch Pressemitteilung [Nr. 128/21](#)).

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

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

Bleiben Sie in Verbindung!

