



Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN
LAILA MEDINA
vom 28. April 2022¹

Rechtssache C-344/20

LF
gegen
SCRL

(Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal du travail francophone de Bruxelles
[Französischsprachiges Arbeitsgericht Brüssel, Belgien])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung – Interne Neutralitätsregel eines privaten Unternehmens -Verbot jedes Tragens sichtbarer politischer, philosophischer oder religiöser Zeichen am Arbeitsplatz – Religiöse Bekleidungsgebote – Art. 8 – Im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstigere Vorschriften des nationalen Rechts – Wertungsspielraum der Mitgliedstaaten – Religion und religiöse Weltanschauungen als selbständiger Diskriminierungsgrund“

I. Einleitung

1. Dieses Vorabentscheidungsersuchen schließt unmittelbar an die Urteile des Gerichtshofs in den Rechtssachen G4S Secure Solution², Bougnaoui und ADDH³ sowie WABE⁴ an, die die Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne der Richtlinie 2000/78 betrafen⁵. Die Vorlage beruht auf einem Verfahren zwischen LF und SCRL, das darauf zurückgeht, dass eine Spontanbewerbung um ein Praktikum keine Berücksichtigung fand, weil sich die Kandidatin weigerte, die interne Neutralitätsregel einzuhalten, die den Beschäftigten des Unternehmens vorgegeben wurde. Diese Regel untersagte die Bekundung jeder religiösen, philosophischen oder politischen Weltanschauung – insbesondere durch die Kleidung – am Arbeitsplatz⁶.

¹ Originalsprache: Englisch.

² Urteil vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (im Folgenden: Urteil G4S Secure Solutions).

³ Urteil vom 14. März 2017, Bougnaoui und ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204).

⁴ Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel (C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594) (im Folgenden: Urteil WABE).

⁵ 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).

⁶ In den vorliegenden Schlussanträgen werde ich Regelungen dieser Art als „interne Neutralitätsregel“ bezeichnen.

2. Die vorliegende Rechtssache gibt dem Gerichtshof Gelegenheit, sich einmal mehr mit der Frage zu befassen, ob Beschäftigten eines privaten Unternehmens, auch Praktikantinnen, untersagt werden kann, an ihrem Arbeitsplatz eine bestimmte, auf religiösen Geboten beruhende Kleidung zu tragen. Des Weiteren wird auch der den Mitgliedstaaten nach Art. 8 der Richtlinie 2000/78 eingeräumte Wertungsspielraum zu prüfen sein, Vorschriften zu beschließen, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind, insbesondere, indem sie die Religion und religiöse Weltanschauungen als selbständigen Diskriminierungsgrund behandeln. Auf Wunsch des Gerichtshofs werden sich die vorliegenden Schlussanträge auf letztere Frage beschränken.

II. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

3. Die Richtlinie 2000/78 legt einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf fest. Ihr Ziel ist die 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“⁷.

4. Im Sinne der Richtlinie 2000/78 bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe geben darf⁸.

5. Insbesondere liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen einer dieser Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde⁹. Demgegenüber 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 können¹⁰, es sei denn diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich¹¹.

6. Die Richtlinie 2000/78 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 sind¹².

7. Die Mitgliedstaaten können auch vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in der Richtlinie 2000/78 verankerten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal

⁷ Art. 1 der Richtlinie 2000/78.

⁸ Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78.

⁹ Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78.

¹⁰ Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78.

¹¹ Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78.

¹² Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78.

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 handelt¹³.

8. Schließlich ist für die Zwecke der vorliegenden Rechtssache zu beachten, dass es im 28. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 heißt, dass in dieser Richtlinie lediglich Mindestanforderungen festgelegt werden und es den Mitgliedstaaten somit freisteht, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung der Richtlinie 2000/78 darf nicht eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen. Außerdem sieht Art. 8 („Mindestanforderungen“) Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 vor, dass die Mitgliedstaaten Vorschriften einführen oder beibehalten können, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind. Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 legt auch fest, dass die Umsetzung dieser Richtlinie keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden darf.

B. Belgisches Recht

9. Die Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung (im Folgenden: Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz)¹⁴ setzt die Richtlinie 2000/78 in belgisches Recht um¹⁵. Es bezweckt die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung und Beruf¹⁶. Es gilt für Arbeitsverhältnisse¹⁷, die u. a. Verhältnisse umfassen, die anlässlich einer nicht entlohnten Arbeit bzw. einer im Rahmen von Praktikumsverträgen, Lehrverträgen oder Berufseinarbeitungsverträgen geleisteten Arbeit eingegangen werden¹⁸.

10. Die gegen Diskriminierung geschützten Merkmale werden in Art. 4 Nr. 4 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes aufgeführt, nämlich „Alter, sexuelle Ausrichtung, Personenstand, Geburt, Vermögen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugung, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Überzeugung, Sprache, aktueller oder künftiger Gesundheitszustand, eine Behinderung, ein körperliches oder genetisches Merkmal, soziale Herkunft“.

11. Gemäß Art. 7 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes stellt jede unmittelbare Unterscheidung aufgrund eines der vorgenannten geschützten Merkmale eine unmittelbare Diskriminierung dar, es sei denn, diese unmittelbare Unterscheidung ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und notwendig. Art. 8 § 1 dieses Gesetzes sieht jedoch vor, dass eine unmittelbare Unterscheidung u. a. aufgrund der religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung ausschließlich aufgrund wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderungen gerechtfertigt werden kann.

