Religiöse Symbole und Kleidungsstücke am Arbeitsplatz

Professor Dr. Jens M. Schubert*

Neutralitätsvorgaben des Arbeitgebers, die über Religion hinausgehen und konsequent gegenüber allen Beschäftigten angewandt werden, sind zulässig, sagt der EuGH; nur bei konkreter Gefahr für andere Rechtsgüter, aber nicht anlasslos, sagt das BVerfG. Ein Spannungsfeld mit zahlreichen Facetten – über das Arbeitsrecht hinaus.

I. Einführung

Symbole einer Religion zu tragen heißt, sich zu dieser zu bekennen. Dieses Bekenntnis ist untrennbar mit der Persönlichkeit, der Würde des Menschen verbunden.[1] Es ist deshalb nicht weniger schützenswert als körperbezogene Merkmale wie Geschlecht oder Behinderung.[2] Also nicht Glauben im Geheimen, sondern es ist gerade auch das offene Bekennen, das Teil der Religionsfreiheit ist.[3] Das *BAG*[4] formulierte 2002, dass diese es jedem Einzelnen überlässt, welche religiösen Symbole er anerkennt und verwendet, unabhängig davon, was religiöse Autoritäten vorgeben. Während aber Symbole aus dem christlichen Kulturkreis (das Kreuz), die Kippa im Judentum oder Kopfbedeckungen wie Dastar oder Turban weitestgehend akzeptiert sind – auch am Arbeitsplatz – entzünden sich an islamischen Symbolen und insbesondere an Kleidungssymbolen von Frauen große Streitigkeiten. Kopftücher, Burkas, Nikabs, Tschadors etc. werden als Beleg der Unterdrückung von Frauen, als Zeichen einer insgesamt nicht gewünschten Religion oder schlicht als störend betrachtet. In der Rechtsprechung kommt es deshalb und wegen der gestiegenen Zahl erwerbstätiger Menschen islamischen Glaubens immer häufiger zu Fragen, wie die Religionsfreiheit am Arbeitsplatz wirkt. Beschränkt werden kann sie als vorbehaltlos gewährtes Grundrecht aber nur, wenn Güter entgegenstehen, die ihrerseits Verfassungsrang haben und die jeweilige Einschränkung verhältnismäßig ist.[5] Abstrakte unterschiedliche Prüfungslevels je nach Religionstyp („Christentum vor Islam") gibt es dabei nicht,[6] einen verfassungsrechtlichen Anspruch darauf, von der Wahrnehmung anderer religiöser Bekenntnisse verschont zu werden, ebenso wenig.[7] Der Beitrag will in diesem sensiblen Feld[8] aktuelle Entwicklungen aufzeigen und die jüngste Rechtsprechung – insbesondere die Entscheidungen des *EuGH* vom 14.3.2017 – einordnen und bewerten.

II. Vorstellung der Rechtsgrundlagen

Die Art. 21 (Diskriminierungsverbot) und 16 GRCh (Unternehmerische Freiheit) sind das einschlägige Unionsverfassungsrecht. Im Sekundärrecht wirkt die RL 2000/78/EG. Über Art. 52 III, 53 GRCh kann Art. 9 EMRK als Völkerrechtsnorm hineinspielen.[9] Das deutsche Verfassungsrecht enthält Art. 4 GG als Grundlage der Glaubensfreiheit. Die unternehmerische Freiheit beruht auf den Art. 12, 14, 2 GG. Ungeschriebenes Recht mit Verfassungsrang und damit jedenfalls im Grundsatz geeignet, Art. 4 GG zu begrenzen, ist das weltanschaulich-religiöse Neutralitätsgebot, das der Staat zu beachten hat und im Schuldienst auch mit Erhalt des Schulfriedens übersetzt

wird.[10] Einfachgesetzlich gilt das AGG. Neutralitäts- oder Schulgesetze der Länder[11] kommen hinzu. Diese wirken in Schulen unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses der jeweiligen Lehrkraft. Kollektivrechtliche Rechtsquellen wie Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung können Kleidervorschriften enthalten. Höherrangiges Recht (inklusive EU-Recht[12]) ist von diesen zu beachten.

III. Jüngere Rechtsprechung (Überblick)

In der jüngeren Rechtsprechung[13] sind Entscheidungen zu unterscheiden, die das private Arbeitsverhältnis (§ 611 a BGB) betreffen (inkl. Lehrkräfte mit Arbeitsvertrag) und solche aus dem öffentlichen Dienstrecht. Gegenstand war das Kopftuch, nicht eine Gesichtsverhüllung.

1. Übersicht

	Privates Arbeitsverhältnis	Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis
EuGH	14.3.2017 – C-157/15 (G4S Secure Solutions): unternehmensinternes Neutralitätsgebot[14] 14.3.2017 – C-188/15 (Bougnaoui und ADDH): Drucksituation aufgrund Kundenwunsch[15]	---
BVerfG	18.10.2016 – 1 BvR 354/11: Kindertagesstätte in öffentlicher Trägerschaft[16] 27.1.2015 – 1 BvR 471/10 ua: Lehrkräfte an öffentlichen Schulen[17]	27.6.2017 – 2 BvR 1333/17: Referendarin[18]
Arbeitsgerichte	*AG*, 10.12.2009 – 2 AZR 55/09: Lehrkraft für türkisch[19] *LAG Bln-Bbg*, 9.2.2017 – 14 Sa 1038/16: Lehrkraft für islamischen Religionsunterricht[20] *ArbG Berlin*, 28.3.2012 – 55 Ca 2426/12: Diskriminierung im Bewerbungsverfahren.[21]	
Außerhalb des Arbeitsverhältnisses und Burka	*EGMR*, 11.7.2017 – 37798/13 (Belcacemi und Oussar), Gesichtsverschleierung im öffentlichen Raum; ebenso *EGMR*, 1.7.2014 – 43835/11 – S. A. S. v. France[22]	

2. Zur Rechtsprechung des EuGH

Die beiden Entscheidungen G4S Secure Solutions sowie Bougnaoui und ADDH betreffen private Arbeitgeber.[23] Sie haben großen Widerhall in der Presse[24] erfahren, weil es – beim *EuGH* erstmals – um die Frage ging, was Arbeitgeber im Hinblick auf das Tragen religiöser Kleidungsstücke und Symbole ihrer Arbeitnehmer untersagen bzw. vorgeben dürfen. Dogmatisch besteht als Überbau die Drittwirkung von EU-Grundrechten im Privatrechtsverhältnis. Konkret ist die Frage zu behandeln, ob jeweils eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung gegeben sein könnte. An Letzterem entscheiden sich die Anforderungen und Grenzen für Rechtfertigungsgründe. Ausgangspunkt ist die RL 2000/78/EG, die vom *EuGH* seit den Entscheidungen Mangold und Kücükdeveci als Konkretisierung des Art. 21 GRCh bzw. seinerzeit des Grundsatzes des Verbots der (Alters-)Diskriminierung verstanden wird.[25] In den beiden aktuellen Fällen folgte der *EuGH* im Ergebnis den Generalanwältinnen *Kokott* (G4S)[26] bzw. *Sharpston* (Bougnaoui)[27] in der Begründung in weiten Teilen.[28] Zwischen den beiden Schlussanträgen sind die Unterschiede durchaus groß.[29]

a) Sachverhalt G4S Secure Solution

Hintergrund ist eine Bestandsschutzstreitigkeit.

