Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN
JULIANE KOKOTT
vom 31. Mai 2016[1]

Rechtssache C-157/15

Samira Achbita
und
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
gegen
G4S Secure Solutions NV

(Vorabentscheidungsersuchen des Hof van Cassatie [Kassationshof, Belgien])

„Grundrechte — Richtlinie 2000/78/EG — Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf — Begriff der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung — Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung — Rechtfertigung — Unternehmensinternes Verbot des Tragens sichtbarer politischer, philosophischer und religiöser Zeichen — Religiöse und weltanschauliche Neutralität — Entlassung einer Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens wegen der festen Absicht des Tragens eines islamischen Kopftuchs am Arbeitsplatz“

I – Einleitung

1. Darf ein privater Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens verbieten, am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen? Und darf er sie entlassen, wenn sie sich weigert, das Kopftuch am Arbeitsplatz abzunehmen? Dies sind im Kern die Fragen, die der Gerichtshof im vorliegenden Fall erstmalig aus der Sicht des Unionsrechts zu beantworten hat, und zwar unter dem Blickwinkel des Verbots der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung.

2. Welche gesellschaftliche Brisanz jener Problematik innewohnt, braucht an dieser Stelle nicht eigens betont zu werden, schon gar nicht im gegenwärtigen politischen und gesellschaftlichen Kontext, in dem sich Europa einem wohl noch nie dagewesenen Zustrom an Migranten aus Drittstaaten gegenübersieht und allenthalben heftig über Mittel und Wege zu einer möglichst erfolgreichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund debattiert wird.

3. Letztlich stehen die Rechtsprobleme rund um das islamische Kopftuch stellvertretend für die grundlegendere Frage, wie viel Anderssein und Vielfalt eine offene und pluralistische europäische Gesellschaft in ihrer Mitte dulden muss und wie viel Anpassung sie umgekehrt von bestimmten Minderheiten verlangen darf.

4. Entsprechend leidenschaftlich wurden und werden häufig die Debatten zum islamischen Kopftuch geführt. Sie haben in den letzten Jahren bereits eine Reihe von Gerichten innerhalb wie außerhalb der Europäischen Union beschäftigt und in den Medien wie auch in der Fachliteratur große Aufmerksamkeit erfahren.

1 — Originalsprache: Deutsch.

5. Aus unionsrechtlicher Sicht liegt der Anknüpfungspunkt zur Lösung des Problems in der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG[2], zu deren Auslegung der Gerichtshof hier von einem hohen belgischen Gericht befragt wird. Eine ganz ähnliche Fragestellung hat auch die aus Frankreich stammende und derzeit anhängige Rechtssache C-188/15 (Bougnaoui und ADDH) zum Gegenstand.

6. In beiden Fällen wird eine Grundsatzentscheidung des Gerichtshofs erwartet, die über die konkreten Ausgangsverfahren hinaus wegweisend für das Arbeitsleben in der gesamten Europäischen Union sein könnte, jedenfalls, soweit der private Sektor betroffen ist. Bezüglich der für die Beschäftigten im öffentlichen Sektor (z. B. in Schulen, Behörden und Gerichten, aber auch in den mit öffentlichen Dienstleistungen betrauten privaten Unternehmen) geltenden Arbeitsbedingungen mögen bestimmte Besonderheiten gelten, die jedoch im vorliegenden Fall keine Rolle spielen. Ebenso wenig bedarf es hier der Erörterung von Rechtsproblemen rund um das Verhalten Einzelner im öffentlichen Raum (z. B. von Passanten auf Straßen und Plätzen, von Benutzern in öffentlichen Einrichtungen sowie von Kunden in Restaurants oder Geschäften).

II – Rechtlicher Rahmen

A – *Unionsrecht*

7. Der unionsrechtliche Rahmen dieses Falles wird durch die Richtlinie 2000/78 bestimmt. Zweck dieser Richtlinie ist ausweislich ihres Art. 1

„die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten“.

8. Unter der Überschrift „Der Begriff ‚Diskriminierung’“ sieht Art. 2 der Richtlinie 2000/78 Folgendes vor:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz’, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

   i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, …

…

2 — 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); im Folgenden auch: „Richtlinie 2000/78“ oder schlicht „Richtlinie“.

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind."

9. Der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 wird in deren Art. 3 bestimmt:

„(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

…"

10. Schließlich ist auf Art. 4 der Richtlinie 2000/78 hinzuweisen, der unter der Überschrift „Berufliche Anforderungen" steht und in seinem Abs. 1 Folgendes vorsieht:

„Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, 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."

B – *Nationales Recht*

11. In Belgien galt in dem für den Ausgangsrechtsstreit maßgeblichen Zeitraum das Antidiskriminierungsgesetz vom 25. Februar 2003 [3], das zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 ergangen war.

12. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt nach Art. 2 § 1 jenes Gesetzes vor,

„wenn ein Behandlungsunterschied, der nicht objektiv und vernünftig gerechtfertigt wird, unmittelbar auf dem Geschlecht, einer sogenannten Rasse, der Hautfarbe, der Herkunft, der nationalen oder ethnischen Abstammung, der sexuellen Ausrichtung, dem Zivilstand, der Geburt, dem Vermögen, dem Alter, dem Glauben oder der Weltanschauung, dem heutigen oder zukünftigen Gesundheitszustand, einer Behinderung oder einer körperlichen Eigenschaft beruht".

13. Um eine mittelbare Diskriminierung handelt es sich nach Art. 2 § 2 desselben Gesetzes,

„wenn eine offensichtlich neutrale Bestimmung, ein offensichtlich neutraler Maßstab oder eine offensichtlich neutrale Handelsweise als solche eine schädliche Auswirkung auf Personen hat, auf die einer der in § 1 angeführten Diskriminierungsgründe Anwendung findet, es sei denn, diese Bestimmung, dieser Maßstab oder diese Handelsweise wird objektiv und vernünftig gerechtfertigt".

3 — *Belgisch Staatsblad* vom 17. März 2003, S. 12844.

14. Die abschließende Aufzählung einzelner Diskriminierungsgründe in Art. 2 des Antidiskriminierungsgesetzes hat der belgische Schiedshof – der heutige Verfassungsgerichtshof – mit Urteil vom 6. Oktober 2004 für mit der belgischen Verfassung unvereinbar erklärt. Fortan fand Art. 2 auf alle Diskriminierungen Anwendung, ungeachtet des Grundes, auf dem sie beruhten [4].

15. Zwischenzeitlich wurde das Antidiskriminierungsgesetz durch das Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung [5] ersetzt. Auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens war jedoch dieses neue Gesetz noch nicht anwendbar.

III – Sachverhalt und Ausgangsverfahren

16. Die G4S Secure Solutions NV (im Folgenden: G4S) ist ein Unternehmen, das bei verschiedenen Kunden aus dem öffentlichen wie privaten Sektor u. a. Bewachungs- und Sicherheitsdienste, aber auch Rezeptionsdienstleistungen erbringt. Am 12. Februar 2003 trat Frau Samira Achbita mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als Rezeptionistin in den Dienst von G4S.

17. Die Arbeitnehmer von G4S dürfen im Dienst keine religiösen, politischen oder philosophischen Symbole tragen. Dieses Verbot galt zunächst nur als ungeschriebene betriebliche Regel. Mit Billigung des Betriebsrats fand ab dem 13. Juni 2006 folgende schriftliche Formulierung in die Arbeitsordnung von G4S Eingang:

„Es ist den Arbeitnehmern verboten, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen zu tragen und/oder jeden Ritus, der sich daraus ergibt, zum Ausdruck zu bringen."

18. Ohne Protest gegen diese betriebliche Regel trug Frau Achbita, die bei ihrem Dienstantritt schon Muslima war, für mehr als drei Jahre ausschließlich außerhalb der Arbeitszeiten ein Kopftuch. Im April 2006 kündigte sie jedoch an, dass sie beabsichtige, künftig aus religiösen Gründen auch während der Arbeitszeiten ein Kopftuch zu tragen. Die Geschäftsleitung des Betriebs wies sie darauf hin, dass dies der von G4S angestrebten Neutralität widerspreche.

19. Nach einem Krankheitszeitraum teilte Frau Achbita am 12. Mai 2006 mit, dass sie am 15. Mai 2006 ihre Arbeit mit Kopftuch wieder aufnehmen werde. Am 12. Juni 2006 wurde Frau Achbita aufgrund ihrer festen Absicht, als Muslima das islamische Kopftuch zu tragen, entlassen. Sie erhielt eine Entlassungsabfindung.

20. Am 26. April 2007 hat Frau Achbita bei der Arbeidsrechtbank te Antwerpen [6] eine Schadensersatzklage gegen G4S wegen Missbrauchs des Kündigungsrechts erhoben, hilfsweise hat sie Schadensersatz wegen Verstoßes gegen das Antidiskriminierungsgesetz beantragt. Das belgische Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Zentrum für Chancengleichheit und für Rassismusbekämpfung, im Folgenden: Centrum) [7] ist 2009 dem Rechtsstreit auf Seiten von Frau Achbita als Streithelfer beigetreten.

4 — Urteil Nr. 157/2004 des belgischen Schiedshofs.

5 — *Belgisch Staatsblad* vom 30. Mai 2007, S. 29016.

6 — Arbeitsgericht Antwerpen.

7 — Es handelt sich um eine belgische öffentlich-rechtliche Einrichtung, die 1993 durch Gesetz geschaffen wurde und insbesondere die Bekämpfung von Rassismus sowie von verschiedensten Formen von Diskriminierung zur Aufgabe hat. Dem Gerichtshof ist das Centrum u. a. aus der Rechtssache Feryn (C-54/07) bekannt.

21. Mit Urteil vom 27. April 2010 hat die Arbeidsrechtbank die Klage von Frau Achbita abgewiesen, da keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung vorliege. In der Berufungsinstanz hat der Arbeidshof te Antwerpen[8] ihre Forderungen mit Urteil vom 23. Dezember 2011 ebenfalls zurückgewiesen, weil G4S angesichts des uneinheitlichen Meinungsbilds in Rechtsprechung und Literatur nicht von der Rechtswidrigkeit ihres betriebsinternen Verbots ausgehen müsse, weshalb die Entlassung von Frau Achbita nicht als offensichtlich unangemessen oder als diskriminierend anzusehen sei. Gegen dieses zweitinstanzliche Urteil ist nunmehr beim belgischen Hof van Cassatie[9], dem vorlegenden Gericht, eine Kassationsbeschwerde anhängig, welche von Frau Achbita einerseits und vom Centrum andererseits eingelegt wurde.

IV – Vorabentscheidungsersuchen und Verfahren vor dem Gerichtshof

22. Mit Urteil vom 9. März 2015, in der Kanzlei des Gerichtshofs eingegangen am 3. April 2015, hat der Kassationshof sein Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG 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?

23. Im Vorabentscheidungsverfahren vor dem Gerichtshof haben G4S, das Centrum, die Regierungen Belgiens und Frankreichs sowie die Europäische Kommission schriftlich Stellung genommen. Dieselben Beteiligten waren auch in der mündlichen Verhandlung vom 15. März 2016 vertreten, außerdem hat sich das Vereinigte Königreich an dieser Verhandlung beteiligt. In der Rechtssache C-188/15 wurde am gleichen Tag mündlich verhandelt.

V – Würdigung

24. Gegenstand dieses Vorabentscheidungsersuchens ist der Begriff der „Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung“ im Sinne der Art. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78.