¹³ Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78. Eine vergleichbare Regelung gilt für berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht. Vgl. in dieser Hinsicht Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78.

¹⁴ *Belgisches Staatsblatt*, 30. Mai 2007, S. 29016.

¹⁵ Art. 2 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes.

¹⁶ Art. 3 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes.

¹⁷ Art. 5 § 1 Nr. 5 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes.

¹⁸ Art. 4 Nr. 1 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes.

III. Sachverhalt, Verfahren und Vorlagefragen

12. LF, die Klägerin des Ausgangsverfahrens, ist Muslimin und trägt das islamische Kopftuch. SCRL, das beklagte Unternehmen, vermietet und verwaltet vornehmlich Sozialwohnungen, die für Personen mit eingeschränktem Zugang zum privaten Vermietungsmarkt bestimmt sind.

13. Im März 2018 bewarb sich LF bei SCRL um ein unbezahltes sechswöchiges Praktikum als Teil ihrer Berufsausbildung im Bereich der Büroautomatisierung. Sie wurde zu einem Vorstellungsgespräch eine Woche später eingeladen, in dessen Verlauf sie gefragt wurde, ob sie der Einhaltung der Neutralitätsregel zustimme, die innerhalb des Unternehmens gelte. Gemäß dieser Regel, die in den Beschäftigungsbedingungen von SCRL festgelegt ist, „[verpflichten sich] die Arbeitnehmer ..., die strikte Neutralitätsregel des Unternehmens zu achten. Sie werden daher darauf achten, dass sie ihre religiösen, philosophischen oder politischen Weltanschauungen, welche diese auch immer sein mögen, in keiner Weise, weder durch Worte noch durch Kleidung oder in anderer Weise, zum Ausdruck bringen“. Dazu befragt antwortete LF, sie würde sich weigern, ihr Kopftuch abzulegen, um dieser Regel nachzukommen.

14. Nachdem ihrer Bewerbung nicht weiter nachgegangen worden war, bewarb sich LF im April 2018 erneut um ein Praktikum bei SCRL und schlug vor, eine andere Art von Kopfbedeckung zu tragen. In Antwort darauf teilte SCRL ihr mit, es könne ihr kein Praktikum angeboten werden, da in den Geschäftsräumen keine Art der Kopfbedeckung, sei es eine Kappe, ein Hut oder ein Kopftuch, gestattet sei.

15. LF erhob Unterlassungsklage beim vorlegenden Gericht und focht die Weigerung an, ihr ein Praktikum anzubieten. Diese Weigerung beruhe unmittelbar oder mittelbar auf ihren religiösen Weltanschauungen und fuße folglich auf einer Verletzung der Bestimmungen des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes¹⁹.

16. Das vorlegende Gericht ist der Auffassung, dass die Bewerbung von LF um ein Praktikum bei SCRL ein Arbeitsverhältnis im Sinne der Richtlinie 2000/78 und des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes darstelle. Es ist jedoch der Auffassung, dass die Auslegung des Begriffs der unmittelbaren Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne des Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 einer weiteren Klärung durch den Gerichtshof bedürfe. Unter anderem wirft das vorlegende Gericht die Frage auf, ob es bei der gemäß dem Urteil G4S Secure Solutions den nationalen Gerichten obliegenden Beurteilung der Vergleichbarkeit der Situationen, die den Schluss nach sich ziehen könne, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliege, einen Wertungsspielraum hat.

17. Das vorlegende Gericht fragt auch, ob der Gerichtshof im Urteil G4S Secure Solutions die Absicht gehabt habe, religiöse, philosophische und politische Weltanschauungen in einem einzigen geschützten Merkmal zu vereinigen, so dass nicht länger eine Notwendigkeit bestünde, zwischen diesen Diskriminierungsgründen zu unterscheiden. Dies würde implizieren, dass Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen wäre, dass Religion und Weltanschauung zwei Seiten desselben geschützten Merkmals darstellten. Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts ist die Antwort auf diese Frage entscheidend, denn wenn Religion und religiöse Weltanschauungen mit

¹⁹ In ihren Ausführungen vor dem nationalen Gericht machte LF auch einen Klagegrund geltend, mit dem sie eine Diskriminierung wegen ihres Geschlechts rügte. Im Vorabentscheidungsersuchen des vorlegenden Gerichts heißt es jedoch, dass „[d]ie Klägerin ... keine Tatsachen nach[weist], die auf eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts schließen lassen würden“.

anderen (als religiösen) Arten von Weltanschauungen zusammenzufassen seien, würde dies den Vergleich erheblich beeinflussen, der zum Zweck der Beurteilung des Vorliegens einer unmittelbaren Diskriminierung vorzunehmen sei.

18. Schließlich wirft diese Frage nach Ansicht des vorlegenden Gerichts die weitere Frage auf, ob nationale Rechtsvorschriften, die religiösen, philosophischen und politischen Weltanschauungen einen gesonderten Schutz gewähren, als im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstigere Vorschriften im Sinne des Art. 8 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden können.