Die Klägerin, Frau *Samira Achbita*, begann im Jahr 2003 eine Tätigkeit bei der belgischen Firma G4S Secure Solutions NV (G4S), eine Dienstleistungsfirma für Rezeptions- und Empfangsdienste. Frau *Achbita* ist als Rezeptionistin tätig. Gleichsam auf Klägerseite agiert ein Verband. Ungeschriebene Firmenpolitik bei G4S war es zu dieser Zeit, dass Arbeitnehmer am Arbeitsplatz keine sichtbaren Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugung tragen dürfen. Im April 2006 kündigte die Klägerin an, nunmehr – anders als zuvor – auch während der Arbeit das islamische Kopftuch zu tragen. G4S teilte mit Bezug auf die Neutralitätsregel mit, dass das Kopftuch nicht geduldet werden würde. Nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit im Mai 2006 wiederholte die Klägerin ihre Ankündigung, dass sie mit ihrer Rückkehr ihre Tätigkeit mit Kopftuch verrichten werde. Am 12.6.2006 wurde Frau *Achbita* wegen dieser Absicht entlassen. Hiergegen wandte sie sich.

Die belgischen Gerichte entschieden recht gleichförmig:

Das *ArbG Antwerpen* wies die Klage ab. Der *ArbGH Antwerpen* versagte dem Rechtsmittel den Erfolg. Nach beiden Gerichten habe das Neutralitätsgebot weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Diskriminierung zur Folge. Dieses betreffe alle Religionen gleichermaßen. Die Entlassung erfolge nicht wegen des Glaubens als solchen, sondern sei durch die Ankündigung bedingt, die Arbeitsordnung nicht einhalten zu wollen. Die hierauf erhobene Kassationsbeschwerde mündete in die Vorlagefrage:

„Ist Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der RL 2000/78 so auszulegen, dass das Verbot, als Muslima am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen, keine unmittelbare Diskriminierung darstellt, wenn die beim Arbeitgeber bestehende Regel es allen Arbeitnehmern verbietet, am Arbeitsplatz äußere Zeichen politischer, philosophischer und religiöser Überzeugungen zu tragen?"

b) Sachverhalt Bougnaoui und ADDH

Das zweite Verfahren, aus Frankreich, wird von Frau *Asma Bougnaoui* sowie einem Menschenrechtsverband geführt. Prozessgegner ist die Micropole SA.

Gegenstand ist eine Entlassung wegen der Weigerung, ein Kopftuch abzulegen, obwohl ein entsprechender Kundenwunsch bestand. Eine Arbeitsordnung (mit Bezug auf alle Religions- und Weltanschauungsformen) wie im ersten Fall existierte bei Micropole (wohl) nicht. Frau *Bougnaoui* ist seit 15.7.2008 als Softwaredesignerin tätig. Von dessen Anbeginn war das Tragen des Kopftuchs bei Kunden streitiges Thema.

Gegen die Entlassung ging die Klägerin mit dem Argument der Diskriminierung zunächst am *Conseil de prud'hommes de Paris* vor. Dieses bemängelt zwar das Entlassungsschreiben als nicht konkret genug (Folge: Annahmeverzugsvergütung), wies die Klage aber im Übrigen zurück. Im Grunde sei der Wunsch von Micropole, neutral Kunden gegenüber aufzutreten, nachvollziehbar und die Beschränkung der Freiheit der Klägerin nicht unverhältnismäßig. In der nächsten Instanz an der *Cour d'appel de Paris* hatte die Klägerin ebenfalls keinen Erfolg. Die Religiosität könne noch innerhalb des Arbeitsverhältnisses (nur nicht beim Kunden) ausgelebt werden. Zudem gehe die Ausübung der Freiheit, die religiösen Überzeugungen zu bekunden, durch die Arbeitnehmerin über die Sphäre des Unternehmens hinaus und dränge sich deren Kunden auf, ohne ihre Empfindlichkeiten zu beachten. Hiergegen legte die Klägerin Kassationsbeschwerde bei der *Cour de Cassation* ein. Dort argumentierte sie unter anderem:

„Einschränkungen der Religionsfreiheit müssten (…) durch die Art der zu erledigenden Aufgabe gerechtfertigt sein und einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung entsprechen, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handele. Das Tragen des islamischen Kopftuchs durch die Angestellte eines privaten Unternehmens, die Kundenkontakt habe, verletze nicht die Rechte und Überzeugungen Dritter."

Das hierauf veranlasste Vorlageverfahren betraf entsprechend die Frage, ob in Kundenwünschen wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen iSv Art. 4 I RL 2000/78/EG gesehen werden können.

c) Grundsätzliches zum Begriff Religion

In beiden Fällen legte der *EuGH* einen weiten Religionsbegriff zugrunde, der sich auch am Völkerrecht orientiert und sowohl das forum internum, das heißt den Umstand, Überzeugungen zu haben, als auch das forum externum, also das Ausleben des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit umfasst.[30] So verstanden ist das Tragen eines Kopftuchs Teil des Schutzbereichs.

d) Entscheidung in Sachen G4S Secure Solution

Im ersten Fall sah der *EuGH*, wie die Generalanwältin, eine unmittelbare Diskriminierung als nicht gegeben an. Eine unmittelbare Diskriminierung (Art. 2 II Buchst. a) RL 2000/78/EG) scheide aus, weil die Neutralitätsregel alle Arbeitnehmer gleichermaßen erfasse und sie gleichermaßen angewandt wurde.[31] Folglich musste die Problematik, dass bei Vorliegen einer unmittelbaren Benachteiligung der Raum für eine Rechtfertigung deutlich enger ist,[32] nicht betrachtet werden.