25. *Diskriminierung* ist eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist[10]. Zwar fehlt es im Wortlaut der Richtlinie 2000/78 fast durchweg an einer trennscharfen Abgrenzung zwischen den Begriffen „Ungleichbehandlung“ und „Diskriminierung“, doch geht auch der Unionsgesetzgeber ersichtlich von der Annahme aus, es sei „unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die … gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist“.[11]

26. Anders als in der parallelen Rechtssache C-188/15 wird der Gerichtshof im vorliegenden Vorabentscheidungsverfahren streng genommen nur zum Begriff der unmittelbaren Diskriminierung gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 und damit letztlich auch zur Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung befragt, nicht aber zur möglichen

8 — Arbeitsgerichtshof Antwerpen.

9 — Im Folgenden auch: Kassationshof.

10 — Siehe meine Schlussanträge in der Rechtssache Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, Rn. 28).

11 — Vgl. dazu – wenn auch im Zusammenhang mit der Altersdiskriminierung – den letzten Satz des 25. Erwägungsgrundes der Richtlinie 2000/78. Siehe außerdem den Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 dieser Richtlinie, wonach die Mitgliedstaaten vorsehen können, dass unter den dort näher genannten Rechtfertigungsanforderungen „eine Ungleichbehandlung … keine Diskriminierung darstellt“. Ähnlich die – nicht immer einheitliche – Rechtsprechung, vgl. etwa zur Altersdiskriminierung Urteil Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 27).

Rechtfertigung einer – wie auch immer gearteten – Diskriminierung (bzw. Ungleichbehandlung). Dies mag daran liegen, dass der belgische Kassationshof wie selbstverständlich davon auszugehen scheint, man könne eine mittelbare Diskriminierung in einem Fall wie dem vorliegenden rechtfertigen, eine unmittelbare hingegen nicht.

27. Wie ich jedoch im Folgenden näher ausführen werde, kann auch eine unmittelbare Ungleichbehandlung unter bestimmten Voraussetzungen durchaus gerechtfertigt sein. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass sowohl die Rechtfertigung einer unmittelbaren Ungleichbehandlung als auch die Rechtfertigung einer mittelbaren Ungleichbehandlung an die Einhaltung bestimmter unionsrechtlicher Anforderungen geknüpft ist. Um also dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben [12], und dies auch vor dem Hintergrund der uneinheitlichen Praxis nationaler Gerichte innerhalb wie außerhalb der Europäischen Union, sollte der Gerichtshof im vorliegenden Fall nicht darauf verzichten, umfassend auf die Problematik der Diskriminierung einzugehen, einschließlich einer etwaigen Rechtfertigung. Zu Recht hat dies auch die Kommission in der mündlichen Verhandlung angemahnt.

28. Ich werde zunächst kurz den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 erörtern (vgl. dazu sogleich, Abschnitt A), bevor ich mich dem Begriff der Diskriminierung wegen der Religion zuwende (siehe unten, Abschnitt B) und schließlich zu den Möglichkeiten der Rechtfertigung Stellung nehme (siehe zuletzt, Abschnitt C).

A – *Der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78*

29. Ausweislich ihres Art. 3 Abs. 1 Buchst. c gilt die Richtlinie 2000/78 „im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten … für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf … die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts“.

30. Da das Verbot, am Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch zu tragen, als Ausfluss eines generellen betrieblichen Verbots sichtbarer religiöser Zeichen ausschlaggebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Frau Achbita durch G4S war, gehört es zu den Entlassungsbedingungen im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78. Der vorliegende Fall bewegt sich somit im Geltungsbereich dieser Richtlinie.

31. Frankreich weist mit Nachdruck darauf hin, dass der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 gemäß dem einleitenden Halbsatz von Art. 3 Abs. 1 nur im Rahmen der auf die Gemeinschaft (heute: Union) übertragenen Zuständigkeiten eröffnet ist. Nach Ansicht Frankreichs ist deshalb die Richtlinie nicht dazu bestimmt, auf Situationen Anwendung zu finden, welche die nationale Identität der Mitgliedstaaten berühren. Insbesondere vertritt dieser Mitgliedstaat die Auffassung, die Geltung der Richtlinie für den öffentlichen Dienst („*service public*“) unterliege wegen des in Frankreich geltenden Verfassungsprinzips des Laizismus [13] („*laïcité*“) Einschränkungen. In diesem Zusammenhang beruft sich Frankreich auf die in Art. 4 Abs. 2 EUV verankerte Pflicht der Union, die nationale Identität der Mitgliedstaaten zu achten, wie sie in deren grundlegenden politischen und verfassungsmäßigen Strukturen zum Ausdruck kommt.

12 — Zur Notwendigkeit, dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben und dabei nötigenfalls auch Aspekte des Unionsrechts zu erörtern, die nicht ausdrücklich Gegenstand des Vorabentscheidungsersuchens sind, vgl. Urteile SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, Rn. 8), Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, Rn. 50), Centre public d'action sociale d'Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, Rn. 37) und Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, Rn. 33 und 34) sowie speziell zur Richtlinie 2000/78 Urteile Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, Rn. 32), Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, Rn. 48) und Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 23).

13 — Siehe Art. 1 Satz 1 der Verfassung der Französischen Republik vom 4. Oktober 1958. Vgl. dazu auch Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR), Urteile Şahin/Türkei (Beschwerde-Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, Rn. 56) und Ebrahimian/Frankreich (Beschwerde-Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, Rn. 47).

32. Dazu ist zunächst anzumerken, dass im vorliegenden Verfahren kein Fall der Beschäftigung im öffentlichen Dienst betroffen ist. Abgesehen davon ergibt sich die Zuständigkeitsverteilung zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten aus den Verträgen. Allein aus der in Art. 4 Abs. 2 EUV niedergelegten Pflicht der Union zur Achtung der nationalen Identität ihrer Mitgliedstaaten lässt sich nicht schließen, dass bestimmte Sachgebiete oder Tätigkeitsbereiche gänzlich dem Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 entzogen wären [14]. Vielmehr darf die *Anwendung* dieser Richtlinie die nationale Identität der Mitgliedstaaten nicht beeinträchtigen. Die nationale Identität schränkt also nicht den Geltungsbereich der Richtlinie als solchen ein, sondern ist bei der Auslegung des dort enthaltenen Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie der Rechtfertigungsgründe für etwaige Ungleichbehandlungen gebührend zu berücksichtigen [15]. Auch Frankreich hat übrigens in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof eingeräumt, dass eine solche Vorgehensweise ein gangbarer Weg zur Wahrung der nationalen Identität sei.

B – *Der Begriff der Diskriminierung wegen der Religion*

33. Wie sich aus ihrem Art. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 ergibt, bekämpft die Richtlinie 2000/78 in Beschäftigung und Beruf sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung. Für die Zwecke des vorliegenden Falles braucht zwischen „Religion“ und „Weltanschauung“ nicht näher unterschieden zu werden. Ich werde deshalb aus Vereinfachungsgründen nur von „Diskriminierung wegen der Religion“ bzw. von „religiöser Diskriminierung“ sprechen.

1. Zum religiösen Bezug des vorliegenden Falles

34. Was zur „Religion“ gehört, ist naturgemäß eine komplexe Angelegenheit, bei der sich objektive Gesichtspunkte mit Elementen der subjektiven Überzeugung jedes Einzelnen vermischen.

35. Der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 gebrauchte Begriff der „Religion“ ist weit zu verstehen. Er umfasst nicht nur den Glauben einer Person als solchen (*forum internum*), sondern auch die Ausübung dieser Religion sowie das Bekenntnis zu ihr, und zwar auch im öffentlichen Raum (*forum externum*). Wie sich nämlich ihrem Titel, ihrer Präambel und ihrem Art. 1 entnehmen lässt, bezweckt die Richtlinie 2000/78 die Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf. Übergreifendes Ziel dieser Richtlinie ist es, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen [16]. Um dieses Ziel bestmöglich zu erreichen, darf der Geltungsbereich der Richtlinie nicht eng definiert werden [17]. Dies gilt umso mehr, als die Richtlinie 2000/78 den Gleichbehandlungsgrundsatz konkretisiert, der einer der tragenden Grundsätze des Unionsrechts mit Grundrechtscharakter ist und dem Art. 21 der Charta der Grundrechte an prominenter Stelle Ausdruck verleiht [18].

36. In ähnlicher Weise formuliert Art. 10 Abs. 1 Satz 2 der Charta der Grundrechte, dass die Religionsfreiheit auch die Freiheit jeder Person umfasst, ihre Religion öffentlich oder privat zu bekennen, und zwar u. a. durch Bräuche.

14 — Vgl. in diesem Sinne die Urteile Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, Rn. 92 bis 94) sowie Runevič-Vardyn und Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, Rn. 86 und 87), in denen der Gerichtshof die nationale Identität im Sinne von Art. 4 Abs. 2 EUV ebenfalls nicht als Grenze des Anwendungsbereichs des Unionsrechts, sondern als legitimes Ziel zur Rechtfertigung mitgliedstaatlicher Eingriffe in unionsrechtlich garantierte Rechte Einzelner behandelt hat.

15 — Vgl. dazu unten, Rn. 123 dieser Schlussanträge.

16 — In diesem Sinne auch Urteile Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 19), Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 39) und Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 28).

17 — Im selben Sinne, bezogen auf die verwandte Richtlinie 2000/43/EG, Urteile Runevič-Vardyn und Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, Rn. 43) und CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 42 und 66).

18 — Urteile Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, Rn. 21) und Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 38).

37. Sicherlich bedeutet eine weite Auslegung des Begriffs „Religion“ nicht, dass beliebige Verhaltensweisen oder Handlungen von Personen von vornherein unter dem Schutz der Rechtsordnung stehen, nur weil sie unter Berufung auf eine irgendwie geartete religiöse Überzeugung vorgenommen werden [19].

38. Im vorliegenden Fall geht jedoch unzweideutig aus dem Vorlagebeschluss hervor, dass Frau Achbita – wie auch manch andere Muslima – ihr Kopftuch aus religiösen Gründen trägt, und es besteht kein Anlass, an der Ernsthaftigkeit ihrer religiösen Motivation zu zweifeln. In Anlehnung an die Vorgehensweise des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zu Art. 9 EMRK [20] und die Praxis zahlreicher nationaler Gerichte und Einrichtungen [21] sollte auch unser Gerichtshof dies als ausreichenden Anknüpfungspunkt an die Religion ansehen, so dass der sachliche Anwendungsbereich des unionsrechtlichen Verbots von religiösen Diskriminierungen eröffnet ist.

2. Zur Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung

39. Im Mittelpunkt des Interesses steht für das vorlegende Gericht die Frage, ob es sich bei dem streitgegenständlichen Verbot um eine religiöse Diskriminierung unmittelbarer oder mittelbarer Art handelt.

40. Rechtlich bedeutsam ist die Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung vor allem deshalb, weil die Möglichkeiten der Rechtfertigung sich unterscheiden können, je nachdem, ob die zugrunde liegende Ungleichbehandlung unmittelbar oder mittelbar an die Religion anknüpft. Insbesondere sind die möglichen Ziele, die zur Rechtfertigung einer unmittelbaren Ungleichbehandlung wegen der Religion herangezogen werden dürfen, weniger weit gefächert als jene, aus denen sich eine mittelbare Ungleichbehandlung rechtfertigen kann [22].