19. Unter diesen Umständen hat das Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Französischsprachiges Arbeitsgericht Brüssel, Belgien) entschieden, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof u. a. die folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

...

2. Für den Fall, dass Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen sein sollte, dass die Religion und die Weltanschauung zwei Facetten ein und desselben geschützten Merkmals sind, würde dies dem entgegenstehen, dass das nationale Gericht auf der Grundlage von Art. 8 derselben Richtlinie und zur Verhinderung einer Absenkung des Niveaus des Schutzes vor Diskriminierung eine innerstaatliche Rechtsvorschrift wie Art. 4 Nr. 4 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes weiterhin in dem Sinne auslegt, dass religiöse, weltanschauliche und politische Überzeugungen verschiedene geschützte Merkmale darstellen?

...

20. Das Vorabentscheidungsersuchen ist am 27. Juli 2020 bei der Kanzlei des Gerichtshofs eingegangen. Das Königreich Belgien, die Republik Polen, die Europäische Kommission und die Parteien des Ausgangsverfahrens haben schriftliche Erklärungen abgegeben.

IV. Analyse

21. Entsprechend dem Wunsch des Gerichtshofs behandeln die vorliegenden Schlussanträge nur die Frage, mit der das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen möchte, ob eine nationale Rechtsvorschrift wie Art. 4 Nr. 4 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes als eine im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstigere Vorschrift im Sinne des Art. 8 der Richtlinie 2000/78 angesehen und dahin ausgelegt werden kann, dass religiöse, philosophische und politische Weltanschauungen gesonderte Diskriminierungsgründe darstellen.

22. Vorab ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof im Urteil WABE, das nach der Vorlage des vorliegenden Vorabentscheidungsersuchens erging, festgestellt hat, dass „für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2000/78 die Begriffe ‚Religion‘ und ‚Weltanschauung‘ die zwei Seiten ein und desselben Diskriminierungsgrundes sind“. Genauer hat der Gerichtshof ausgeführt, dass „der Diskriminierungsgrund der Religion oder der Weltanschauung von dem Grund der ‚politischen oder sonstigen Anschauung‘ zu unterscheiden [ist] und ... somit sowohl religiöse als auch weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen [umfasst]“²⁰.

²⁰ Urteil WABE (Rn. 47).

23. Die in dieser Rechtssache vorgelegte Frage erfordert somit eine Prüfung, ob Art. 8 der Richtlinie 2000/78 ungeachtet dieser Auslegung durch den Gerichtshof im Urteil WABE den Mitgliedstaaten einen Wertungsspielraum einräumt, nationale Rechtsvorschriften dahin zu erlassen und auszulegen, dass sie einerseits Religion und religiösen Weltanschauungen und andererseits philosophischen oder spirituellen Weltanschauungen als gesonderten Diskriminierungsgründen Schutz gewähren.

24. In den vorliegenden Schlussanträgen werde ich im ersten Schritt auf den normativen Inhalt des Art. 8 der Richtlinie 2000/78 sowie auf den Wertungsspielraum eingehen, den der Gerichtshof den Mitgliedstaaten zuerkennt, um Bestimmungen zu erlassen, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger sind. Ich werde sodann den Hintergrund der Vorlagefrage sowie den Standpunkt erläutern, den der Gerichtshof in den Urteilen G4S Secure Solutions und WABE in Bezug auf die Prüfung der Diskriminierung im Zusammenhang mit einer internen Neutralitätsregel eines privaten Unternehmens eingenommen hat. Außerdem werde ich prüfen, ob den Mitgliedstaaten ein Wertungsspielraum zukommen sollte, die Religion und religiöse Weltanschauungen als selbständigen Diskriminierungsgrund zu schützen. Schließlich werde ich analysieren, ob eine nationale Vorschrift wie Art. 4 Nr. 4 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes dahin ausgelegt werden kann, dass sie einen günstigeren Schutz in Sachen Gleichbehandlung am Arbeitsplatz in Bezug auf Religion und religiöse Weltanschauungen vorsieht.

A. Art. 8 der Richtlinie 2000/78

1. Günstigere Vorschrift

25. Gemäß Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist der Zweck dieser Richtlinie 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.

26. Im 28. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 heißt es, dass in dieser Richtlinie lediglich Mindestanforderungen festgelegt werden und es den Mitgliedstaaten somit freisteht, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Demselben Erwägungsgrund zufolge darf die Umsetzung der Richtlinie 2000/78 nicht eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen.

27. Der Aussage im 28. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 wird in deren Art. 8 („Mindestanforderungen“) konkret Ausdruck verliehen. Art. 8 Abs. 1 legt insbesondere fest, dass die Mitgliedstaaten Vorschriften einführen oder beibehalten können, die im Hinblick auf die Wahrung der Gleichbehandlung günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind. Dementsprechend enthält die Richtlinie 2000/78 eine Vorschrift, aufgrund deren die Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften erlassen können, die ein höheres als das von der Richtlinie garantierte Schutzniveau vorsehen²¹. Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 sieht weiter vor, dass

²¹ Schlussanträge der Generalanwältin Sharpston in der Rechtssache Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2019:922, Nr. 82).

die Umsetzung dieser Richtlinie keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden darf.