Ganz schlüssig ist dies nicht, wird doch entsprechend Art. 2 II Buchst. a RL 2000/78/EG direkt an ein Merkmal angeknüpft. Es geht um das Bekenntnis von Frau *Achbita* zu ihrem Glauben. Ohne dieses gäbe es auch keine Entlassung. Eine Vergleichsperson kann durchaus gefunden werden: Es ist eine Arbeitnehmerin islamischen Glaubens, die auf das Tragen eines Kopftuchs verzichtet. Dieser Verzicht kann indes nicht abverlangt werden. Wie oben beschrieben, ist die religiöse Identität als ein integraler Bestandteil des ganzen Lebens zu verstehen. Entscheidender war, dass die Neutralitätsregel nicht nur die Religion betrifft, sondern auch die Weltanschauung und philosophische Auffassungen. Damit liegt keine isolierte Anknüpfung an das Merkmal Religion vor.[33] Das aber in der Realität vor allem religiöse (islamische) Symbole getroffen werden ist, ist offensichtlich.[34] Umgekehrt heißt dies aber immerhin: Neutralitätsregeln, die nur auf Religion abstellen, stellen eine unmittelbare Diskriminierung dar und können kaum gerechtfertigt werden.[35]

In Betracht konnte damit nur eine mittelbare Diskriminierung nach Art. 2 II Buchst. b RL 2000/78/EG kommen. Nun hatte hiernach das vorlegende Gericht gar nicht gefragt. Dies hindert den *EuGH* aber nicht, einen Sachverhalt aus eigenem Antrieb nach allen infrage kommenden unionalen Regeln zu prüfen.[36]

In einer mittelbaren Ungleichbehandlung ist dann keine mittelbare Diskriminierung zu sehen, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Zwar sind entsprechende Feststellungen Sache des mitgliedstaatlichen Gerichts, gleichwohl macht der *EuGH* entscheidende Vorgaben:

Der Wille, im Verhältnis zu den öffentlichen und privaten Kunden eine Politik der politischen, philosophischen oder religiösen Neutralität zum Ausdruck zu bringen, ist als ein *rechtmäßiges Ziel* anzusehen. Gestützt wird dies durch die in Art. 16 GRCh verankerte Unternehmensfreiheit. Anerkannt sei dies auch in der Rechtsprechung des *EGMR*.[37] Das Ziel sei jedenfalls dann rechtmäßig, wenn der Arbeitgeber nur Fälle mit Kundenverkehr regelt.

Hinsichtlich der Angemessenheit einer Neutralitätsregel kommt es darauf an, dass der Arbeitgeber diese *tatsächlich kohärent und systematisch* verfolgt. Dies ist von dem vorlegenden Gericht festzustellen.

Für die Erforderlichkeit ist zu prüfen, ob das Verbot nicht überschießend ist. Beschränke es sich nur auf den Fall des Kundenkontakts, sei die Erforderlichkeit gegeben. Als eine Art *Interessenabwägung* fragt der *EuGH*, ob es G4S, unter Berücksichtigung der unternehmerischen Zwänge und ohne eine zusätzliche Belastung tragen zu müssen, möglich gewesen wäre, der Klägerin einen Arbeitsplatz ohne Sichtkontakt mit Kunden anzubieten. Die Beschränkungen der Religionsfreiheit sind auf das unbedingt Erforderliche zu begrenzen.

Aus Letzterem folgt, dass Zwischenlösungen denkbar sind und im Rahmen der Verhältnismäßigkeit geprüft werden müssen. Ergeben sich dann Abweichungen von der Neutralitätsvorgabe, stehen diese einer kohärenten Anwendung gleichwohl nicht entgegen, denn Kohärenz muss nur zwischen verhältnismäßigen Mitteln hergestellt werden.[38] Freilich hat der *EuGH* für eine solche Feineinstellung nichts beigetragen. Offen ist deshalb auch, ob Neutralitätsregeln eine Zulässigkeit gewährt werden kann, wenn sie zwar kohärent und systematisch angewandt werden, sie aber

schlicht unnötig sind (Kunden eines Unternehmens im Kultursektor haben Erwartung geäußert, religiöse/weltanschauliche Vielfalt zu erleben).

Hier könnte der *EGMR* helfen, auf dessen Aussagen sich der *EuGH* zwar nur pauschal und eindimensional bezieht, der aber eine Abwägung verlangt und der jedenfalls keinen Vorrang der Unternehmensfreiheit vor der Religionsfreiheit postuliert hat.[39] Element der Abwägung hat zudem zu sein, ob bestimmte Religionen besonders von Bekenntnisverboten betroffen sind. Ein Kopftuch ist ein Kopftuch und immer sichtbarer als ein Kreuz an einer Kette.

e) Entscheidung in Sachen Bougnaoui und ADDH

In der zweiten Entscheidung wird das Verbot des Tragens des Kopftuchs nicht akzeptiert. Auch der Prüfungsgegenstand ist anders. Dem *EuGH* ist durch die Vorlage nicht deutlich, ob eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung in Betracht kommt (die Generalanwältin ging von unmittelbarer Benachteiligung aus) und ob es eine interne Unternehmensregel wie im Fall G4S gibt – würde das vorlegende Gericht solches feststellen, so hätten die Feststellungen des *EuGH* zu G4S gelten. Deshalb ist allein zu prüfen, ob sich eine Zulässigkeit der Arbeitgebermaßnahme aus Art. 4 I RL 2000/78/EG ergibt. Mit dieser Norm können unmittelbare und mittelbare Ungleichbehandlungen gerechtfertigt werden.[40] Stellt mithin der Wille des Arbeitgebers, dem Kundenwunsch Leistungen nicht von Personen mit Kopftuch erhalten zu wollen, zu entsprechen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar? Der *EuGH* macht auf Grundlage des Wortlauts des Art. 4 der Richtlinie klar, dass es das Merkmal nach Art. 1 der Richtlinie sein muss, welches eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen muss und nicht der Grund (Motiv), auf den die Ungleichbehandlung gestützt wird.[41] Nach dieser Definition ist das Motiv der Neutralität gegenüber Kunden unbeachtlich. Dabei verweist der *EuGH* auf den 23. Erwägungsgrund der Richtlinie, wonach diese Form der Rechtfertigung eng „unter sehr begrenzten Bedingungen" auszulegen ist. Es muss sich zudem um objektive Anforderungen handeln. Subjektive Wünsche des Arbeitgebers, einzelnen Kundenwünschen entgegenzukommen, können nicht wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen darstellen. Dies folge auch aus dem weiteren Wortlaut des Art. 4, wonach das betreffende Merkmal eine solche Anforderung nur „aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung" sein kann. Das Kopftuch ist hiervon losgelöst.

f) (Weitere) Bewertung

aa) Personelle Reichweite der Entscheidungen

Der *EuGH* definiert seit jeher den Begriff des Arbeitnehmers autonom und für jede Primärrechts- und Sekundärrechtsnorm gesondert.[42] Dabei zeigt sich in den Entscheidungen, dass auch Beamte,[43] wenn nicht streng hoheitlich tätig, sowie Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften[44] unter einen EU-Arbeitnehmerbegriff fallen können. Die hiesigen Entscheidungen haben daher auch für diese Personengruppen Bedeutung.

bb) Was darf der Arbeitgeber?