41. Während G4S davon ausgeht, es liege überhaupt keine Diskriminierung vor, wohingegen Frankreich und das Vereinigte Königreich eine mittelbare Diskriminierung annehmen, halten Belgien und das Centrum eine unmittelbare Diskriminierung für gegeben [23]. Die Kommission spricht sich in der vorliegenden Rechtssache C-157/15 für die Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung und in der parallelen Rechtssache C-188/15 für die Annahme einer unmittelbaren Diskriminierung aus. Die Praxis der nationalen Gerichte ist in solchen Fällen ebenfalls uneinheitlich [24].

19 — In diesem Sinne EGMR, Urteile Leyla Şahin/Türkei (Beschwerde-Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, Rn. 105), S.A.S./Frankreich (Beschwerde-Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, Rn. 125) und Ebrahimian/Frankreich (Beschwerde-Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, Rn. 54), bezogen auf Art. 9 EMRK.

20 — Vgl. zuletzt EGMR, Urteile Eweida u. a./Vereinigtes Königreich (Beschwerde-Nr. 48420/10 u. a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Rn. 83, 84 und 97) und Ebrahimian/Frankreich (Beschwerde-Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, Rn. 21 bis 28 und 63).

21 — Vgl. etwa die jüngere Rechtsprechung des deutschen Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 27. Januar 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, Rn. 83 bis 87), des obersten dänischen Gerichtshofs (Højesteret, Urteil vom 21. Januar 2005, Ufr.2005.1265H), des französischen Kassationshofs (Cour de cassation, Urteil Nr. 13-28.369, „Baby Loup“, FR:CCASS:2014:AP00612) und die Entscheidungspraxis des niederländischen Instituts für Menschenrechte (College voor de Rechten van de Mens, Entscheidung [Oordeel] Nr. 2015-145 vom 18. Dezember 2015); vgl. außerdem – außerhalb der Europäischen Union – die Judikatur des Obersten Gerichtshofs der Vereinigten Staaten von Amerika (U.S. Supreme Court, Urteil vom 1. Juni 2015, Rs. 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

22 — So schon meine Schlussanträge in der Rechtssache Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, Rn. 31) und – bezogen auf die verwandte Richtlinie 2000/43 – meine Schlussanträge in der Rechtssache CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, Rn. 73); vgl. außerdem das Urteil Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 45).

23 — In der Rechtssache C-188/15 spricht sich auch Schweden für die Annahme einer unmittelbaren Diskriminierung aus.

24 — Vgl. insbesondere die oben in Fn. 21 genannten Entscheidungen nationaler Gerichte und Stellen.

42. Eine *unmittelbare religiöse Diskriminierung* im Sinne der Richtlinie 2000/78 liegt vor, wenn eine Person wegen der Religion in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (Art. 2 Abs. 2 Buchst. a in Verbindung mit Art. 1); die zugrunde liegende Ungleichbehandlung knüpft also direkt an die Religion an. Hingegen ist lediglich eine *mittelbare religiöse Diskriminierung* anzunehmen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen einer bestimmten Religion gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b).

43. Bei vordergründiger Betrachtung könnte man ein Verbot wie das von G4S ausgesprochene als eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie ansehen. Immerhin ist es den Arbeitnehmern von G4S nach der internen Betriebsregelung ausdrücklich untersagt, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer religiösen Überzeugungen zu tragen, so dass der Wortlaut jener Betriebsregelung direkt an die Religion anknüpft. In Anwendung dieser Regelung wurde Frau Achbita, eine Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens, entlassen, weil sie unter Berufung auf ihre religiösen Überzeugungen darauf bestand, am Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch zu tragen, bzw., weil sie sich weigerte, dieses Kopftuch während der Arbeitszeiten abzunehmen.

44. Abgesehen davon hat der Gerichtshof in seiner bisherigen Rechtsprechung zu diversen unionsrechtlichen Diskriminierungsverboten in aller Regel ein weites Verständnis des Begriffs der unmittelbaren Diskriminierung zugrunde gelegt und diese immer schon dann angenommen, wenn eine Maßnahme untrennbar mit dem in Rede stehenden Ungleichbehandlungsgrund zusammenhing [25].

45. In all jenen Fällen ging es aber stets um unabänderliche Körpermerkmale oder persönliche Eigenschaften von Menschen – etwa das Geschlecht [26], das Alter oder die sexuelle Ausrichtung – und nicht um Verhaltensweisen, die auf einer subjektiven Entscheidung oder Überzeugung beruhen, so wie hier das Tragen oder Nichttragen einer Kopfbedeckung.

46. Vor diesem Hintergrund ist der Topos der unmittelbaren Diskriminierung bei näherer Betrachtung nicht geeignet, ein Verbot wie das hier streitige korrekt zu erfassen.

47. Entscheidend ist nämlich für die Annahme einer unmittelbaren religiösen Diskriminierung nach der Definition von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78, dass eine Person *wegen der Religion* eine „weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.

48. Für eine solche „weniger günstige Behandlung“ bestehen im vorliegenden Fall keine Anhaltspunkte. Wie ich nachfolgend näher ausführen werde, lässt sich hier weder eine Benachteiligung der Angehörigen einer bestimmten Religionsgemeinschaft gegenüber den Anhängern anderer Religionen feststellen, noch ist eine Benachteiligung religiöser Personen gegenüber nicht religiösen Personen oder gegenüber bekennenden Atheisten zu verzeichnen.

49. Zunächst ist hervorzuheben, dass von dem streitigen Verbot alle sichtbaren religiösen Zeichen gleichermaßen erfasst werden. Es findet also keine Diskriminierung *zwischen Religionen* statt. Insbesondere handelt es sich nach allen dem Gerichtshof vorliegenden Informationen *nicht* um eine Maßnahme, die sich speziell gegen Arbeitnehmer muslimischen Glaubens richtet oder gar speziell gegen Arbeitnehmer*innen* dieser Religionszugehörigkeit. Denn eine Betriebsregelung wie die von G4S kann genauso gut den männlichen Arbeitnehmer jüdischen Glaubens treffen, der mit einer Kippa zur

25 — Vgl. etwa die Urteile Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, Rn. 12 und 17), Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, Rn. 13), Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, Rn. 39), Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, Rn. 55), Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, Rn. 31), Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 23 und 24), Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 72), Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 52) und Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 41 und 44); im selben Sinne auch Urteil CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 76, 91 und 95).

26 — Vom seltenen Sonderfall der Geschlechtsumwandlung sehe ich im vorliegenden Zusammenhang ab; siehe dazu bereits meine Schlussanträge in der Rechtssache Association belge des Consommateurs Test-Achats u. a. (C-236/09, EU:C:2010:564, Fn. 36).

Arbeit erscheint, oder den Sikh, der mit einem Dastar (Turban) seinen Dienst verrichten möchte, oder aber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer christlicher Glaubensrichtungen, die sich ein deutlich sichtbares Kreuz umhängen oder ein T-Shirt mit der Aufschrift „*Jesus is great*“ zur Arbeit anziehen wollen.

50. Zugegebenermaßen untersagt die Richtlinie, deren Geltungsbereich weit auszulegen ist [27], nicht nur die Diskriminierung wegen *einer* Religion, sondern jegliche Diskriminierung wegen *der* Religion (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 der Richtlinie 2000/78 und Art. 21 der Charta der Grundrechte). Auch unter diesem Blickwinkel gibt jedoch ein Fall wie der vorliegende keinen Anlass zur Annahme einer unmittelbaren religiösen Diskriminierung.

51. Zu bedenken ist nämlich, dass eine Betriebsregelung wie die von G4S sich nicht auf ein Verbot des Tragens sichtbarer Zeichen einer *religiösen* Überzeugung beschränkt, sondern im selben Atemzug auch ausdrücklich das Tragen sichtbarer Zeichen einer politischen oder philosophischen Überzeugung untersagt. Die Betriebsregelung ist also Ausdruck einer allgemeinen und völlig unterschiedslos geltenden Unternehmenspolitik der religiösen und weltanschaulichen Neutralität.

52. Dieses Neutralitätsgebot wirkt sich auf einen religiösen Arbeitnehmer in genau derselben Weise aus wie auf einen überzeugten Atheisten, der seine antireligiöse Einstellung mit seiner Kleidung deutlich sichtbar zum Ausdruck bringt, oder aber auf einen politisch aktiven Arbeitnehmer, der sich durch Bekleidungselemente zu seiner bevorzugten politischen Partei oder zu bestimmten politischen Inhalten bekennt (z. B. mit Symbolen, Anstecknadeln oder Slogans auf seinem Hemd, seinem T-Shirt oder seiner Kopfbedeckung).

53. Was bleibt, ist also im vorliegenden Fall allein eine Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern, die eine bestimmte Überzeugung – sei sie religiöser, politischer oder philosophischer Natur – aktiv zum Ausdruck bringen wollen, und ihren Kollegen, die dieses Bedürfnis nicht verspüren. Darin liegt jedoch keine unmittelbar und spezifisch mit der Religion verknüpfte „weniger günstige Behandlung“.

54. Der Umstand allein, dass das Verbot des Tragens sichtbarer religiöser Zeichen am Arbeitsplatz einen Eingriff in die Religionsfreiheit (Art. 10 der Charta der Grundrechte [28]) darstellen mag [29], zwingt zu keiner anderen Einschätzung. Denn nicht jeder etwaige Eingriff in dieses Freiheitsrecht muss aus dem Blickwinkel des Grundsatzes der Gleichbehandlung notwendigerweise als diskriminierend, geschweige denn als *unmittelbar* diskriminierend, einzustufen sein.

55. Anders wäre es zwar sicherlich, wenn sich erweisen sollte, dass ein Verbot wie das hier streitige auf Stereotypen oder Vorurteilen gegenüber einer oder mehreren bestimmten Religionen – oder auch nur gegenüber religiösen Überzeugungen im Allgemeinen – beruht. Dann wäre ohne jeden Zweifel von einer unmittelbaren Diskriminierung wegen der Religion auszugehen [30]. Dafür bestehen aber nach den uns vorliegenden Informationen keinerlei Anhaltspunkte.

56. Alles in allem ist deshalb ein Verbot wie das hier streitige nicht als *unmittelbare* Diskriminierung wegen der Religion (Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78) anzusehen.

27 — Vgl. dazu schon oben, Rn. 35 mit Fn. 17 dieser Schlussanträge.

28 — Zur Religionsfreiheit vgl. ergänzend unten, Rn. 112 dieser Schlussanträge.

29 — Vgl. etwa EGMR, Urteile Eweida u. a./Vereinigtes Königreich (Beschwerde-Nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Rn. 83, 84 und 97) und Ebrahimian/Frankreich (Beschwerde-Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, Rn. 47), jeweils zu Art. 9 EMRK.

30 — Wie sich aus dem Urteil CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 82) ergibt, sieht es der Gerichtshof als Indiz für das Vorliegen einer *unmittelbaren* Diskriminierung (wegen der ethnischen Herkunft) an, wenn eine Maßnahme aufgrund von Stereotypen und Vorurteilen gegenüber einer bestimmten Personengruppe ergriffen wurde.

57. Da eine solche Regelung aber faktisch geeignet ist, Personen bestimmter Religionen oder Weltanschauungen – im vorliegenden Fall Arbeitnehmerinnen muslimischen Glaubens – in besonderer Weise gegenüber anderen Arbeitnehmern zu benachteiligen, kann es sich, vorbehaltlich einer etwaigen Rechtfertigung, um eine *mittelbare* religiöse Diskriminierung handeln (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78).