28. Vor dem Urteil WABE hat der Gerichtshof Art. 8 der Richtlinie 2000/78 mehrfach ausgelegt, allerdings nur im Zusammenhang mit der Einhaltung von Verfahrensregeln²². In der Rechtssache Bulicke z. B. hat der Gerichtshof festgestellt, dass Art. 8 der Richtlinie 2000/78 einer zur Umsetzung dieser Richtlinie erlassenen nationalen Verfahrensvorschrift nicht entgegensteht, in deren Folge eine frühere Regelung geändert worden ist, die eine Frist für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs bei geschlechtsbezogener Diskriminierung vorsah²³. In jüngerer Zeit war der Gerichtshof in der Rechtssache Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI der Auffassung, dass Art. 8 der Richtlinie 2000/78 einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die einer Vereinigung von Rechtsanwälten, deren satzungsmäßiger Zweck darin besteht, Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung vor Gericht Beistand zu leisten, die automatische Befugnis einräumt, ein gerichtliches Verfahren zur Durchsetzung der Ansprüche aus der Richtlinie einzuleiten und gegebenenfalls Schadensersatz geltend zu machen²⁴.

29. Demgegenüber musste sich der Gerichtshof im Urteil WABE aus materieller Sicht mit der Frage befassen, ob nationale verfassungsrechtliche Vorschriften, die die Religions- und Gewissensfreiheit schützen, bei der Prüfung der Frage, ob eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 angemessen ist, als günstigere Vorschriften im Sinne von Art. 8 Abs. 1 dieser Richtlinie berücksichtigt werden dürfen. Im Wesentlichen bezweckte die aufgeworfene Frage eine Klarstellung zum Urteil G4S Secure Solutions im Hinblick auf die Gewichtung der Religions- und Gewissensfreiheit bei der Abwägung dieser Freiheit gegen andere rechtmäßige Ziele, die zur Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung geltend gemacht werden können.

30. Einem Ansatz folgend, der an die Struktur der Begründung in der Rechtssache Melloni²⁵ erinnert, befand der Gerichtshof, dass die Richtlinie 2000/78 zeigt, dass der Unionsgesetzgeber nicht selbst den erforderlichen Einklang zwischen der Gedanken-, der Weltanschauungs- und der Religionsfreiheit einerseits und den rechtmäßigen Zielen, die zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung geltend gemacht werden können, andererseits hergestellt hat. Dem Gerichtshof zufolge ist es den Mitgliedstaaten und ihren Gerichten überlassen, diesen Einklang herzustellen²⁶ und dem jeweiligen Kontext der einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen²⁷. Der Gerichtshof hat auch anerkannt, dass es die Richtlinie 2000/78 erlaubt, jedem Mitgliedstaat im Rahmen des notwendigen Ausgleichs der verschiedenen in Rede stehenden Rechte und Interessen einen Wertungsspielraum einzuräumen, um ein gerechtes Gleichgewicht zwischen diesen zu gewährleisten²⁸, was z. B. die Einführung höherer Anforderungen bei der Prüfung einer Rechtfertigung einer mittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhenden Ungleichbehandlung erlaubt²⁹.

²² Vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Rantos in den verbundenen Rechtssachen WABE und MH Müller Handel (C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:144, Nr. 85).

²³ Urteil vom 8. Juli 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, Rn. 47).

²⁴ Urteil vom 23. April 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, Rn. 65).

²⁵ Vgl. Urteil vom 26. Februar 2013, Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, Rn. 60).

²⁶ Urteil WABE (Rn. 87).

²⁷ Ebenda (Rn. 88).

²⁸ Ebenda.

²⁹ Ebenda (Rn. 89).

2. Teilweise Harmonisierung

31. Die Vorlagefrage in der Rechtssache, in der das Urteil WABE erging, betraf die Anwendung des Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 im Zusammenhang mit einer mittelbaren Diskriminierung und ihrer Rechtfertigung nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i dieser Richtlinie. Aus diesem Grund schafft dieses Urteil keine Klarheit für die Frage, um die es vorliegend geht, nämlich, ob eine nationale Rechtsvorschrift als im Hinblick auf den Schutz vor Ungleichbehandlung günstiger im Sinne des Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden kann, wenn sie sich auf den Vergleich auswirkt, der für die Beurteilung des Bestehens einer unmittelbaren Diskriminierung nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 vorzunehmen ist.

32. Die Antwort auf diese Frage hängt vor allem von dem Harmonisierungsniveau ab, das die Richtlinie 2000/78 hergestellt hat, wobei es sich um eine Frage handelt, die auch im Urteil WABE aufgeworfen wurde. In dieser Hinsicht hat der Gerichtshof festgestellt, dass die Richtlinie 2000/78 den Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vielfalt der von diesen verfolgten Ansätze in Bezug auf den Platz, den sie in ihrem Inneren der Religion oder den Überzeugungen einräumen, einen Wertungsspielraum lässt³⁰.