Der allzu schnellen Folgerung aus der Entscheidung G4S, der Arbeitgeber könne einseitig und voraussetzungslos ein Kopftuchverbot verhängen, muss eine Absage erteilt werden.[45] Zwar hat der *EuGH* in diesem Fall das Kopftuchverbot gehalten, es aber mit Voraussetzungen verknüpft: Es bedarf erstens einer internen allgemeinen über Religion hinausgehenden Regel, die zweitens auch gelebt und gleichermaßen angewendet wird – auch das Tragen des Kreuzes oder weltanschauliche Bekenntnisse anderer Art (zB ein Button mit esoterischen Aussagen) haben untersagt zu sein. Zusätzlich sind drittens mildere Wege zu prüfen. Dies beinhaltet auch die Prüfung des Einsatzes auf einer anderen Stelle. Besteht kein Kundenkontakt (interne Regel), wird ein Kopftuchverbot überschießend. Die Kommunikation zwischen Kollegen wird durch ein Kopftuch nicht gestört.

Beachtenswert sind weiter die Ausführungen zu Art. 16 GRCh. Eine Politik der Neutralität ist ein rechtmäßiges Ziel. Dies passt zu der starken Hervorhebung des Art. 16 GRCh in der Sache Alemo Herron (Betriebsübergang).[46] Etwas zu kurz kommt dabei allerdings der Gedanke aus der Entscheidung Giordano, dass Art. 16 GRCh im Hinblick auf seine „gesellschaftliche Funktion" gesehen werden muss.[47] Auch Personen mit Kopftuch müssen irgendwo arbeiten können. Stattdessen wendet der *EuGH* (s)ein Modell der Abwägung an. „Unternehmerische Zwänge", Kunden generell ein Bild der Neutralität zu vermitteln, werden auf zweiter Stufe mit der Religionsfreiheit des Art. 10 GRCh abgewogen. Art. 9 EMRK drückt dann im Verständnis des *EuGH* die Waagschale in Richtung Arbeitgeber.

Für den Arbeitgeber Staat ist eine Berufung auf Art. 16 GRCh so nicht möglich.[48] Andererseits kann er für einen störungsfreien Umgang mit Bürgern durchaus Neutralitätsargumente vorbringen. Angemessenheit und Erforderlichkeit hat aber auch er zu beachten. Neutralität im Bürgerverkehr in einer Kfz-Zulassungsstelle lässt sich schwerer begründen als eine in einer Ausländerbehörde, zu der Bürger verschiedener Religionen und Strömungen innerhalb einer Religion kommen.

Hinsichtlich der zweiten Entscheidung Bougnaoui und ADDH kann festgestellt werden, dass Regeln, die allein eine Religion betreffen (nur das islamische Kopftuch) nach den Vorgaben von G4S, auf die der *EuGH* zu Beginn verweist, kaum eine Rechtfertigung erfahren können. Im Übrigen ist Art. 4 I RL 2000/78/EG kein stets verfügbarer Auffang-Rechtfertigungsgrund. Dies macht der Hinweis auf den Bezug der Norm zu einem Merkmal und nicht zum Grund einer Maßnahme sowie den Erwägungsgrund 32 deutlich. Fraglich ist mithin, ob eine Drucksituation für den Arbeitgeber durch einzelne Kundenwünsche nun beim Merkmal Religion gänzlich unbeachtlich ist.[49] Hierfür spricht die Entscheidung des *EuGH* schon, denn der Wille, solche Wünsche zu erfüllen, stellt keine objektiven Anforderungen dar.[50] Dies gilt für alle Merkmale (zB Kunde möchte nicht von einem homosexuellen Menschen bedient werden). § 12 IV AGG kann einfachgesetzlich angeführt werden.[51] Zukünftig hat sich der Arbeitgeber also schützend vor die Arbeitnehmerin auch unter Beachtung der Vorgaben des *EuGH* und auch des *BVerfG* (hierzu sogleich) zu stellen.[52] Aus den Wechselbeziehungen der beiden Fälle des *EuGH* ergibt sich mithin:

Maßnahme des Arbeitgebers	*Folgerung*
Kopftuchverbot wegen Kundenwunschs im Einzelfall	Unzulässig
Allgemeines Verbot des Tragens religiöser Zeichen (gleichgültig welcher Religion)	Unzulässig
Allgemeines Verbot des Tragens religiöser, weltanschaulicher philosophischer Zeichen	Möglich, wenn Verbot kohärent und systematisch umgesetzt (keine Ausnahmen) und beschränkt auf Fälle mit Kundenkontakt wird.
Allgemeines Verbot des Tragens religiöser, weltanschaulicher philosophischer Zeichen im Verhältnis der Beschäftigen untereinander (Innenbereich des Arbeitsverhältnisses)	In der Tendenz unzulässig.

Ein Gefühl der Widersprüchlichkeit innerhalb der Konstrukte des *EuGH* bleibt trotzdem. Eine Regelung im Einzelfall (Bougnaoui) soll unzulässig sein, würde aber in ihrer Reichweite auch nur eine Person und deren Religionsfreiheit und nur bei einer Problemlage (Kunde beschwert sich) berühren. Ein allgemeines Verbot (G4S) ist scheinbar formal gerechter, betrifft aber die Religionsfreiheit vieler Personen im Grundsatz und in ganzer Breite dauerhaft.[53] Es kann sogar – gestützt auf Art. 16 GRCh – anlasslos installiert werden. Ob Klarheit durch abstrakte Regelung ein Wert an sich ist, der Grundrechte einschränken kann, muss bezweifelt werden.

Die Frage, ob es nicht auch Fälle gibt, in denen Regelungen überschießend und deshalb unverhältnismäßig sein können, hat der *EuGH*, wie gesagt, nicht konkret beantwortet. Will man jedoch nicht mit „Kanonen auf Spatzen schießen", muss es Fälle geben, in denen auch das generelle Verbot unzulässig ist. Denn andernfalls würde das Neutralitätsgebot bereits dann verletzt, wenn zum Beispiel ein Arbeitnehmer zu einem Termin bei einem Kunden mit einer arabisch-islamischen Zeitung im Arm erscheint. Hier ist der *EuGH* beim Wort zu nehmen („das unbedingt Erforderliche"). Kopfbedeckungsverbote aus Arbeitsschutzgründen oder berechtigte Hygienevorschriften[54] sind zu beachten. Der Abwägungsprozess kann sich darüber hinaus in Tendenzunternehmen verändern.[55]

Bei alledem darf ein rechtlicher Aspekt nicht zu kurz kommen: Das christliche Kreuz kann von beiden Geschlechtern getragen werden. Philosophische Auffassungen können von verschiedenen Geschlechtern vertreten werden. Das Kopftuch ist aber als religiöses Symbol allein Frauen vorbehalten. Deshalb muss in einem Abwägungsprozess auch darauf geachtet werden, ob sie allein von einem Geschlecht getragen werden. Zielt nämlich ein Neutralitätsgebot wegen der Struktur eines Betriebs im Grunde nur auf Frauen islamischen Glaubens mit Kopftuch (zB in einer Textilreinigung mit hohem Frauenanteil), könnte darin auch eine (mittelbare) Frauendiskriminierung liegen. Diese Einseitigkeit auf ein Geschlecht bezogen hat in die Abwägung mit einzufließen. Der *EuGH* hat dies (anders als das *BVerfG*[56]) nicht behandelt. Insgesamt sind damit, insbesondere durch die Entscheidung G4S, längst nicht alle Fragen geklärt.

cc) Abgleich mit der arbeitsgerichtlichen Praxis

Die bisherige arbeitsgerichtliche Praxis bewegte sich naturgemäß auch bislang schon in dem beschriebenen Abwägungsfeld. Zukünftig haben die Arbeitsgerichte vor dem Hintergrund der Vorgabe der richtlinienkonformen Auslegung unter anderem der §§ 1, 2 IV, 7 AGG, § 1 KSchG und der Tatsache, dass sich im Anwendungsbereich des Unionsrechts (Art. 21 GRCh iVm Art. 51 I GRCh) bewegt wird, diese Abwägung aber neu auszutarieren.