C – *Die Möglichkeiten der Rechtfertigung*

58. Stuft man ein Verbot wie das von G4S verhängte als eine – mittelbare oder gar unmittelbare – Diskriminierung wegen der Religion ein, so bleibt zu erörtern, ob die zugrunde liegende Ungleichbehandlung nach der Richtlinie 2000/78 einer Rechtfertigung zugänglich ist oder ob es sich, in Ermangelung einer solchen Rechtfertigung, um eine verbotene Diskriminierung handelt.

59. Eine *mittelbare* religiöse Ungleichbehandlung [31] kann durch jedes rechtmäßige (legitime) Ziel sachlich gerechtfertigt sein, sofern nur die streitige Maßnahme – hier: das Verbot sichtbarer politischer, philosophischer und religiöser Zeichen – zur Erreichung jenes Ziels angemessen und erforderlich ist (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78).

60. Zweifelsohne gehören zu den legitimen Zielen im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 die vom Unionsgesetzgeber selbst ausdrücklich anerkannten, also zum einen die Einhaltung besonderer beruflicher Anforderungen (Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie) und zum anderen der Schutz der Rechte und Freiheiten anderer (Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie). Auf diese beiden Ziele werde ich mich nachfolgend konzentrieren.

61. Mit beiden Vorschriften werden auf der sekundärrechtlichen Ebene die Schranken konkretisiert, denen der in Art. 21 der Charta der Grundrechte verankerte Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, wie alle Unionsgrundrechte, unterliegt (vgl. allgemein dazu Art. 52 Abs. 1 der Charta).

62. Da Art. 2 Abs. 5 und Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie unabhängig von der Art der Diskriminierung stets anwendbar sind, beanspruchen meine Ausführungen zu diesen beiden Rechtfertigungsgründen im Übrigen auch für den Fall Geltung, dass der Gerichtshof – entgegen meinem obigen Vorschlag – nicht von einer mittelbaren, sondern von einer unmittelbaren Diskriminierung wegen der Religion ausgehen sollte.

63. Die Verfahrensbeteiligten sind sich zutiefst uneinig, ob ein Verbot wie das hier streitige ein legitimes Ziel verfolgt, geschweige denn ein legitimes Ziel im Sinne einer der beiden genannten Richtlinienbestimmungen, und ob es einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhält. Während G4S dies bejaht, sprechen sich das Centrum, Belgien und Frankreich dagegen aus. Auch die Kommission äußert eine gewisse Skepsis [32]. Die Praxis der nationalen Gerichte zu dieser Fragestellung ist uneinheitlich [33].

64. Ich werde mich der besagten Problematik zunächst unter dem Blickwinkel der beruflichen Anforderungen (Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78; vgl. dazu sogleich, Abschnitt 1) und sodann unter dem des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer (Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie; siehe dazu weiter unten, Abschnitt 2) zuwenden.

31 — Siehe dazu meine obigen Ausführungen, insbesondere Rn. 57 dieser Schlussanträge.

32 — In der Rechtssache C-188/15 vertritt die Kommission sogar dezidiert die Auffassung, dass eine Rechtfertigung gemäß der Richtlinie 2000/78 nicht möglich ist.

33 — Vgl. nochmals die oben in Fn. 21 genannten Entscheidungen nationaler Gerichte und Stellen.

1. Das streitige Verbot als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung (Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78)

65. Gemäß Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 „können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Art. 1 [der Richtlinie] genannten Diskriminierungsgründe steht, 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“.

66. Vereinfacht gesagt können also berufliche Anforderungen im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie, die aus der Art einer Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung folgen, Ausdruck eines legitimen Ziels sein und damit einen sachlichen Grund darstellen, der eine Ungleichbehandlung wegen der Religion zu rechtfertigen vermag, so dass keine verbotene Diskriminierung vorliegt.

67. Anders als es der Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie auf den ersten Blick suggerieren mag („… können die Mitgliedstaaten vorsehen …“), müssen die beruflichen Anforderungen zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung nicht notwendigerweise von den Mitgliedstaaten hoheitlich in Form von Gesetzen oder Dekreten niedergelegt werden, vielmehr genügt es, dass innerhalb eines Unternehmens eine dahin gehende Betriebsregelung in Kraft ist[34]. Genau dies ist bei G4S der Fall, denn das streitige Verbot beruht auf einer internen Betriebsregelung, die sogar mit Zustimmung des Betriebsrats erlassen wurde.

68. Grundvoraussetzung für die Anwendung von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie ist sodann, wie der Gerichtshof bereits klargestellt hat, dass nicht der *Grund*, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist – hier: die Religion –, sondern ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes *Merkmal* eine solche berufliche Anforderung darstellen muss[35].

69. Dies ist vorliegend der Fall, denn G4S verbietet ihren Arbeitnehmerinnen nicht, einer bestimmten Religion anzugehören oder diese auszuüben, sondern verlangt von ihnen lediglich, auf bestimmte Kleidungsstücke wie das Kopftuch zu verzichten, die mit einer Religion im Zusammenhang stehen können. Es geht also darum, ob ein Arbeitgeber seiner Arbeitnehmerin im Rahmen der beruflichen Anforderungen Vorgaben zu bestimmten Merkmalen ihrer äußeren Erscheinung machen darf, namentlich zu bestimmten Aspekten ihrer Bekleidung, wenn diese einen religiösen Bezug haben können.

70. Dafür stellt Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 zwei Bedingungen auf: Zum einen muss eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ betroffen sein. Und zum anderen muss es sich um eine „angemessene Anforderung“ handeln, die in Verfolgung eines „rechtmäßigen Zwecks“ aufgestellt wurde.

a) Das Kriterium der wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung

71. Zunächst ist zu prüfen, ob ein Verbot wie das hier streitige überhaupt zu den beruflichen Anforderungen im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 zählen kann geschweige denn als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung anzusehen ist. Die meisten Verfahrensbeteiligten bestreiten dies.

34 — In diesem Sinne Urteil Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 59 in Verbindung mit den Rn. 68 und 69), in dem es um eine von den Sozialpartnern beschlossene tarifvertragliche Regelung ging.

35 — Urteile Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, Rn. 35, letzter Satz), Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 66) und Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 36).

i) Berufliche Anforderung

72. Als Ausnahme von einem Diskriminierungsverbot mit grundlegendem Charakter ist Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 eng auszulegen [36]. Dieser Ansatz findet nicht nur im vergleichsweise restriktiven Wortlaut der Vorschrift eine Stütze [37], sondern auch in der Präambel der Richtlinie [38], wo besonders betont wird, dass besagter Rechtfertigungsgrund nur „unter sehr begrenzten Bedingungen" Anwendung finden sollte.

73. Selbst bei restriktivster Auslegung lässt aber Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie Raum für die Berücksichtigung einer vom jeweiligen Unternehmen festgelegten Kleiderordnung. Denn es geht in jener Vorschrift nicht allein um die Verrichtung der „beruflichen Tätigkeit" als solcher, sondern auch um die „Bedingungen ihrer Ausübung". Wie die Formulierung „oder" in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie überdies verdeutlicht, haben die „Bedingungen der Ausübung" durchaus einen eigenständigen Gehalt gegenüber der „Art der beruflichen Tätigkeit". Jedes dieser beiden Elemente kann also schon für sich allein als Rechtfertigungsgrund für eine Ungleichbehandlung wegen der Religion herhalten.

74. Übertragen auf einen Fall wie den vorliegenden bedeutet dies, dass Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie keineswegs nur Anforderungen an die operationellen Abläufe der Tätigkeit einer Rezeptionistin in einem Unternehmen oder einer Behörde erfasst (also z. B. die Begrüßung von Besuchern, die Erteilung von Auskünften, die Durchführung von Zugangskontrollen oder das Öffnen und Schließen von Pforten und Schranken), sondern im Rahmen der „Bedingungen ihrer Ausübung" auch den Kontext berücksichtigt, in dem diese Leistungen erbracht werden [39].

75. Mag auch die Tätigkeit der Rezeptionistin als solche mit Kopftuch ebenso gut verrichtet werden wie ohne Kopftuch, so kann es doch zu den Bedingungen ihrer Ausübung gehören, die vom Arbeitgeber festgelegte Kleiderordnung zu beachten (z. B. die Pflicht zum Tragen einer Arbeitskleidung oder einer Uniform sowie das etwaige Verbot des Tragens sichtbarer religiöser, politischer oder philosophischer Zeichen), mit der Folge, dass die Arbeitnehmerin ihre Arbeit dann in einem Kontext ausübt, in dem sie auf ihr Kopftuch verzichten muss.

76. Manch ein Unternehmen mag es sich bewusst zum Ziel setzen, eine bunte und diversifizierte Belegschaft zu rekrutieren und eben diese zur Schau gestellte Vielfalt zu seinem Markenimage zu machen. In genauso legitimer Weise kann sich aber ein Unternehmen – wie hier G4S – für eine Politik der strikten religiösen und weltanschaulichen Neutralität entscheiden und von seinen Arbeitnehmern zur Verwirklichung dieses Erscheinungsbilds als berufliche Anforderung ein entsprechend neutrales Auftreten am Arbeitsplatz verlangen.

ii) Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung

77. Allerdings kann die Einhaltung einer bestimmten Kleiderordnung – und damit verbunden der hier streitige Zwang zum Verzicht auf das Kopftuch – einer Arbeitnehmerin gemäß Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nur dann abverlangt werden, wenn es sich dabei um eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung" handelt.

36 — Urteile Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 72) und Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 47).

37 — Bereits in der Formulierung dieses Rechtfertigungsgrundes wird die Latte für seine Anwendung vergleichsweise hoch gelegt, indem der Unionsgesetzgeber auf einer „bestimmten beruflichen Tätigkeit", auf einer „wesentliche[n] und entscheidende[n] berufliche[n] Anforderung" sowie auf einem „rechtmäßigen Zweck und eine[r] angemessene[n] Anforderung" insistiert.

38 — 23. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78.

39 — Die Bedeutung des Kontexts und der Zeit, in denen eine religiöse Überzeugung kundgetan wird, wird auch vom EGMR anerkannt; vgl. etwa Urteile Leyla Şahin/Türkei (Beschwerde-Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, Rn. 109) und S.A.S./Frankreich (Beschwerde-Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, Rn. 130) sowie die Ausführungen der Richterin O'Leary zum Urteil Ebrahimian/Frankreich (Beschwerde-Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, Abschnitt III des Sondervotums).

78. Damit ist die Hürde für eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit der Religion hoch, aber keineswegs unüberwindbar.

79. Insbesondere lässt sich in einem Fall wie dem vorliegenden der Rückgriff auf Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie nicht pauschal unter Hinweis auf die Rechtsprechungslinie verneinen, nach der eine Diskriminierung nicht aus rein wirtschaftlichen Gründen gerechtfertigt werden kann [40]. Vielmehr ist es geradezu die Quintessenz dieser Vorschrift, eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen aus wirtschaftlichen – genauer: unternehmerischen – Gründen zu ermöglichen, wenn auch nur unter engen, vom Unionsgesetzgeber festgelegten Voraussetzungen.

80. Ob und welche konkreten beruflichen Anforderungen angesichts der Art der jeweiligen Tätigkeit sowie der Bedingungen ihrer Ausübung als wesentlich und entscheidend angesehen werden können, ist nach objektiven Gesichtspunkten mit Rücksicht auf alle relevanten Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu beurteilen.

81. Dabei ist dem Arbeitgeber ein unternehmerischer Beurteilungsspielraum zuzugestehen, welcher letztlich im Grundrecht der unternehmerischen Freiheit seine Grundlage findet (Art. 16 der Charta der Grundrechte [41]). Zu dieser Freiheit gehört es, dass grundsätzlich der Unternehmer bestimmen darf, in welcher Art und Weise sowie unter welchen Bedingungen die im Betrieb anfallenden Arbeiten organisiert und erledigt werden sowie in welcher Form seine Produkte und Dienstleistungen angeboten werden.

