

Kopftuchverbote am Arbeitsplatz können zulässig sein EuGH-Urteile vom 15.03.2017 in den Verfahren C-157/15 und C-188/15

Der Europäische Gerichtshof hat am 15.03.2017 die sog. Gleichbehandlungsrichtlinie so ausgelegt, dass unternehmensinterne Verbote weltlicher Arbeitgeber, welche das sichtbare Tragen von politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens (hier: Kopftuch) am Arbeitsplatz verbieten, nicht zwingend eine unmittelbare Diskriminierung darstellen.

In den Urteilen zu zwei Vorabentscheidungsersuchen hat der EuGH nun-mehr Anforderungen an etwaige Verbote formuliert, deren Vorliegen alle nationalen Gerichte der EU in Zukunft prüfen müssen. So müsste es für entsprechende Verbote nachvollziehbare Gründe geben, wie insbesondere das unternehmerische Ziel einer generellen Firmenneutralität. Auch müssten sie erforderlich wie verhältnismäßig sein und einheitlich gehandhabt sowie umgesetzt werden.

Mit der Religion im Zusammenhang stehende berufliche Anforderung könnten zudem nur unter sehr begrenzten Bedingungen ausnahmsweise zulässig sein. Nämlich dann, wenn die Anforderungen wegen der Art der Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben wären.

Bewertung der Entscheidung

Die Urteile zeigen erkennbar die Tendenz, dass weltliche Unternehmen, welche sich vollkommen neutral gegenüber ihren Kunden verhalten wollen, dies auch umsetzen können. Einzelwünschen von Kunden jedoch zur Begrenzung der Religionsfreiheit von Mitarbeitern dürfen sie nicht nachkommen, sondern müssen sich notfalls schützend vor diese stellen.

Die Entscheidung ist auf diakonische Unternehmen nicht direkt übertragbar.

Diakonische Unternehmen wollen eben gerade **nicht neutral** gegenüber ihren „Kunden“ auftreten. Insofern sind entsprechende **Anforderungen an die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche** wie auch bei der Ausübung des Dienstes (bspw. durch das Verbot, während der Arbeit ein Kopftuch als Kundgabe einer **abweichenden** Religionszugehörigkeit zu tragen), bei diesen nicht nur durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirche (vgl. Urteil des BAG vom 24. September 2014 – 5 AZR 611/12), sondern unter Berücksichtigung der Tendenz in den o.g. Urteilen zudem noch durch die unternehmerische Freiheit der jeweiligen Einrichtungen gerechtfertigt.

Auszug aus RUNDSCHREIBEN Nr. 5/2017 (DW-RWL)

Einen verständlichen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zum AGG hat das DW-RWL in seinem Rundschreiben Nr.5/2017 zusammengestellt. Die Rundschreiben des DW-RWL sind für MAVen (nachrichtlich) zugänglich.