Im Jahr 2002 hatte das *BAG* den Grundsatz aufgestellt, dass das Tragen eines – islamischen – Kopftuchs allein regelmäßig noch nicht die ordentliche Kündigung einer Verkäuferin in einem Kaufhaus aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen nach § 1 II KSchG rechtfertigt. Dabei hatte das Gericht in seinem Abwägungsprozess, unter Heranziehung des Art. 9 EMRK, deutlich gemacht, dass aufgrund des hohen Stellenwerts der Religionsfreiheit pauschale Befürchtungen nicht ausreichen. Es bedarf auch bei Beachtung des Art. 12 GG der Darstellung konkreter und realer Gefährdungen von wirtschaftlichen Störungen und Einbußen.[57] Dieser Fall einer unmittelbaren Ungleichbehandlung steht in seinem Ergebnis den neueren Entscheidungen des *EuGH* nicht entgegen. Als berufliches Erfordernis findet es keine Anerkennung, als Neutralitätsgebot wäre es zu eng, da es sich nur auf das Merkmal Religion bezieht.

Genauer ist dagegen bei einer Entscheidung aus dem Jahr 2009[58] zu schauen. Hier bewertete das *BAG* ein Neutralitätsgebot aus § 57 NRWSchulG 2006. Eine hierauf gestützte Kündigung gegenüber einer Lehrerin, die im Unterricht Kopftuch tragen wollte, hielt auch in dritter Instanz stand. Die Norm, so das *BAG*, wäre im Einklang mit höherrangigem Recht. Und tatsächlich scheint sich dieser Fall im Rahmen der Achbita-Entscheidung zu bewegen. Allerdings enthielt der Sachverhalt Punkte, die im Rahmen der Verhältnismäßigkeit nach *EuGH*-Vorgaben (auch wenn man das Urteil insgesamt als zu weitgehend ansieht) stärker ins Gewicht fallen würden: Die klagende Lehrerin erteilte muttersprachlichen Unterricht in türkischer Sprache. Dabei handelte es sich um ein freiwilliges Zusatzangebot der Schulen. Am Unterricht nahmen ausschließlich muslimische Schüler teil. Bei ihrer Bewerbung hatte die Klägerin ein Lichtbild eingereicht, das sie mit Kopftuch zeigte. In der darauf folgenden Zeit (seit 2001) verrichtete sie ihren Dienst stets mit Kopftuch. Vor diesem Hintergrund und der klaren Aussage des *EuGH*, dass die Beschränkungen der Religionsfreiheit auf unbedingt erforderliche zu begrenzen sind, müsste das *BAG* heute richtlinienkonform anders abwägen.[59]

Eine aktuelle Entscheidung des *LAG Berlin-Brandenburg*[60] ist weiter vom *EuGH* entfernt. Ein zu einer Landesverfassungsvorschrift ergangenes Neutralitätsgebot mit einem pauschalen Kopftuchverbot an Schulen sei einschränkend auszulegen, der Klägerin stehe eine Entschädigung nach § 15 II AGG zu. Ein solches Verbot sei nur wirksam bei einer hinreichend konkreten Gefahr für die religiöse Neutralität der öffentlichen Schulen bzw. für den Schulfrieden. Es sei ein genaues Abwägen unter Zugrundelegung der Besonderheiten des Einzelfalls erforderlich. Und hier gab es eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit an einer Berufsschule, an der nach § 3 des Neutralitätsgesetzes kein pauschales Kopftuchverbot bestand und an der die Klägerin hätte unterrichten dürfen. Der *EuGH* enthält ebenfalls ein Abwägungsprogramm, er lässt allerdings auch anlasslose Neutralitätsgebote zu, wenn sie Religion und Weltanschauung gleichermaßen erfassen. Folgt dem die Arbeitsgerichtsbarkeit, wäre dies zwar unionskonform, gegebenenfalls aber im Konflikt mit der Rechtsprechung des *BVerfG* (s. sogleich). Der Bereich von § 15 II AGG würde sich verengen.

Zum Komplex der beruflichen Anforderung (iS Art. 4 RL 2000/78/EG) findet sich als erstinstanzliches Urteil der Fall des *ArbG Berlin* um eine Bewerberin zur Ausbildung als Zahnarzthelferin.[61] Diese bewarb sich mit einem Foto, auf welchem sie ein Kopftuch trug. Nach dem Vorstellungsgespräch scheiterte eine Zusammenarbeit allein hieran. Das Gericht stellte fest, dass keine Notwendigkeit bestehe, während der Tätigkeit in einer Zahnarztpraxis kein Kopftuch zu tragen:

„Das Kopftuch ist nicht in stärkerem Maße ein Träger von Gesundheitsgefahren als das menschliche Haupthaar. Es lässt sich mit Haube und Mundschutz ebenso leicht kombinieren wie mit einer einheitlichen Kleidung bestehend aus weißen Hosen, Hemden, T-Shirts oder Blusen."

Das hätte wohl auch vor der Entscheidung Bougnaoui Bestand.

3. Kongruenz mit der Rechtsprechung des BVerfG?

Das *BVerfG* hat sich in mehreren Entscheidungen mit dem Tragen des Kopftuchs beschäftigt. In der Rezeption der Entscheidungen des *EuGH* sind deshalb recht frühzeitig Quervergleiche angestellt worden. In der Presse ist kommentiert worden, dass dem privaten Arbeitgeber gegenwärtig mehr möglich zur Durchsetzung einer Neutralitätsvorgabe (Fall Achbita) sei als dem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (bei Vorliegen eines Arbeitsvertrags).[62] Dogmatisch wird das Abwägungsprogramm des *BVerfG* als vorzugswürdig angesehen, weil der *EuGH* mit seiner Verhältnismäßigkeitsprüfung im Fall Achbita (G4S) eher unterdimensioniert prüft und den Schwerpunkt auf die systematische und kohärente und damit widerspruchsfreie Anwendung des Verbots lege.[63] An der Kritik stimmt jedenfalls, dass trotz formulierten Abwägungserfordernisses er – wie so oft zum Leidwesen aller – auch bei schwierigsten Grundrechtsfragen kurz und axiomatisch prüft. Dies ist der Struktur des *EuGH* und seiner Richterschaft geschuldet, deren Kompromiss stets der kleinste gemeinsame Nenner ist.[64] Zu bedenken ist aber schon die Besonderheit eines Falls mit einer Rezeptionistin mit ständigem Kundenkontakt in wechselnden Einsatzorten. Im Parallelfall führt die Generalanwältin aus:

„Der Arbeitgeber kann seinen Auftraggebern oder Kunden ein bestimmtes Image kommunizieren wollen; somit dürfte eine Politik, wonach Arbeitnehmer eine Uniform oder Bekleidung eines

bestimmten Stils zu tragen oder ein „gepflegtes" äußeres Erscheinungsbild zu wahren haben, meines Erachtens unter den Begriff eines „rechtmäßigen Ziels" fallen."[65]

Hiernach hat freilich eine Verhältnismäßigkeitsprüfung zu erfolgen.