82. Abgesehen von den besonders offensichtlichen Fällen, in denen die strikte Einhaltung bestimmter Bekleidungsvorschriften schon aus Gründen der Hygiene oder der Sicherheit am Arbeitsplatz unverzichtbar ist (z. B. in Krankenhäusern [42], in Labors, in Küchen, in Fabriken oder auf Baustellen), kann ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auch sonst im Rahmen einer etwaigen, von ihm definierten Unternehmenspolitik vorschreiben, sich am Arbeitsplatz in einer bestimmten Weise zu verhalten und zu kleiden [43]. Dies gilt erst recht, wenn die betroffenen Arbeitnehmer – wie hier Frau Achbita – in Ausübung ihrer Tätigkeit regelmäßig Kundenkontakt von Angesicht zu Angesicht haben [44].

83. Dahin gehende Vorgaben sind gang und gäbe. Sie können sich auf einen konkreten Kleidungsstil beschränken (z. B. Anzug und Krawatte für männliche Mitarbeiter in diversen Behörden oder Unternehmen, Einhaltung einer bestimmten Moderichtung für Verkäuferinnen und Verkäufer in Kaufhäusern und Bekleidungsgeschäften), in bestimmten Fällen aber auch den Zwang zum Tragen einer Dienstbekleidung oder einer Uniform einschließen (z. B. bei Polizisten, bei Soldaten sowie bei Mitarbeitern von Sicherheitsdiensten und Fluggesellschaften, deren Kleidung zugleich Respekt und Vertrauen einflößen sowie überdies einen gewissen Unterscheidungs- und Wiedererkennungswert garantieren soll).

40 — In diesem Sinne z. B. Urteile Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, Rn. 12), Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, Rn. 29), Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, Rn. 28 und 29) sowie Schönheit und Becker (C-4/02 und C-5/02, EU:C:2003:583, Rn. 85); ähnlich Urteil Specht u. a. (C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, EU:C:2014:2005, Rn. 77).

41 — Zur unternehmerischen Freiheit vgl. ergänzend unten, Rn. 132 dieser Schlussanträge.

42 — Vgl. dazu EGMR, Urteil Eweida u. a./Vereinigtes Königreich (Beschwerde-Nr. 48420/10 u. a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Rn. 98 und 99).

43 — So auch EGMR, Urteil Eweida u. a./Vereinigtes Königreich (Beschwerde-Nr. 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Rn. 94), wo der Wunsch des Arbeitgebers, ein bestimmtes Unternehmensbild zu vermitteln („the employer's wish to project a certain corporate image") als „zweifelsohne legitim" angesehen wird („this aim was undoubtedly legitimate").

44 — Anders mag es sich hingegen verhalten, wenn es um Arbeitnehmer geht, die ihre Tätigkeit ohne einen Kundenkontakt von Angesicht zu Angesicht ausüben (z. B. als Telefonisten in einem Callcenter oder aber als Sachbearbeiter in der Buchhaltung eines Unternehmens oder in der Schadensabteilung einer Versicherung).

84. Vor diesem Hintergrund erscheint es bei objektiver Betrachtung und unter Berücksichtigung des unternehmerischen Beurteilungsspielraums keineswegs als abwegig, dass eine Rezeptionistin wie Frau Achbita ihre Tätigkeit unter Einhaltung einer bestimmten Kleiderordnung – hier: unter Verzicht auf ihr islamisches Kopftuch – auszuüben hat. Ein Verbot wie das von G4S ausgesprochene kann als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden.

b) Die Kriterien des rechtmäßigen Zwecks und der angemessenen Anforderung

85. Zu erörtern bleibt, ob es sich bei einem Verbot wie dem von G4S verhängten um eine angemessene berufliche Anforderung mit rechtmäßigem Zweck handelt. Mit diesen beiden zusätzlichen Kriterien, die im letzten Halbsatz von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 verankert sind, wird letztlich klargestellt, dass der unternehmerische Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers bei der Festlegung beruflicher Anforderungen unionsrechtlich determinierten Grenzen unterliegt.

86. Während mit dem einen Kriterium („eine angemessene Anforderung“) lediglich der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Erinnerung gerufen wird [45], dem ich mich später zuwende (siehe dazu unten, Abschnitt ii), stellt das andere Kriterium („einen rechtmäßigen Zweck“) klar, dass der Arbeitgeber bei der Festlegung beruflicher Anforderungen nicht willkürlich jedwedes Ziel seiner Wahl verfolgen darf, sondern nur legitime Anliegen (siehe dazu den nun folgenden Abschnitt i).

i) Legitimes Ziel

87. Um zu beurteilen, ob das vom Arbeitgeber verfolgte Anliegen legitim ist, bedarf es einer normativen Betrachtung, bei der nicht zuletzt die fundamentalen Werte der Union und die von ihr verfolgten wesentlichen Ziele zu berücksichtigen sind (Art. 2 und 3 EUV). Auf diese Werte und Ziele wird übrigens auch in der Präambel der Richtlinie 2000/78 an prominenter Stelle Bezug genommen [46].

88. Übertragen auf einen Fall wie den vorliegenden bedeutet dies, dass die von einem Unternehmen wie G4S festgelegte Kleiderordnung für seine Arbeitnehmer, einschließlich eines darin etwa enthaltenen Kopftuchverbots, nur dann als Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen der Religion herhalten kann, wenn sich diese Kleiderordnung und das darin zum Ausdruck kommende Unternehmensbild („corporate image“ oder „corporate identity“) ihrerseits als legitim und insbesondere als unionsrechtskonform darstellen.

89. Sollte sich beispielsweise ein Unternehmen eine „corporate identity“ geben wollen, mit der eine menschenverachtende Ideologie propagiert wird, so stünde diese Vorgehensweise in eklatantem Widerspruch zu den grundlegenden Werten der Union (Art. 2 EUV). Eine darauf basierende Kleiderordnung würde keinen „rechtmäßigen Zweck“ im Sinne von Art. 4 Abs. 1 letzter Halbsatz der Richtlinie 2000/78 verfolgen und wäre somit nicht geeignet, eine wie auch immer geartete Diskriminierung unter den Arbeitnehmern zu rechtfertigen.

90. In ähnlicher Weise verhält es sich mit der Berücksichtigung von Wünschen Dritter durch das Unternehmen: Zwar kann und muss ein Unternehmen bei seinem Geschäftsgebaren naturgemäß ganz maßgeblich auf die Vorlieben und Wünsche seiner Geschäftspartner, insbesondere seiner Kundschaft, Rücksicht nehmen. Ansonsten könnte es nicht auf Dauer auf dem Markt bestehen. Gleichwohl darf das Unternehmen nicht jedweden Forderungen oder Willensbekundungen Dritter blindlings und unreflektiert nachgeben.

45 — Besonders deutlich zeigt dies ein Blick auf die französische Sprachfassung („pour autant que … l'exigence soit *proportionnée*“) sowie auf den englischen Wortlaut („provided that … the requirement is *proportionate*“) von Art. 4 Abs. 1 letzter Halbsatz der Richtlinie 2000/78; Hervorhebungen nur hier. In diesem Sinne auch Urteil Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 45).

46 — Vgl. insbesondere die Erwägungsgründe 1, 4 und 5 der Richtlinie 2000/78.

91. Wollte etwa ein Kunde, und sei es auch ein wichtiger Kunde, von dem Unternehmen verlangen, dass er nur von dessen Mitarbeitern einer bestimmten Religion, einer bestimmten ethnischen Herkunft, einer bestimmten Hautfarbe, eines bestimmten Geschlechts, eines bestimmten Alters, einer bestimmten sexuellen Ausrichtung oder von Mitarbeitern ohne Behinderung bedient wird, so wäre dies ganz offensichtlich kein legitimes Anliegen [47], aufgrund dessen das betreffende Unternehmen berufliche Anforderungen im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gegenüber seinen Arbeitnehmern festlegen dürfte [48].

92. Demgegenüber kann jeder Kunde mit lauteren Absichten verlangen, seinerseits ohne Diskriminierung sowie zuvorkommend und unter Einhaltung elementarer Höflichkeitsformen bedient zu werden [49]. Es ist völlig legitim, wenn ein Unternehmen die Beachtung derartiger Erwartungen seiner Kundschaft zur Bedingung für die Ausübung der Tätigkeit seiner Arbeitnehmer und damit zu einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 erhebt [50].

93. Im vorliegenden Fall ist das Kopftuchverbot Ausfluss der Politik der religiösen und weltanschaulichen Neutralität von G4S, die sich das Unternehmen selbst auferlegt hat. Eine solche Neutralitätspolitik geht nicht über die Grenzen des unternehmerischen Beurteilungsspielraums hinaus. Dies gilt umso mehr, als es sich bei G4S um ein Unternehmen handelt, das bei verschiedensten Kunden aus dem öffentlichen wie privaten Sektor u. a. Bewachungs- und Sicherheitsdienste, aber auch Rezeptionsdienstleistungen erbringt und dessen Mitarbeiter bei allen diesen Kunden flexibel einsetzbar sein müssen.

94. In einem solchen Fall drängt sich eine Neutralitätspolitik geradezu auf, und zwar nicht nur wegen der Vielfalt der von G4S versorgten Kunden, sondern auch wegen der besonderen Art der dabei von der Belegschaft von G4S ausgeübten Tätigkeiten, die sich durch ständigen Kontakt von Angesicht zu Angesicht mit außenstehenden Personen kennzeichnen und für das Erscheinungsbild von G4S selbst, aber vor allem auch für das jeweilige Erscheinungsbild ihrer Kunden in der Öffentlichkeit prägend sind.

95. Wie Frankreich in diesem Zusammenhang zu Recht hervorgehoben hat, gilt es nicht zuletzt, den Eindruck zu vermeiden, dass die von einer Arbeitnehmerin durch ihre Kleidung öffentlich zur Schau gestellte politische, philosophische oder religiöse Überzeugung von Außenstehenden mit dem Unternehmen G4S bzw. mit einem von G4S versorgten Kunden in Verbindung gebracht oder gar diesem zugerechnet werden könnte.

47 — Seltene Ausnahmen bestätigen diese Regel. So kann es etwa legitim sein, dass weibliche Patienten sich in bestimmten eng umgrenzten Situationen (z. B. nach einer Vergewaltigung) wünschen, in Krankenhäusern und Arztpraxen von weiblichem Personal behandelt zu werden. Ebenso kann es legitim sein, die Personenkontrollen an Passagieren – etwa auf Flughäfen – im Regelfall von Sicherheitspersonal des gleichen Geschlechts vornehmen zu lassen.

48 — In diesem Sinne das Urteil Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), dem ein Sachverhalt zugrunde lag, in dem ein Unternehmer unter Berufung auf angebliche Kundenwünsche öffentlich erklärte, er wolle „keine Marokkaner“ einstellen (vgl. dazu die Schlussanträge des Generalanwalts Poiares Maduro in jener Rechtssache, EU:C:2008:155, insbesondere Rn. 3 und 4 sowie 16 bis 18).