33. Aus Gründen, die nach der klaren Aussage des Gerichtshofs im Urteil WABE³¹ keiner weiteren Ausführungen bedürfen, scheint akzeptiert zu sein, dass die Richtlinie 2000/78, indem sie Mindestanforderungen aufstellt, nur erlassen wurde, um eine teilweise Harmonisierung der maßgeblichen Bestimmungen über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf einzuführen. Sie lässt somit Raum dafür, dass auf nationaler Ebene unter konkurrierenden Auffassungen darüber, wie Diskriminierung gebühlich und legitim begegnet werden soll, unterschiedlichen Ansätzen gefolgt wird³². Im Hinblick auf Religion und Weltanschauung ist der in bestimmten Mitgliedstaaten bevorzugte Grad an Einheitlichkeit oder Vielfalt sicherlich geeignet, diese Entscheidungen zu berühren, wie ich später noch erläutern werde.

B. Die Prüfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung

34. Die Entscheidung, ob der den Mitgliedstaaten nach Art. 8 der Richtlinie 2000/78 eingeräumte Wertungsspielraum, wie er vom Gerichtshof anerkannt worden ist, den Schutz von Religion und religiösen Weltanschauungen als selbständiger Diskriminierungsgrund nach nationalem Recht gestattet, ist unter vollständiger Berücksichtigung des Einflusses dieses Ansatzes auf den in jedem konkreten Fall vorzunehmenden Vergleich und das Schutzniveau zu treffen, das dieser Vergleich zur Folge hat. In dieser Hinsicht ist darauf hinzuweisen, dass sowohl mit der Art des Vergleichs, der für die Prüfung des Bestehens einer Diskriminierung herangezogen wird, als auch mit dem zu diesem Zweck abgegrenzten Bezugskreis trotz ihrer scheinbaren Objektivität weitreichende Wertungen über das in der Gesellschaft wünschenswerte Gleichheitsniveau verbunden sind³³.

³⁰ Urteil WABE (Rn. 86).

³¹ Vgl. auch Sharpston, E., „Shadow Opinion: Headscarves at Work (Cases C-804/18 and C-341/19)“, EU Law Analysis, 23. März 2021, verfügbar unter <http://eulawanalysis.blogspot.com/2021/03/shadow-opinion-of-former-advocate.html>, Nrn. 104 und 272 ff.

³² Vgl. insoweit Urteil vom 17. Dezember 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België u. a. (C-336/19, EU:C:2020:1031, Rn. 67).

³³ Xenidis, R., „The polysemy of anti-discrimination law: the interpretation architecture of the framework employment directive at the Court of Justice“, *Common Market Law Review*, Bd. 58, 2021, S. 1659.

1. Vergleich zwischen Gruppen gegen Vergleich innerhalb der Gruppe

35. Zum Verständnis des Hintergrundes der Vorlagefrage ist daran zu erinnern, dass die Richtlinie 2000/78 für die Feststellung einer Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf das Vorliegen einer Ungleichbehandlung oder eines Nachteils bezüglich u. a. der „Religion oder Weltanschauung“ erfordert. Diese Diskriminierung ist gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 unmittelbar, wenn eine Person mit einer Religion oder Weltanschauung weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Dies erfordert im Wesentlichen eine Feststellung, ob zwischen der betreffenden Ungleichbehandlung und dem Grund der Religion oder der Weltanschauung eine untrennbare Verbindung besteht³⁴. Demgegenüber ist eine Diskriminierung gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 mittelbar, wenn eine dem Anschein nach neutrale Regel oder Praxis tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer Religion oder Weltanschauung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt werden³⁵.

36. In beiden Fällen spielt die Art und Weise, in der dieser Vergleich vorgenommen wird, eine entscheidende Rolle für die Prüfung des Vorliegens einer Ungleichbehandlung, da sie sich auf die Art der im konkreten Fall gegebenen Diskriminierung auswirken kann. Dies wäre nicht relevant, wenn sich die Rechtfertigungen, die jede Art der Diskriminierung betreffen, nicht jeweils erheblich unterscheiden, und dementsprechend der Kontrollmaßstab im Hinblick auf jede von ihnen nicht unterschiedlich wäre³⁶.

37. Herkömmlicherweise ist die Richtlinie 2000/78 dahin ausgelegt worden, dass sie die Diskriminierung zwischen einer Binnen- und einer Außengruppe untersagt, was im Wesentlichen einen Vergleich von Einzelnen, die ein bestimmtes geschütztes Merkmal teilen (Binnengruppe), mit denen mit sich brachte, die dieses nicht aufwiesen (Außengruppe)³⁷.

38. Die jüngere Rechtsprechung des Gerichtshofs weist jedoch eine Verschiebung hin zu einem Ansatz auf, der nicht auf eine Diskriminierung zwischen Gruppen sondern eher auf eine solche innerhalb einer Gruppe abstellt. Insbesondere in der Rechtssache Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie³⁸, die eine Diskriminierung wegen einer Behinderung betraf, hat der Gerichtshof ausdrücklich ausgeführt, dass die Richtlinie 2000/78 keine Erläuterung in Bezug auf die Person oder die Personengruppe enthält, die als Vergleichsperson bzw. Vergleichsgruppe herangezogen werden kann, um zu prüfen, ob eine Diskriminierung wegen dieses Grundes vorliegt. Er befand daher, dass ein Diskriminierungsverbot nicht nur auf eine Ungleichbehandlung zwischen behinderten und nicht

³⁴ Vgl. Urteil WABE (Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).

