

2. Da der Gemeinsame Standpunkt 2001/931/GASP des Rates vom 27. Dezember 2001 über die Anwendung besonderer Maßnahmen zur Bekämpfung des Terrorismus und die Verordnung Nr. 2580/2001 der Einstufung von Aktivitäten der Streitkräfte bei bewaffneten Konflikten im Sinne des humanitären Völkerrechts als „terroristische Handlungen“ im Sinne dieser Rechtsakte der Union nicht entgegenstehen, beeinträchtigt der Umstand, dass die Aktivitäten der Organisation der „Befreiungstiger von Tamil Eelam (LTTE)“ solche Aktivitäten darstellen könnten, die Gültigkeit der Durchführungsverordnung Nr. 610/2010 sowie der dieser Durchführungsverordnung vorangegangenen Rechtsakte der Union hinsichtlich der in Nr. 1 des Tenors genannten Aufnahme nicht.

⁽¹⁾ ABL C 194 vom 24.6.2016.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 14. März 2017 (Vorabentscheidungsersuchen des Hof van Cassatie — Belgien) — Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV

(Rechtssache C-157/15) ⁽¹⁾

(Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Richtlinie 2000/78/EG — Gleichbehandlung — Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung — Unternehmensinterne Regelung, die den Arbeitnehmern verbietet, am Arbeitsplatz sichtbare politische, philosophische oder religiöse Zeichen zu tragen — Unmittelbare Diskriminierung — Fehlen — Mittelbare Diskriminierung — Verbot für eine Arbeitnehmerin, ein islamisches Kopftuch zu tragen)

(2017/C 151/03)

Verfahrenssprache: Niederländisch

Vorlegendes Gericht

Hof van Cassatie

Parteien des Ausgangsverfahrens

Kläger: Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Beklagte: G4S Secure Solutions NV

Tenor

Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass das Verbot, ein islamisches Kopftuch zu tragen, das sich aus einer internen Regel eines privaten Unternehmens ergibt, die das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbietet, keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne dieser Richtlinie darstellt.

Eine solche interne Regel eines privaten Unternehmens kann hingegen eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 darstellen, wenn sich erweist, dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung, die sie enthält, tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden, es sei denn, sie ist durch ein rechtmäßiges Ziel wie die Verfolgung einer Politik der politischen, philosophischen und religiösen Neutralität durch den Arbeitgeber im Verhältnis zu seinen Kunden sachlich gerechtfertigt, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich; dies zu prüfen, ist Sache des vorlegenden Gerichts.

⁽¹⁾ ABL C 205 vom 22.6.2015.