49 — Beispielsweise wäre es ein absolut legitimer, ja sogar selbstverständlicher Wunsch von Kunden, die ein Geschäft, ein Restaurant, ein Hotel, eine Arztpraxis, ein Schwimmbad oder ein Theater betreten, nicht nach ihrer Religion, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer sexuellen Ausrichtung oder wegen ihrer Behinderung diskriminiert zu werden. In diesem Sinne hat etwa der EGMR die Entlassung einer Arbeitnehmerin gebilligt, die sich unter Berufung auf ihre religiösen Überzeugungen geweigert hatte, bestimmte Dienstleistungen gegenüber gleichgeschlechtlichen Paaren zu erbringen (Urteil Eweida u. a./Vereinigtes Königreich, Beschwerde-Nr. 48420/10 u. a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Rn. 109).

50 — Es wäre beispielsweise unerträglich, wenn ein männlicher Angestellter eines Unternehmens sich weigern würde, weiblichen Kunden die Hand zu reichen oder das Wort an sie zu richten.

ii) Verhältnismäßigkeitsprüfung („angemessene Anforderung“)

96. Abschließend bleibt zu prüfen, ob ein Verbot wie das von G4S verhängte eine „angemessene Anforderung“ im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 darstellt, ob es also einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhält [51].

97. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gehört nach ständiger Rechtsprechung zu den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts. Er verlangt, dass Maßnahmen zur Erreichung der mit der betreffenden Regelung verfolgten legitimen Ziele geeignet sind und nicht über die Grenzen dessen hinausgehen, was zur Erreichung dieser Ziele erforderlich ist [52]. Dabei ist, wenn mehrere geeignete Maßnahmen zur Auswahl stehen, die am wenigsten belastende zu wählen; ferner müssen die auferlegten Belastungen in einem angemessenen Verhältnis zu den angestrebten Zielen stehen [53].

98. Deutlich eleganter, aber inhaltlich völlig übereinstimmend, formulieren etwa die französischen Gerichte in gefestigter Rechtsprechung, dass eine Maßnahme „zu dem von ihr verfolgten Ziel geeignet, erforderlich und verhältnismäßig“ sein muss [54]. Ähnlich prägnant ist die von der deutschen Rechtsprechung geprägte Formel, die verlangt, dass ein Grundrechtseingriff „einem legitimen Zweck dient und als Mittel zu diesem Zweck geeignet, erforderlich und angemessen ist“ [55].

99. In einem Fall wie dem vorliegenden ist die Verhältnismäßigkeitsprüfung eine delikate Angelegenheit, bei der unser Gerichtshof in Anlehnung an die Praxis des EGMR zu Art. 9 EMRK und zu Art. 14 EMRK [56] den innerstaatlichen Stellen – insbesondere den nationalen Gerichten – einen gewissen Beurteilungsspielraum zugestehen sollte, den sie unter strikter Beachtung der unionsrechtlichen Vorgaben ausschöpfen können. Es muss in diesem Punkt nicht notwendigerweise von Luxemburg aus eine Einheitslösung für die gesamte Europäische Union vorgegeben werden. Vielmehr erschiene es mir ausreichend, wenn der Gerichtshof das vorlegende Gericht auf alle maßgeblichen Gesichtspunkte hinweisen würde, die es bei seiner Verhältnismäßigkeitsprüfung zu berücksichtigen hat, und ihm ansonsten die konkrete Interessenabwägung in der Sache überließe.

– Eignung des Verbots zur Erreichung des angestrebten Ziels

100. Als Erstes ist zu erörtern, ob ein Verbot wie das hier streitige als berufliche Anforderung *geeignet* ist, das von dem Unternehmen G4S verfolgte legitime Ziel zu erreichen.

101. Grundsätzlich können an dieser Eignung keine Zweifel bestehen. Denn wenn alle betroffenen Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausüben, ohne dabei sichtbare religiöse Zeichen zur Schau zu stellen, wobei Arbeitnehmerinnen muslimischen Glaubens wie Frau Achbita auf das Anlegen islamischer Kopftücher verzichten, trägt dies zur Verwirklichung der Unternehmenspolitik der religiösen und weltanschaulichen Neutralität bei, die sich G4S auferlegt hat.

51 — Vgl. dazu nochmals oben, Rn. 83 mit Fn. 38 dieser Schlussanträge.

52 — Urteile Maizena u. a. (137/85, EU:C:1987:493, Rn. 15), Vereinigtes Königreich/Rat (C-84/94, EU:C:1996:431, Rn. 57), British American Tobacco (Investments) und Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, Rn. 122), Digital Rights Ireland (C-293/12 und C-594/12, EU:C:2014:238, Rn. 46) und Gauweiler u. a. (C-62/14, EU:C:2015:400, Rn. 67).

53 — Urteile Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, Rn. 21), Jippes u. a. (C-189/01, EU:C:2001:420, Rn. 81) und ERG u. a. (C-379/08 und C-380/08, EU:C:2010:127, Rn. 86); im selben Sinne auch Urteil Gauweiler u. a. (C-62/14, EU:C:2015:400, Rn. 91).

54 — Im französischen Original: „adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu'elle poursuit“; siehe z. B. Conseil constitutionnel, Entscheidungen Nr. 2015-527 QPC vom 22. Dezember 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, Rn. 4 und 12) und Nr. 2016-536 QPC vom 19. Februar 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, Rn. 3 und 10); ähnlich Conseil d'État, Urteil Nr. 317827 vom 26. Oktober 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Siehe dazu etwa die jüngere Rechtsprechung des deutschen Bundesverfassungsgerichts, z. B. *BVerfGE* 120, 274, 318 f. (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, Rn. 218). „Angemessen“ ist in diesem Zusammenhang ein Synonym für „verhältnismäßig im engeren Sinne“.

56 — EGMR, Urteile Eweida u. a./Vereinigtes Königreich (Beschwerde-Nr. 48420/10 u. a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Rn. 84, 88, 94, 109) und Ebrahimian/Frankreich (Beschwerde-Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, Rn. 56 und 65).

102. Nur der Vollständigkeit halber weise ich aber ergänzend darauf hin, dass es einer beruflichen Anforderung an der Eignung zur Erreichung des angestrebten Ziels fehlen kann, wenn ihr Inhalt für die Arbeitnehmer nicht klar und eindeutig erkennbar ist. Im vorliegenden Fall bestehen jedoch keinerlei Anhaltspunkte für einen irgendwie gearteten Mangel an Klarheit und Eindeutigkeit der streitigen Betriebsregelung. Selbst im Zeitraum vor dem 13. Juni 2006, als es anscheinend noch an einer schriftlichen Niederlegung fehlte, galt das Verbot des Tragens sichtbarer religiöser, politischer und philosophischer Zeichen bei G4S bereits unstreitig als ungeschriebene betriebliche Regel. Im Verfahren vor dem Gerichtshof sind keinerlei Zweifel hinsichtlich des Inhalts jener ungeschriebenen Regel laut geworden.

103. Darüber hinaus darf eine Regelung mit betrieblichen Anforderungen nicht in sich widersprüchlich sein und muss vom Arbeitgeber gegenüber allen seinen Arbeitnehmern konsequent angewendet und durchgesetzt werden. Eine solche Regelung ist nämlich nur dann geeignet, die Verwirklichung des geltend gemachten Ziels zu gewährleisten, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht wird, es in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen [57]. Im vorliegenden Fall bestehen jedoch keine Anhaltspunkte, dass es der streitigen Betriebsregelung von G4S an Kohärenz und systematischer Durchsetzung gemangelt haben könnte. Darin unterscheidet sich dieser Fall nicht zuletzt von der Rechtssache Eweida u. a./Vereinigtes Königreich, mit der der EGMR vor einigen Jahren befasst war [58].

– Erforderlichkeit des Verbots zur Erreichung des angestrebten Ziels

104. Als Zweites ist zu fragen, ob ein Verbot wie das hier streitige zur Verwirklichung des angestrebten Ziels *erforderlich* war. Dazu ist zu prüfen, ob dasselbe Ziel nicht durch mildere Mittel als ein Verbot erreichbar gewesen wäre. Eine solche Prüfung hat insbesondere Frankreich angemahnt, mit dem Hinweis, eine Betriebsregelung wie die von G4S könnte als „zu pauschal und zu undifferenziert“ angesehen werden. Ähnlich hat sich die Kommission eingelassen.

105. Zum einen wäre – in Anlehnung an die Ausführungen der Kommission vorstellbar, dass G4S ihren weiblichen Arbeitnehmern eine Uniform zur Verfügung stellt, die als optionales Element ein farblich und stilistisch passendes Kopftuch- oder Schleier-Element beinhaltet, welches von Mitarbeiterinnen muslimischen Glaubens auf ihren ausdrücklichen Wunsch freiwillig getragen werden könnte.

106. Zweifelsohne wäre eine solche Vorgehensweise weniger einschneidend für Arbeitnehmerinnen wie Frau Achbita als das bei G4S geltende Kopftuchverbot, könnten doch die Betroffenen weiterhin mit Kopfbedeckung am Arbeitsplatz erscheinen, wenn auch mit einer Kopfbedeckung, die vom Arbeitgeber gestellt wird oder jedenfalls äußerlich seinen Vorgaben entspricht.

107. Zu bedenken ist allerdings, dass eine solche Vorgehensweise sehr viel weniger gut, ja sogar überhaupt nicht geeignet wäre, dem von G4S zur beruflichen Anforderung erhobenen Ziel der religiösen und weltanschaulichen Neutralität gerecht zu werden. Denn eine Arbeitnehmerin, die ein islamisches Kopftuch trägt, stellt ein sichtbares religiöses Zeichen zur Schau, gleichviel, ob dieses Kopftuch farblich und stilistisch auf ihre Berufskleidung abgestimmt ist oder nicht. Mehr noch: Wenn das religiöse Zeichen Teil der Uniform wird, verlässt der Arbeitgeber sogar den selbst gewählten Pfad der Neutralität.

57 — Urteil Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, Rn. 53); vgl. außerdem grundlegend zum Erfordernis der Kohärenz Urteil Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, Rn. 55) sowie jüngst Urteil Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, Rn. 65).

58 — In seinem Urteil Eweida u. a./Vereinigtes Königreich (Beschwerde-Nr. 48420/10 u. a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Rn. 94) hält der EGMR Art. 9 EMRK nicht zuletzt deswegen für verletzt, weil das betroffene Unternehmen in früheren Fällen das Tragen sichtbarer religiöser Zeichen durch einzelne Mitarbeiter erlaubt oder jedenfalls toleriert hatte.

108. Zum anderen wäre zu erwägen, dass ein Arbeitgeber wie G4S Arbeitnehmerinnen wie Frau Achbita in den Innendienst versetzt, wo sie keinen nennenswerten Kontakt von Angesicht zu Angesicht mit außenstehenden Personen haben, oder aber, dass er sie – zur Vermeidung drohender Konflikte – nur bei solchen Kunden zum Einsatz bringt, die keine Einwände gegen die Beschäftigung von Rezeptionistinnen erheben, welche sich mit sichtbaren und auffälligen Zeichen einer religiösen Überzeugung wie dem islamischem Kopftuch kleiden.

109. Gegen eine solche Vorgehensweise, bei der jeder Einzelfall gesondert gewürdigt und auf das Entstehen konkreter Konflikte hin untersucht wird, spricht jedoch erneut, dass sie deutlich weniger gut geeignet wäre, die Unternehmenspolitik der religiösen und weltanschaulichen Neutralität ins Werk zu setzen. Denn selbst wenn ein Kunde von G4S, bei dem die Arbeitnehmerin als Rezeptionistin zum Einsatz kommt, das islamische Kopftuch tolerieren sollte, untergräbt eine Bekleidung wie die von Frau Achbita weiterhin die Neutralitätspolitik ihres eigenen Arbeitgebers G4S.