³⁵ Vgl. auch Urteil G4S Secure Solutions (Rn. 34) und Urteil WABE (Rn. 74).

³⁶ Für die unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung besteht eine abgeschlossene Regelung von Rechtfertigungen, nämlich aufgrund der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit sowie des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer (Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78), wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderungen (Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78), beruflicher Anforderungen in Bezug auf Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht (Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78) sowie positiver und spezifischer Maßnahmen (Art. 7 der Richtlinie 2000/78). Demgegenüber gilt für die mittelbare Diskriminierung im Wesentlichen eine offene Rechtfertigungsregelung, der zufolge nur eine mittelbare Diskriminierung zu verbieten ist, die nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und für die die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht angemessen und erforderlich sind (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78).

³⁷ Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella in der Rechtssache Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2020:479, Nr. 82).

³⁸ Urteil vom 26. Januar 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, Rn. 29, 30 und 35). Vgl. auch Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 47).

behinderten Personen beschränkt werden kann, sondern stattdessen das Bestehen einer Ungleichbehandlung zwischen Personen, die von diesem gemeinsamen Grund betroffen sind, in den Blick genommen werden sollte.

39. Ein gruppeninterner Vergleich erfordert eine Prüfung des Vorliegens einer Diskriminierung *innerhalb* einer Gruppe, die aus Einzelnen besteht, die dasselbe geschützte Merkmal teilen. Er zielt dem Gerichtshof zufolge darauf ab, die Verkürzung des von der Richtlinie 2000/78 verliehenen Schutzes zu vermeiden³⁹, indem er sich auf die Feststellung der relativen Belastung konzentriert, die bestimmte Personen erleiden, die einer Gruppe angehören, die durch dasselbe geschützte Merkmal betroffen ist, und nicht nach Vergleichbarkeit und Unterschieden zwischen zwei Gruppen sucht, die nicht durch dieses gemeinsame Merkmal verbunden sind⁴⁰. Unter diesem Blickwinkel erstreckt der Vergleich innerhalb der Gruppe die Reichweite der Richtlinie 2000/78 mit erhöhter Sensibilität auf weniger auffällige Nachteile⁴¹ und weitet auch den Gleichheitsschutz auf weniger privilegierte Einzelne innerhalb einer bestimmten Gruppe aus. Später in diesen Schlussanträgen werde ich noch darauf eingehen, wie der Gerichtshof im Urteil WABE für die Prüfung des Vorliegens einer Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung auf einen gruppeninternen Vergleich abgestellt hat.

2. Die Abgrenzung des Bezugskreises für den Vergleich

40. Allerdings hängt der sich aus Vergleichen innerhalb einer Gruppe ergebende effektivere Gleichheitsschutz in hohem Maße von dem Kreis der Personen ab, der für die Zwecke der Durchführung dieses Vergleichs abgegrenzt wird. Wie Generalanwalt Bobek in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache Cresco Investigation ausgeführt hat⁴², ist die – weite oder enge – Abgrenzung des Vergleichskreises geeignet, die Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung nach der Richtlinie 2000/78 zu beeinflussen, und könnte selbst bei einem vergleichbaren Sachverhalt zu unterschiedlichen Ergebnissen führen.

41. Im Kern wird der Kreis der Bezugspersonen, wenn Religion und religiöse Weltanschauungen zusammen mit philosophischen und spirituellen Weltanschauungen geschützt sind, für die Zwecke der Vergleichbarkeit wegen der Ausweitung des Personenkreises reduziert, aus dem die von dem geschützten Grund betroffene Vergleichsgruppe besteht. Im Zusammenhang mit einer internen Neutralitätsregel am Arbeitsplatz würde ein Beschäftigter, der Diskriminierung wegen seiner Religion oder religiösen Weltanschauungen geltend macht, als Teil einer Gruppe angesehen, die Personen umfasst, die sich zu philosophischen oder spirituellen Weltanschauungen bekennen. Eine unmittelbare Diskriminierung kann grundsätzlich nicht festgestellt werden, wenn die interne Neutralitätsregel in gleicher Weise für alle Mitglieder dieser Gruppe gilt, da eine unmittelbare Kausalverbindung zwischen dieser Regel und dem geschützten Merkmal weniger auffällig sein wird. Dies wäre auch in Bezug auf Beschäftigte eines Unternehmens der Fall, die von religiösen Bekleidungsgeboten betroffen sind.

42. Sind demgegenüber Religion und religiöse Weltanschauungen als ein selbständiger Diskriminierungsgrund geschützt, wird der Vergleich unter den Einzelnen vorgenommen, die wegen ihrer Religion oder religiösen Weltanschauungen betroffen sind, unter Ausklammerung

³⁹ Ebenda (Rn. 35).

⁴⁰ Xenidis, R., a. a. O., S. 1659.

⁴¹ Vgl. in dieser Hinsicht Urteil vom 26. Januar 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, Rn. 57).