Gleichwohl gibt es einen Unterschied, der je nach Auslegung der Rechtsprechung des *EuGH* und des *BVerfG* mal mehr, mal weniger stark sichtbar wird. Es geht, wie angerissen, darum, dass der *EuGH* in der G4S-Entscheidung das vorliegende Neutralitätsgebot *anlasslos*, denkbare/vermutete Konflikte quasi vorauseilend regelnd, zulässt, während das *BVerfG* eine abstrakte Eignung zur Begründung einer Gefahr gerade nicht ausreichen lässt und vielmehr eine hinreichend konkrete Gefährdung verlangt.

In der Entscheidung des *BVerfG* vom 27.1.2015[66] ging es um ein pauschales Kopftuchverbot an einer öffentlichen bekenntnisoffenen Schule. Das Verbot beruht auf § 57 IV SchulG NRW. Eine Angestellte wurde vom Land gekündigt, weil sie sich weigerte, das islamische Kopftuch abzulegen. Das *BVerfG* legte die Verbotsnorm des Landes verfassungskonform einschränkend dergestalt aus, dass eine abstrakte Eignung zur Begründung einer Gefahr für den Schulfrieden nicht ausreicht, wenn die Religionshandlung nachvollziehbar auf ein verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückgeführt werden kann. Vielmehr bedarf es einer konkreten Gefahr für entgegenstehende Schutzgüter. Dies ergibt die verfassungsrechtliche Abwägung der Religionsfreiheit auf der einen Seite und der negativen Glaubensfreiheit der Schüler und Eltern, des Elterngrundrechts und des staatlichen Erziehungsauftrags auf der anderen Seite.[67]

In der Tat entsteht der Eindruck, private Arbeitgeber könnten generelle Neutralitätsregeln schaffen, die öffentliche Hand als Arbeitgeber nicht. Und dieser Eindruck bleibt. Zwar ist das *BVerfG* bei der ersten Aussage nicht stehengeblieben. Kopftuchverbote sind nämlich auch beim Arbeitgeber Staat (Schule) möglich, wenn es zu substanziellen Störungen und Konfliktlagen in beachtlicher Zahl von Fällen gekommen ist, die den Schulfrieden und den Erziehungsauftrag konkret (zB durch heftige Diskussionen zwischen Eltern, Schülern und Lehrern) gefährden. Und dann sind eben auch generelle Maßnahmen möglich, wenn sie für alle Religionen und Weltanschauungen unterschiedslos gelten, ohne dass hieraus sogleich eine Kündigung ermöglicht werde; zuvor sind nämlich anderweitige Verwendungsmöglichkeiten zu suchen.[68]

Damit verfolgt das *BVerfG* aber längst nicht denselben Ansatz wie der *EuGH*. Die erste Stufe mit der Anerkennung einer anlasslosen (pauschalen) Regelung gibt es beim *BVerfG* nicht. Erst wenn deutlich feststellbare konkrete Gefährdungen vorliegen, können dann auch generelle Regelungen getroffen werden.[69] Bestätigung hat dies durch Kammerbeschluss vom 18.10.2016 (Kopftuchverbot in Kindertagesstätte in öffentlicher Trägerschaft) erfahren.[70] Mit der Kruzifix-Entscheidung[71] hat dies nichts zu tun, weil das Tragen eines Kopftuchs durch einzelne Personen nicht bedeute, dass sich der Staat mit einem bestimmten Glauben identifiziert, wie er es mit dem Aufhängen eines Kreuzes in einer Schule tun würde.[72] Allerdings wird das Ergebnis nur von Art. 4 GG getragen. Aus dem Völkerrecht (Art. 9 EMRK) meint das *BVerfG* keine Verstärkung des gefundenen Ergebnisses zu erkennen. Abwägung (*EGMR*) ist anscheinend nicht gleich Abwägung (*EuGH*) ist nicht gleich Abwägung (*BVerfG*). Liegt kein Privatrechtsverhältnis vor, sondern geht es um ein Beamtenverhältnis oder Ähnliches (hier Justiz/Rechtsreferendarin) kann (wohl) eine

weltanschaulich-religiöse Neutralität dem Grunde nach verlangt werden.[73] Der *EuGH* würde Letzteres nach den in G4S getätigten Aussagen wohl ähnlich sehen, selbst wenn er einer Rechtsreferendarin Arbeitnehmerstatus zubilligen würde.

IV. Gesamtbewertung

Ein wenig ratlos steht man schon vor dieser Ausgangslage. Dogmatisch dichter ist die Entscheidung des *BVerfG*. Das *BVerfG* erkennt die Dimension einer möglichen Geschlechtsdiskriminierung. Es beschreibt zudem, dass Kunden/Bürger in einer pluralen Welt im öffentlichen bzw. geschäftlichen Umfeld mit Menschen verschiedener Religionsausübung zu rechnen haben und es lässt pauschale Bedenken nicht gelten. Diesem wohl abwägendem Ansatz kommt hohe Akzeptanz zu. Der *EuGH* hat zwar einen wichtigen Beitrag zum Verständnis von Art. 4 RL 2000/78/EG geleistet (Bougnaoui). Diese Entscheidung passt auch besser zur Konzeption des *BVerfG* als der Fall G4S. „Objektive Anforderungen" (*EuGH*) und „konkrete Gefahr" (*BVerfG*) liegen nicht soweit auseinander. In der G4S-Entscheidung sind dagegen offene Fragen selbst unter Zugrundelegung des dogmatischen Konzepts des *EuGH* geblieben. Und es stellt sich die Frage nach dem Verhältnis zur Rechtsprechung des *BVerfG*. Im Ergebnis könnte es zwar Annäherungen geben, wenn kohärent und systematisch streng angewendet (*EuGH*-Sicht) bzw. eine konkrete Gefahr bereits niederschwellig angenommen werden würde (*BVerfG*-Sicht). Gleichwohl, es bleibt eine Lücke. Anlasslose und pauschale Kopftuchverbote akzeptiert das Grundgesetz trotz Art. 12 GG nicht, wohl aber das Unionsrecht wegen Art. 16 GRCh.[74] Bei strenger Sicht müsste dann von einem Ultra-vires-Akt ausgegangen werden.[75] Hinsichtlich einer Vorlagesituation nach Art. 267 AEUV kann von einem nationalen Gericht sicherlich nicht von einem acte clair ausgegangen werden. In der Zwickmühle sind Arbeitsgerichte zudem, wenn der *EuGH* jüngst klarstellt, dass eine richtlinienkonforme Auslegung auch um den Preis durchzuführen ist, dass eine nationale Rechtsprechung abzuändern ist.[76] Inwieweit dies für das *BVerfG* (§ 31 BVerfGG) gilt, ist offen. Es bleibt daher bei der Antwort, dass es auf den Einzelfall ankommt und das ist gut so: Keine Neutralitätsregel von der Stange und ohne Not. Im Zweifel für das Freiheitsrecht.