110. Nur der Vollständigkeit halber sei hinzugefügt, dass die konkrete Suche nach alternativen Verwendungsmöglichkeiten für jede einzelne Arbeitnehmerin den Arbeitgeber mit einem erheblichen organisatorischen Mehraufwand belastet, den nicht jedes Unternehmen ohne Weiteres zu leisten vermag. Dabei verdient insbesondere Beachtung, dass der Unionsgesetzgeber nur im Hinblick auf Menschen mit Behinderung „angemessene Vorkehrungen“ als Regelfall vorschreibt, „um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu gewährleisten“ (Art. 5 der Richtlinie 2000/78). Im Zusammenhang mit anderen Ungleichbehandlungsmerkmalen, insbesondere mit der Religion, entspricht es hingegen der gesetzgeberischen Wertung der Richtlinie 2000/78, Arbeitgebern eher keine solchen Vorkehrungen abzuverlangen [59]. Dies schließt sicherlich nicht aus, dass individuelle Lösungen je nach Sachlage gleichwohl gesucht werden, jedoch sollte dem Arbeitgeber diesbezüglich kein besonders großer organisatorischer Aufwand abverlangt werden. Denn bestimmte religiöse Bräuche muss der Arbeitnehmer nicht zwingend am Arbeitsplatz ausüben, vielmehr kann er dies in aller Regel auch in seiner Freizeit zu Genüge tun.

111. Insgesamt stellt sich also ein Verbot wie das von G4S praktizierte als erforderliche Maßnahme zur Verwirklichung einer Unternehmenspolitik der religiösen und weltanschaulichen Neutralität dar. Weniger einschneidende und dennoch gleich geeignete Alternativen zur Verwirklichung des von G4S verfolgten Ziels sind im Verfahren vor dem Gerichtshof nicht bekannt geworden.

– Keine übermäßige Beeinträchtigung der Arbeitnehmer

112. Als Drittes bleibt schließlich noch die Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne zu prüfen. Danach dürfen Maßnahmen, selbst wenn sie zur Erreichung legitimer Ziele geeignet und erforderlich sind, keine Nachteile verursachen, die außer Verhältnis zu den angestrebten Zielen stehen. Anders ausgedrückt, ist also sicherzustellen, dass ein Verbot wie das hier streitige nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer führt [60]. Letztlich gilt es dabei, die widerstreitenden Interessen von Arbeitnehmerinnen wie Frau Achbita mit jenen von Unternehmen wie G4S zu einem gerechten Ausgleich zu bringen.

113. Einerseits ist in diesem Zusammenhang anzuerkennen, dass die Religion für viele Menschen ein wichtiger Teil ihrer persönlichen Identität ist. Selbst wenn sich ein Arbeitnehmer gegenüber seinem privaten Arbeitgeber nicht unmittelbar auf die Religionsfreiheit (Art. 10 der Charta der Grundrechte) berufen kann, weil diese nur die Unionsorgane und – bei der Durchführung des Unionsrechts – die Mitgliedstaaten bindet (Art. 51 Abs. 1 der Charta), ist dieses Grundrecht doch eines der Fundamente

59 — Anders stellt sich die Rechtslage in den Vereinigten Staaten von Amerika dar, wo den Arbeitgeber im Anwendungsbereich des *Civil Rights Act* von 1964, *Title VII*, eine Pflicht zur „*religious accomodation*“ trifft (42 U.S.C. § 2000e-2, siehe dazu zuletzt das Urteil des U.S. Supreme Court vom 1. Juni 2015, Rs. 14-86, EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

60 — In diesem Sinne die Urteile Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, Rn. 73) und Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 47), jeweils bezogen auf eine Problematik der Altersdiskriminierung im Rahmen der Richtlinie 2000/78.

einer demokratischen Gesellschaft [61] und Ausdruck des Wertesystems, auf dem die Europäische Union sich gründet (vgl. dazu auch Art. 2 EUV). Dementsprechend strahlen die Wertvorstellungen, die in der Religionsfreiheit zum Ausdruck kommen, zumindest mittelbar auch auf private Arbeitsverhältnisse aus. Im Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 sind diese Wertvorstellungen mit Blick auf den Grundsatz der Gleichbehandlung bei der Suche nach einem gerechten Ausgleich zwischen den Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebührend zu berücksichtigen [62].

114. Andererseits ist zu bedenken, dass es bei einem Verbot wie dem hier streitigen nicht so sehr um die Religion als solche geht, also um den Glauben einer Person (*forum internum*) sowie gegebenenfalls um ihre Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft. Denn ein Unternehmen wie G4S sucht sich seine Mitarbeiter – soweit ersichtlich – nicht nach ihrer Religionszugehörigkeit aus [63], und es nimmt auch ihre Religionszugehörigkeit nicht als solche zum Anlass für eine bessere oder schlechtere Behandlung in Beschäftigung und Beruf. Anknüpfungspunkt für die Ungleichbehandlung, die mit einem Verbot wie dem von G4S praktizierten einhergeht, ist vielmehr lediglich das aus der Kleidung sichtbare äußere Bekenntnis der Arbeitnehmer zu ihrer Religion und damit ein einzelner Aspekt ihrer Religionsausübung (*forum externum*).

115. Zwar kann auch diese Art der Religionsausübung – unionsrechtlich anerkannt in Art. 10 Abs. 1 Satz 2 der Charta der Grundrechte – ohne jeden Zweifel ein wichtiger Teil der Entfaltung der Persönlichkeit sein, der die Richtlinie 2000/78 besonderes Augenmerk schenkt [64].

116. Anders als beim Geschlecht, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Ausrichtung, dem Alter und der Behinderung einer Person handelt es sich aber bei der Religionsausübung weniger um eine unabänderliche Gegebenheit als vielmehr um einen Aspekt der privaten Lebensführung, auf den die betroffenen Arbeitnehmer zudem willentlich Einfluss nehmen können. Während ein Arbeitnehmer sein Geschlecht, seine Hautfarbe, seine ethnische Herkunft, seine sexuelle Ausrichtung, sein Alter oder seine Behinderung nicht „an der Garderobe abgeben“ kann, sobald er die Räumlichkeiten seines Arbeitgebers betritt, kann ihm bezüglich seiner Religionsausübung am Arbeitsplatz eine gewisse Zurückhaltung zugemutet werden, sei es hinsichtlich religiöser Praktiken, religiös motivierter Verhaltensweisen oder – wie hier – hinsichtlich seiner Bekleidung.

117. Dabei ist das Maß an Zurückhaltung, das einem Arbeitnehmer abverlangt werden kann, von einer Gesamtbetrachtung aller relevanten Umstände des jeweiligen Einzelfalls abhängig.

118. Erstens kommt es bei der Verwendung religiöser Zeichen als Teil der Bekleidung darauf an, wie sichtbar und auffällig die jeweiligen Elemente im Verhältnis zur Gesamterscheinung des Arbeitnehmers sind [65]. Ein kleines und dezent angebrachtes religiöses Symbol – etwa in Form eines Ohrrings, einer Halskette oder einer Anstecknadel – wird im Zweifel eher statthaft sein als eine auffällige Kopfbedeckung wie ein Hut, ein Turban oder ein Kopftuch. Und für Arbeitnehmer, die gehalten sind, eine Berufskleidung oder gar eine Uniform zu tragen, können strengere Verbote hinsichtlich des Anbringens sichtbarer religiöser Zeichen gelten als für Personen, die weitgehend frei wählen dürfen, in welcher Kleidung sie zur Arbeit erscheinen.

61 — In diesem Sinne – bezogen auf Art. 9 EMRK – EGMR, Urteile Leyla Şahin/Türkei (Beschwerde-Nr. 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, Rn. 104), S.A.S./Frankreich (Beschwerde-Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, Rn. 124) und Ebrahimian/Frankreich (Beschwerde-Nr. 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, Rn. 54).

62 — So im Ergebnis auch EGMR, Urteil Eweida u. a./Vereinigtes Königreich (Beschwerde-Nr. 48420/10 u. a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Rn. 94 und 99), zu Art. 9 EMRK.

63 — G4S selbst schätzt den Anteil ihrer Mitarbeiter, die muslimischen Glaubens sind, auf rund 11 %.

64 — Erwägungsgrund 9 der Richtlinie 2000/78.

65 — In diesem Sinne auch EGMR, Urteil Eweida u. a./Vereinigtes Königreich (Beschwerde-Nr. 48420/10 u. a., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Rn. 94), zu Art. 9 EMRK.

119. Zweitens gilt, dass von einem Arbeitnehmer in herausgehobener Position oder von einer Autoritätsperson im Zweifel mehr Zurückhaltung erwartet werden darf als von einem Mitarbeiter, der nur untergeordnete Tätigkeiten ausübt. Und einem Mitarbeiter, der in seiner Berufstätigkeit häufigen und vielfältigen Kontakten von Angesicht zu Angesicht mit außenstehenden Personen ausgesetzt ist, darf mehr Zurückhaltung abverlangt werden als einem Arbeitnehmer, der ausschließlich im Innendienst tätig ist und keinen solchen Kundenkontakt hat.

120. Drittens ist von Belang, dass eine Betriebsregelung wie die von G4S den Arbeitnehmern lediglich *Neutralität* in Bezug auf ihre eigenen religiösen, politischen und philosophischen Überzeugungen abverlangt. Eine solche bloße Pflicht zur Zurückhaltung ist Arbeitnehmern sehr viel eher zuzumuten als die aktive Verpflichtung, sich in religiösen, politischen oder philosophischen Fragen in bestimmter Weise zu positionieren oder einer bestimmten Lehre folgend zu handeln [66].

121. Viertens ist bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen, ob andere Ungleichbehandlungsmerkmale mitbetroffen sind. Für die Unverhältnismäßigkeit eines vom Arbeitgeber verhängten Verbots könnte es etwa sprechen, wenn dieses Verbot nicht nur Arbeitnehmer einer bestimmten Religion, sondern zugleich auch Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts, einer bestimmten Hautfarbe oder einer bestimmten ethnischen Herkunft in besonderer Weise benachteiligt (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78). Von einer Betriebsregelung wie der hier streitigen von G4S können aber – soweit ersichtlich – Männer ebenso gut wie Frauen betroffen sein [67], und die Regelung scheint auch keine besondere Benachteiligung für Arbeitnehmer einer bestimmten Hautfarbe oder einer bestimmten ethnischen Herkunft darzustellen.

122. Fünftens mag schließlich auch der größere Kontext eine Rolle spielen, in den sich ein etwaiger Konflikt zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber über das Tragen sichtbarer religiöser Zeichen am Arbeitsplatz einbettet.

123. Zum einen zielt der Gleichbehandlungsgrundsatz, wie er in Art. 21 der Charta der Grundrechte verankert ist und in der Richtlinie 2000/78 konkretisiert wird, ausdrücklich darauf ab, benachteiligten Bevölkerungsgruppen den Zugang zu Beschäftigung und Beruf zu erleichtern, um so ihre Teilhabe am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie die individuelle Entfaltung der Person zu fördern [68]. Dabei gilt es nicht zuletzt, mit überkommenen Vorurteilen aufzuräumen und verkrustete Strukturen aufzubrechen. Es würde also auf keinen Fall angehen, bestehende Ungleichbehandlungen zu perpetuieren, nur weil dies bestimmten Traditionen, Gewohnheiten oder Gesellschaftsstrukturen entspricht.