⁴² Vgl. insoweit Schlussanträge des Generalanwalts Bobek in der Rechtssache Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2018:614, Nrn. 55 und 62).

derjenigen, die wegen ihrer philosophischen oder spirituellen Weltanschauungen betroffen sind. Ein gruppeninterner Vergleich würde – in Bezug auf die in Rede stehende Neutralitätsregel – sodann eine Bewertung der Situation der Beschäftigten, die religiöse Bekleidungsgebote beachten, gegenüber der Situation der Beschäftigten, die nicht an solche Vorgaben gebunden sind, mit sich bringen. Eine Ungleichbehandlung aufgrund einer Regel, die das Tragen religiös gebotener Kleidung bei der Arbeit untersagt, wird wohl wahrscheinlicher als untrennbar mit dem Schutzmerkmal verbunden angesehen werden, wenn sie Beschäftigte trifft, die von religiösen Bekleidungsgeboten betroffen sind, da es solchen Beschäftigten nicht möglich wäre die Anforderungen dieser Regel zu erfüllen, es sei denn sie verzichteten auf die Beachtung der durch ihren Glauben vorgegebenen Pflichten.

43. Folglich fördert die Ausweitung des Personenkreises für einen Vergleich innerhalb einer Gruppe die Einheitlichkeit innerhalb dieser Gruppe, indem die Unterscheidungselemente, die die Gruppenmitglieder individualisieren, abgeschwächt werden, während die Reduzierung des Personenkreises die Vielfalt dadurch fördert, dass sie die schutzbedürftigen Unterscheidungselemente auffälliger macht.

44. Es bedarf keiner Darlegung, wie die Abgrenzung der Vergleichsgruppe tatsächlich das Ergebnis hinsichtlich der Frage berührt, ob eine interne Neutralitätsregel geeignet ist, entweder unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2000/78 entstehen zu lassen. Ich möchte lediglich anmerken, dass sich das Ethos, das der Richtlinie 2000/78 im Hinblick auf die Diskriminierung wegen der Religion oder religiösen Weltanschauungen zugrunde liegt, in Abhängigkeit davon, ob von religiösen Bekleidungsgeboten betroffene Beschäftigte als durch eine interne Neutralitätsregel entweder unmittelbar oder aber mittelbar diskriminiert angesehen werden, unterschiedlich manifestiert. Während nämlich die Feststellung einer unmittelbaren Diskriminierung auf einem Ansatz beruht, der grundsätzlich und nur unter dem Vorbehalt einer abgeschlossenen Rechtfertigungsregelung Praktiken verbietet, die solche Beschäftigten diskriminieren, gestattet die Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung im Rahmen der Rechtfertigung die Abwägung widerstreitender Rechte und Freiheiten, und nimmt daher im Hinblick auf die Diskriminierung einen eher auf die Folgen gerichteten Blickwinkel ein.

45. Zu bedenken ist, dass eine Wahl zwischen beiden Ansätzen unvermeidlich ist, wenn es darum geht, zu entscheiden, ob eine interne Neutralitätsregel entweder eine unmittelbare oder eine mittelbare Diskriminierung von Beschäftigten, die religiöse Bekleidungsgebote beachten müssen, darstellt. In dieser Hinsicht ist entscheidend, ob an Unterschiede, die sich aus der Religion oder religiösen Weltanschauungen, namentlich durch Bekleidungsgebote, ergeben, dadurch heranzugehen ist, dass Einheitlichkeit am Arbeitsplatz durch eine allgemeine, in den Beschäftigungsbedingungen eines Unternehmens aufgestellte Untersagung solcher Unterschiede gefördert wird, oder alternativ dadurch, dass Vielfalt durch die Normalisierung dieser Unterschiede gefördert wird.

3. Die Urteile G4S Secure Solutions und WABE

46. Die Große Kammer des Gerichtshofs hat zunächst im Urteil G4S Secure Solutions und nachfolgend im Urteil WABE einen klaren Standpunkt dazu eingenommen, wie im Zusammenhang mit der Anwendung einer internen Neutralitätsregel die Bewertung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Hinblick auf Beschäftigte zu strukturieren ist, die von religiösen Bekleidungsgeboten betroffen sind.

47. Insbesondere hat der Gerichtshof festgestellt, dass eine interne Neutralitätsregel, die jedes Tragen sichtbarer Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, keine unmittelbare Diskriminierung darstellt, da sie unterschiedslos für jede Bekundung solcher Überzeugungen gilt und alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleichbehandelt werden, indem ihnen vorgeschrieben wird, sich neutral zu kleiden⁴³. Nach Auffassung des Gerichtshofs liegt, solange alle Arbeitnehmer eines Unternehmens als Einheit betrachtet gleich behandelt werden, bei der Anwendung einer solchen Regel auch im Hinblick auf Arbeitnehmer, die an religiöse Bekleidungsgebote gebunden sind, keine unmittelbare Diskriminierung vor⁴⁴.

48. Zunächst sei darauf hingewiesen, dass der Gerichtshof zu der vorstehenden Feststellung auf der Grundlage dessen gelangt ist, dass er im Urteil WABE festgelegt hat, dass sich die Beurteilung der Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung in einem eine interne Neutralitätsregel betreffenden Fall auf einen Vergleich innerhalb einer Gruppe stützen muss. Unter Verweis auf das Urteil Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie⁴⁵ hat der Gerichtshof ausdrücklich festgestellt, dass der Wortlaut, der Kontext und das Ziel der Richtlinie 2000/78 verlangen, den Kreis der Personen, gegenüber denen ein Vergleich vorgenommen werden kann, nicht auf Personen zu beschränken, die nicht einer bestimmten Religion oder Weltanschauung anhängen⁴⁶. Dem Gerichtshof zufolge, muss die Richtlinie 2000/78 angesichts dessen, dass sie einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung u. a. wegen der Religion oder der Weltanschauung schaffen soll, jeder Person einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen u. a. aus diesem Grund bieten⁴⁷.