---

[*] Der Autor leitet den Bereich Recht und Rechtspolitik der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und lehrt an der Leuphana Universität Lüneburg.

[1] *BVerfG*, NJW 2017, 2333 (mit Anm. *Mühlhausen/Reus*, NJW 2017, 2336) = NVwZ 2017, 1128 Rn. 53 (mit Anm. *Muckel*, NVwZ 2017, 1132).

[2] Vgl. GA *Sharpston*, *EuGH*, ECLI:EU:C:2016:553 = BeckRS 2016, 81519, Rn. 118: „An dieser Stelle ist zu betonen, dass für einen praktizierenden Angehörigen eines Glaubens die religiöse Identität ein integraler Bestandteil seines ganzen Lebens ist. Die Anforderungen seines Glaubens – seine Ordnung und die Regeln, die er für die eigene Lebensführung vorgibt – sind nicht etwas, was außerhalb der Arbeit gelten soll (…), aber während der Arbeitszeit höflich abgelegt werden kann." Ähnlich *BVerfG*, NVwZ 2017, 549 Rn. 60: „imperatives religiöses Bedeckungsgebot." Anders aber GA *Kokott*, *EuGH*, ECLI:EU:C:2016:382 = BeckRS 2016, 81074 Rn. 45, 116.

[3] *BVerfG*, NJW 2017, 2333 Rn. 38.

[4] *BAG*, NJW 2003, 1685 Rn. 44.

[5] *Jarass* in *Jarass/Pieroth*, GG, 14. Aufl. 2016, Art. 4 Rn. 28 ff.; *EGMR*, NJOZ 2014, 1715.

[6] *BVerfG*, NJW 2017, 2333 Rn. 47.

[7] *BVerfG*, NJW 2017, 381 Rn. 64.

[8] GA *Kokott*: „delikate Angelegenheit", Schlussantrag ECLI:EU:C:2016:382 = BeckRS 2016, 81074 Rn. 99.

[9] Zum sog. Mehrebenensystem vgl. *Schubert*, Arbeitsvölkerrecht, 2017, 70 ff.; ErfK ArbR/*Wißmann*, 18. Aufl. 2017, Vorbem. AEUV Rn. 8.

[10] *BVerfG*, NJW 2017, 2333 Rn. 47.

[11] Mitveranlasst durch *BVerfG*, NJW 2003, 3111.

[12] ZB *EuGH,* ECLI:EU:C:2013:823 = NZA 2014, 153 Rn. 27 – Hay.

[13] Es handelt sich um eine Auswahl.

[14] *EuGH*, ECLI:EU:C:2017:203 = NJW 2017, 1087 = NZA 2017, 373 – G4S Secure Solutions.

[15] *EuGH,* ECLI:EU:C:2017:204 = NJW 2017, 1089 = NZA 2017, 375 – Bougnaoui ua.

[16] *BVerfG*, NJW 2017, 381.

[17] *BVerfG*, NJW 2015, 1359.

[18] *BVerfG*, NJW 2017, 2333.

[19] *BAG*, NZA-RR 2010, 1016; s. auch *BAG*, NZA 2010, 227 (Strickmütze).

[20] *LAG Berlin-Brandenburg*, NZA-RR 2017, 378. Vgl. auch die Verfahren *ArbG Berlin* 58 Ca 7190/17 und 58 Ca 7193/17 (Ablehnung als Bewerberin als Lehrerin), *ArbG Berlin*, Pressemitt. 13/17 v. 26.6.2017.

[21] *ArbG Berlin*, NZA-RR 2012, 627.

[22] *EGMR*, NJW 2014, 2925.

[23] Besprochen von *Stein*, NZA 2017, 828; *Boemke*, jurisPR-ArbR 25/2017 Anm. 2; *Hlava*, HSI Newsletter 1/2017, Anm. unter II; *Frenz*, DVBl 2017, 632.

[24] Exemplarisch SZ-online v. 14.3.2017, www.sueddeutsche.de/news/karriere/arbeit-eugh-kopftuchverbot-im-job-kann-rechtens-sein-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-170314-99-651717.

[25] *EuGH*, ECLI:EU:C:2005:709 = NJW 2005, 3695 Rn. 74 – Mangold; *EuGH,* ECLI:EU:C:2010:21 = NJW 2010, 427 (mit Anm. *Link*, NJW 2010, 430) = EuZW 2010, 177 (mit Anm. *Schubert*, EuZW 2010, 180) Rn. 21 – Kücükdeveci.

[26] *Kokott*, Schlussantrag v. 31.5.2016, ECLI:EU:C:2016:382 = BeckRS 2016, 81074 – G4S Secure Solution.

[27] *Sharpston*, Schlussantrag v. 13.7.2016, ECLI:EU:C:2016:553 = BeckRS 2016, 81519 – Bougnaoui ua; zu beiden vgl. *Hoevels*, AuR 2016, 467.

[28] *Stein*, NZA 2017, 828 (830), sieht darin den Grund, warum das Urteil G4S recht knapp gehalten ist.

[29] *Hoevels*, AuR 2016, 467.

[30] *EuGH,* ECLI:EU:C:2017:203 = NJW 2017, 1087 = NZA 2017, 373 Rn. 28 – G4S Secure Solutions; *EuGH,* ECLI:EU:C:2017:204 = NJW 2017, 1089 = NZA 2017, 375 Rn. 30 – Bougnaoui ua. S. a. EGMR, Urt. v. 26.10.2000 – 30985/96, BeckRS 2001, 21581 (engl.) Rn. 60 – Hasan u. Chaush/Bulgarien,

[31] Die GA (ECLI:EU:C:2016:382 = BeckRS 2016, 81074 Rn. 55) war zudem der Auffassung, dass das Neutralitätsgebot nicht auf Stereotypen oder Vorurteile beruhe.

[32] *Grünberger* in *Preis/Sagan*, Europäisches Arbeitsrecht, 2015, § 3 Rn. 187 ff.