124. Zum anderen sollte aber speziell mit Blick auf ein Kopftuchverbot nicht voreilig und pauschal behauptet werden, dass eine solche Maßnahme die Integration muslimischer Frauen in das berufliche und gesellschaftliche Leben über Gebühr erschwert. Gerade der Fall von Frau Achbita zeigt dies besonders plastisch: Die Betroffene ging rund drei Jahre lang bei G4S ihrer Tätigkeit als Rezeptionistin nach, ohne am Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch zu tragen, war also als Muslima trotz Kopftuchverbot voll in das Erwerbsleben integriert. Erst nach mehr als drei Jahren Berufstätigkeit für das Unternehmen G4S bestand sie darauf, dort mit Kopftuch zur Arbeit erscheinen zu dürfen, und verlor daraufhin ihren Arbeitsplatz.

125. Zu guter Letzt ist bei der Auslegung und Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung auch die nationale Identität der Mitgliedstaaten zu achten, wie sie in ihren grundlegenden politischen und verfassungsmäßigen Strukturen zum Ausdruck kommt (Art. 4 Abs. 2 EUV). Bezogen auf eine Problematik wie die hier in Rede stehende kann dies bedeuten, dass in Mitgliedstaaten wie Frankreich,

66 — Letzteres wäre wohl lediglich in sogenannten Tendenzbetrieben unter den Voraussetzungen von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 denkbar.

67 — Vgl. dazu nochmals die oben in Rn. 49 dieser Schlussanträge genannten Beispiele.

68 — Vgl. Erwägungsgründe 9 und 11 der Richtlinie 2000/78.

in denen der Laizismus Verfassungsrang hat und damit auch für das Zusammenleben in der Gesellschaft prägend ist[69], das Tragen sichtbarer religiöser Zeichen stärkeren Einschränkungen unterworfen werden darf – und zwar auch im privaten Sektor[70] und allgemein in der Öffentlichkeit[71] – als in anderen Mitgliedstaaten, deren Verfassungsordnung in diesem Punkt andere oder weniger deutliche Akzente setzt.

126. Berücksichtigt man all diese Erwägungen, so spricht vieles dafür, dass ein Verbot wie das hier streitige die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmerinnen nicht übermäßig beeinträchtigt und somit als verhältnismäßig anzusehen ist.

127. Letztendlich obliegt es aber dem vorlegenden Gericht, die widerstreitenden Interessen unter Berücksichtigung aller relevanten Umstände des Einzelfalls, insbesondere der Größe und Auffälligkeit des religiösen Zeichens, der Art der Tätigkeit der Arbeitnehmerin und des Kontexts, in dem sie ihre Tätigkeit auszuüben hat, sowie der nationalen Identität Belgiens, zu einem gerechten Ausgleich zu bringen.

c) Zwischenergebnis

128. Insgesamt kann also ein Verbot wie das von G4S verhängte als wesentliche, entscheidende und legitime berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden, die grundsätzlich geeignet ist, Ungleichbehandlungen – gleichviel, ob unmittelbarer oder mittelbarer Natur – wegen der Religion zu rechtfertigen, vorausgesetzt, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird beachtet.

129. Erst recht genügt deshalb das streitige Verbot den Anforderungen an ein rechtmäßiges (legitimes) Ziel im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78, wenn die Anforderungen von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie erfüllt sind und die Verhältnismäßigkeit gewahrt ist.

2. Das streitige Verbot, betrachtet aus dem Blickwinkel des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer (Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78)

130. Neben seiner Einordnung als berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 kann ein Verbot wie das hier streitige im Prinzip auch unter dem Blickwinkel des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer betrachtet werden, dem Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 gewidmet ist. Wie sich aus letzterer Vorschrift ergibt, berührt die Richtlinie nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft u. a. zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

131. Mit dem Erlass dieser Bestimmung, die ursprünglich im Vorschlag der Kommission[72] gar nicht vorgesehen war, wollte der Unionsgesetzgeber auf dem Gebiet von Beschäftigung und Beruf dem Entstehen eines Spannungsfelds zwischen dem Grundsatz der Gleichbehandlung zum einen sowie u. a. dem Schutz der individuellen Rechte und Freiheiten, die für das Funktionieren einer demokratischen Gesellschaft unerlässlich sind, zum anderen vorbeugen und „vermittelnd eingreifen“[73].

69 — Siehe dazu bereits oben, Rn. 31 mit Fn. 13 dieser Schlussanträge.

70 — Im Fall „Baby Loup“ hat beispielsweise die französische Cour de cassation als Plenum entschieden, dass eine in privater Trägerschaft betriebene Kinderkrippe ihrem Personal ein Neutralitätsgebot auferlegen darf (Urteil Nr. 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — EGMR, Urteil S.A.S./Frankreich (Beschwerde-Nr. 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, Rn. 121, 122, 147 und 153 bis 159).

72 — Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, KOM(99) 565 endg. (ABl. 2000, C 177 E, S. 42).

73 — Urteil Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 55, erster Satz). Vor allem Personen oder Organisationen, die unter dem Deckmantel der Religion Straftaten begehen, die öffentliche Sicherheit und Ordnung stören oder die Rechte und Freiheiten anderer beeinträchtigen, sollen sich nicht auf das Diskriminierungsverbot berufen dürfen.

a) Die betroffenen Rechte und Freiheiten anderer

132. Tragen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer religiösen Überzeugungen, wie etwa ein islamisches Kopftuch [74], so kann dies vor allem in zweierlei Hinsicht die Rechte und Freiheiten anderer berühren: Zum einen mögen sich Auswirkungen auf die Freiheitsrechte ihrer Arbeitskollegen, aber auch der Kunden des Unternehmens ergeben – insbesondere unter dem Gesichtspunkt der negativen Religionsfreiheit –, und zum anderen kann sich der Arbeitgeber in seiner unternehmerischen Freiheit beeinträchtigt sehen.

133. Das Vorabentscheidungsersuchen des belgischen Kassationshofs stellt die Betriebsregelung von G4S allein unter dem Blickwinkel der Neutralitätspolitik dieses Unternehmens auf den Prüfstand. Dementsprechend werde ich mich bei der Erörterung des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer speziell auf den Gesichtspunkt der unternehmerischen Freiheit konzentrieren.

134. In einer Union, die sich der sozialen Marktwirtschaft verpflichtet fühlt (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 EUV) und diese unter Beachtung der Erfordernisse einer offenen Marktwirtschaft mit freiem Wettbewerb verwirklichen will (Art. 119 Abs. 1 AEUV und Art. 120 AEUV), kommt der unternehmerischen Freiheit ein nicht zu unterschätzender Stellenwert zu. Dieses Grundrecht galt früher schon als allgemeiner Rechtsgrundsatz des Unionsrechts [75] und ist heute an prominenter Stelle in Art. 16 der Charta der Grundrechte verankert.

135. Somit ist nicht von vornherein auszuschließen, dass Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 zum Schutz der unternehmerischen Freiheit ein Abweichen vom Diskriminierungsverbot toleriert.

b) Der Begriff der Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer

136. Allerdings rechtfertigt das Grundrecht der unternehmerischen Freiheit, das seinerseits vielfältigen Beschränkungen unterworfen werden kann [76], nicht ohne Weiteres ein solches Abweichen vom Diskriminierungsverbot. Vielmehr setzt Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78, der als Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung eng auszulegen ist [77], das Bestehen konkreter *Maßnahmen* zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer voraus.

137. Im Unterschied zu den beruflichen Anforderungen im Sinne von Art. 4 Abs. 1 müssen solche Maßnahmen gemäß Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie überdies hoheitlicher Natur sein oder zumindest auf einer hoheitlichen Ermächtigung beruhen [78]. Denn Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie lehnt sich mit seiner Bezugnahme auf die „im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen“ eng an die nach Art. 9 Abs. 2 EMRK zur Religionsfreiheit geltende Regelung an, wonach nur solche Einschränkungen erlaubt sind, die „gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind“, u. a. „zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer“.

74 — Zu anderen Beispielen vgl. oben, Rn. 49 dieser Schlussanträge.

75 — Vgl., statt vieler, Urteile Nold/Kommission (4/73, EU:C:1974:51, Rn. 13 und 14), Hauer (44/79, EU:C:1979:290, Rn. 15, 16 und 32), ABNA u. a. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 und C-194/04, EU:C:2005:741, Rn. 87) und Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, Rn. 54); dort war bisweilen synonym vom „Recht auf freie Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit“ oder von der „Berufsfreiheit“ die Rede.

76 — Urteil Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, Rn. 46).

77 — Urteile Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, Rn. 60), Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 56) und Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 46).

78 — Urteil Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 59 bis 61 und 64).

138. Freilich ist eine Betriebsregelung wie die von G4S, auf die sich das hier streitige Verbot stützt, als solche weder hoheitlicher Natur, noch beruht sie auf einer hinreichend genauen hoheitlichen Ermächtigung[79]. Zumindest liegen dem Gerichtshof keine Anhaltspunkte für das Bestehen einer spezifischen gesetzlichen Ermächtigung im innerstaatlichen Recht vor, die geeignet wäre, als Rechtsgrundlage für eine Maßnahme wie die von G4S verhängte zu dienen.

139. Allenfalls könnten deshalb die gesetzlichen Bestimmungen, die auf nationaler Ebene zur Umsetzung von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ergangen sind, als Ermächtigung zum Erlass von Maßnahmen im Sinne von Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie angesehen werden. Insoweit wäre aber Art. 4 Abs. 1 als *lex specialis* zu Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie und als Konkretisierung dessen anzusehen, was der Unionsgesetzgeber zum Schutz der unternehmerischen Freiheit an Maßnahmen für angemessen hält.

c) Zwischenergebnis

140. Alles in allem kommt also in einem Fall wie dem vorliegenden Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 neben Art. 4 Abs. 1 als Rechtfertigungsgrund für eine Ungleichbehandlung wegen der Religion keine eigenständige Bedeutung zu. Die Frage der Rechtfertigung eines Verbots, wie es im vorliegenden Fall bei G4S gilt, ist deshalb allein nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie zu beurteilen.

VI – Ergebnis

141. Vor dem Hintergrund der vorstehenden Ausführungen schlage ich dem Gerichtshof vor, auf das Vorabentscheidungsersuchen des belgischen Hof van Cassatie (Kassationshof) wie folgt zu antworten:

1) Wird einer Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens verboten, am Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch zu tragen, so liegt keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG vor, wenn dieses Verbot sich auf eine allgemeine Betriebsregelung zur Untersagung sichtbarer politischer, philosophischer und religiöser Zeichen am Arbeitsplatz stützt und nicht auf Stereotypen oder Vorurteilen gegenüber einer oder mehreren bestimmten Religionen oder gegenüber religiösen Überzeugungen im Allgemeinen beruht. Das besagte Verbot kann jedoch eine mittelbare Diskriminierung wegen der Religion gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie darstellen.

2) Eine solche Diskriminierung kann gerechtfertigt sein, um eine vom Arbeitgeber im jeweiligen Betrieb verfolgte Politik der religiösen und weltanschaulichen Neutralität durchzusetzen, sofern dabei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wird.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere zu berücksichtigen:

— die Größe und Auffälligkeit des religiösen Zeichens,

— die Art der Tätigkeit der Arbeitnehmerin,

— der Kontext, in dem sie diese Tätigkeit auszuüben hat, sowie

— die nationale Identität des jeweiligen Mitgliedstaats.

79 — Vgl. Urteil Prigge u. a. (C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 61 und 64).