[33] Vgl. *Stein*, NZA 2017, 828 (830) mit Verweis auf die Schlussanträge GA *Kokott*, ECLI:EU:C:2016:382 = BeckRS 2016, 81074 Rn. 47 ff.

[34] Der Kreis der unmittelbaren Diskriminierung wird nicht immer so eng gezogen, vgl. *Grünberger* in *Preis/Sagan*, Europäisches Arbeitsrecht, § 3 Rn. 111 ff.; *Stein*, NZA 2017, 828 (829).

[35] Zutreffend *Stein*, NZA 2017, 828 (830).

[36] Exemplarisch *EuGH,* ECLI:EU:C:2015:84 = BeckRS 2015, 80240 Rn. 45 – Oil Trading Poland.

[37] *EGMR*, NJW 2014, 1935 – Eweida ua. Es ging um die Kündigung einer Angestellten einer privaten Fluggesellschaft, die entgegen der internen Vorgaben zur Dienstkleidung von Arbeitnehmern mit Kundenkontakt ein sichtbares Kreuz getragen hatte.

[38] Größere Brüche sieht *Stein*, NZA 2017, 828 (831).

[39] *EGMR*, NJW 2014, 1935 Rn. 94 – Eweida ua; *Hlava*, HSI Newsletter 1/2017, Anm. unter II mwN.

[40] *Stein*, NZA 2017, 828 (832); EUArbR/*Mohr*, 2016, Art. 4 RL 2000/78/EG Rn. 1; *Grünberger* in *Preis/Sagan*, Europäisches Arbeitsrecht, § 3 Rn. 195.

[41] *EuGH,* ECLI:EU:C:2017:204 = NJW 2017, 1089 = NZA 2017, 375 Rn. 37 – Bougnaoui ua mit Verweis ua auf *EuGH,* ECLI:EU:C:2010:3 = NVwZ 2010, 244 Rn. 35 – Wolf; EUArbR/*Mohr,* Art. 4 RL 2000/78/EG Rn. 9.

[42] HK-ArbR/*Schubert*, 4. Aufl. 2017, AEUV Rn. 55 ff.

[43] ZB *EuGH,* ECLI:EU:C:2010:609 = NZA 2010, 1344 – Fuß.

[44] *EuGH,* ECLI:EU:C:2010:674 = NJW 2011, 2343 – Danosa.

[45] Ebenso *Hlava*, HSI-Newsletter 1/2017, Anm. unter II.

[46] *EuGH,* ECLI:EU:C:2013:521 = EuZW 2013, 747 – Alemo-Herron ua, im Bereich Betriebsübergang neu konturiert und gedämpft durch *EuGH,* ECLI:EU:C:2017:317 = NJW 2017, 2178 = NZA 2017, 571 – Asklepios.

[47] *EuGH*, ECLI:EU:C:2014:2282 = BeckEuRS 2014, 403965 – Giordano/Kommission.

[48] *Wollenschläger* in *von der Groeben/Schwarze/Hatje*, Europäisches Unionsrecht, 7. Aufl. 2015, Art. 16 GRC Rn. 6 mwN; grds. ebenso, für unabhängige Einrichtungen wie öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten aber differenzierend *Jarass*, Charta der Grundrechte, 3. Aufl. 2016, Art. 16 Rn. 11.

[49] Zur Druckkündigung vgl. *BAG,* Urt. v. 26.6.1997 – 2 AZR 502/96, BeckRS 2009, 55111; NZA 2017, 500.

[50] Anders zB Altersgrenzen, wenn sie angemessen und erforderlich sind, vgl. *EuGH,* ECLI:EU:C:2011:573 = NZA 2011, 1039 – Prigge.

[51] Hierzu *Wobst*, NZA-RR 2016, 508 (511).

[52] Zum Schützen gehört auch das Gespräch des Arbeitgebers mit Kunden, vgl. *ArbG Berlin,* NZA-RR 2012, 627.

[53] Eine solche Unwucht hat *Stein*, NZA 2017, 828 (832) zu Recht beschrieben.

[54] Hierzu *ArbG Berlin,* NZA-RR 2012, 627.

[55] In einem islamischen Wohlfahrtsträger könnte das Tragen eines Kopftuchs verlangt werden.

[56] *BVerfG*, NJW 2015, 1359 Rn. 143.

[57] *BAG*, NJW 2003, 1685.

[58] *BAG*, NZA-RR 2010, 328.

[59] Also nicht nur wegen der Rechtsprechung des *BVerfG* (s. III 3).

[60] *LAG Berlin-Brandenburg*, NZA-RR 2017, 378 (islamische Religionslehrerin). Anders zuvor *ArbG Berlin,* Urt. v. 14.4.2016 – 58 Ca 13376/15, BeckRS 2016, 67864.

[61] *ArbG Berlin*, NZA-RR, 2012, 627.

[62] *Prantl*, SZ v. 14.3.2017, www.sueddeutsche.de/karriere/religionsfreiheit-am-arbeitsplatz-der-islam-wird-als-stoerend-betrachtet-1.3419227.

[63] *Stein*, NZA 2017, 828 (831); ähnlich *Boemke*, jurisPR-ArbR 25/2017 Anm. 2.

[64] Für die Installierung von Kammern für Arbeitssachen am *EuGH* vgl. *Schubert*, AuR 2014, 297; *Jacobs/Münder/Richter*, HSI-Schriftenreihe Bd. 17, 2016.

[65] GA *Sharpston*, Schlussantrag ECLI:EU:C:2016:553 = BeckRS 2016, 81519 Rn. 116. Sie fordert gleichsam auf, die Sache in einem „vernünftigen Gespräch" zu klären, Rn. 133.

[66] *BVerfG*, NJW 2015, 1359.

[67] *BVerfG*, NJW 2015, 1359 Rn. 113, 117; NJW 2017, 381 = NZA 2016, 1522 Rn. 61 ff.

[68] *BVerfG*, NJW 2015, 1359 Rn. 113.

[69] Siehe Art. 33 III 2 GG. Die Norm gilt auch für Angestellte des öffentlichen Dienstes, *BVerfG*, NJW 2015, 1359 Rn. 126.

[70] *BVerfG,* NJW 2017, 381 = NZA 2016, 1522.

[71] *BVerfG*, NJW 1995, 2477.

[72] *BVerfG*, NJW 2015, 1359 Rn. 112.

[73] *BVerfG*, NJW 2017, 2333 (Einstweilige Anordnung); vgl. die Anm. *Mühlhausen/Reus*, NJW 2017, 2336.

[74] Dies kann anders für eine Vollverschleierung sein. Denkbar sind hier auch anlasslose Neutralitätsgebote. Eine Verhältnismäßigkeitsprüfung ist aber stets durchzuführen.

[75] Zu den Rahmenbedingungen dieser Kontrolle vgl. *BVerfG*, NJW 2010, 3422.

[76] *EuGH*, ECLI:EU:C:2016:278 = EuZW 2016, 466 Rn. 33 – Dansk Industri.