49. Ferner hat der Gerichtshof im Hinblick auf die Bestimmung des Bezugskreises für die Zwecke des Vergleichs, diesen Kreis dahin definiert, dass er nicht nur Arbeitnehmer umfasst, die sich zu einer Religion oder religiösen Weltanschauungen bekennen; er hat auch solche Arbeitnehmer berücksichtigt, die philosophische oder spirituelle Weltanschauungen bekunden. Wie bereits ausgeführt, ist dies eine Folge dessen, dass für die Zwecke der Richtlinie 2000/78 die Begriffe „Religion“ oder „Weltanschauung“ in deren Art. 1 dahin ausgelegt werden, dass sie beide Arten von Überzeugungen erfassen⁴⁸. Darüber hinaus hat der Gerichtshof in seiner Begründung angenommen, dass „jede Person eine Religion oder eine Weltanschauung haben kann“. Praktisch führt dies zur Aufnahme *aller* Beschäftigten des Unternehmen in die Bezugsgruppe des Vergleichs und folglich zu dem Ergebnis, dass eine interne Neutralitätsregel, sofern sie allgemein und unterschiedslos angewandt wird, keine Ungleichbehandlung begründet, die auf einem Kriterium beruht, das untrennbar mit der Religion oder der Weltanschauung verbunden ist⁴⁹.

50. Ich muss zugeben, dass der Gerichtshof meines Erachtens im Urteil WABE die Gruppe für Vergleichszwecke in einer solchen Weise gefasst hat, dass Hinweisen auf Ungleichbehandlung im Hinblick auf Arbeitnehmer, die ihre Religion oder ihre religiösen Weltanschauungen nicht schlicht bekunden, sondern sie durch das Tragen bestimmter Bekleidung achten, ihre Konturen genommen wurden. So gesehen scheint dieser Ansatz, auch wenn das Urteil Szpital Kliniczny im.

⁴³ Vgl. Urteil G4S Secure Solutions (Rn. 30) und Urteil WABE (Rn. 52).

⁴⁴ Urteil WABE (Rn. 55).

⁴⁵ Vgl. insbesondere Urteil vom 26. Januar 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, Rn. 29 bis 32).

⁴⁶ Urteil WABE (Rn. 49 und 50).

⁴⁷ Ebenda (Rn. 51).

⁴⁸ Ebenda (Rn. 47).

⁴⁹ Ebenda (Rn. 52).

dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie⁵⁰ wiederholt zitiert wird, von diesem abzuweichen, in dem der Gerichtshof die relativen Nachteile betont hat, die bestimmte Einzelne in einer Gruppe erleiden, die von demselben geschützten Merkmal betroffen ist. Stattdessen und als Folge des Urteils WABE werden Arbeitnehmer, die religiöse Bekleidungsgebote beachten, im wörtlichen Sinne dem Dilemma⁵¹ ausgesetzt, zwischen dem Erhalt des Arbeitsplatzes in einem Unternehmen oder der Achtung der durch ihren Glauben vorgegebenen Pflichten zu entscheiden. Der abgegrenzte Kreis dient auch als Grundlage für die Feststellung des Gerichtshofs, dass die Anwendung einer internen Neutralitätsregel den an religiöse Bekleidungsgebote gebundenen Arbeitnehmern lediglich „besondere Unannehmlichkeiten“ bereiten kann⁵².

51. Abgesehen davon zeigen die Urteile G4S Secure Solutions und WABE einen entschlossenen Ansatz des Gerichtshofs im Hinblick auf die Beurteilung des Bestehens einer Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Prüfung einer internen Neutralitätsregel. Dieser Ansatz schließt unmittelbare Diskriminierung auch im Hinblick auf Arbeitnehmer aus, denen ihre Religion oder ihre religiösen Weltanschauungen Bekleidungsgebote auferlegen. Nur ein ausdrückliches Verbot des Tragens auffälliger großflächiger Zeichen religiöser Überzeugungen in einer internen Neutralitätsregel kann zur Feststellung einer unmittelbaren Diskriminierung führen⁵³. Gleichwohl hält der Gerichtshof den nationalen Gerichten die Beurteilung offen, ob die Anwendung einer internen Neutralitätsregel als mittelbare, einer sachlichen Rechtfertigung zugängliche Diskriminierung angesehen werden kann, wenn Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden⁵⁴. In diesem Kontext kommt der Abwägung zwischen der in Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) anerkannten unternehmerischen Freiheit⁵⁵ einerseits und der in Art. 10 der Charta garantierten Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit andererseits erhebliche Bedeutung zu⁵⁶.

C. Der Wertungsspielraum, Religion und religiöse Weltanschauungen als selbständigen Grund zu schützen

1. Keine begriffliche Identität

52. Zum Zweck der Feststellung, ob der vom Gerichtshof anerkannte, den Mitgliedstaaten nach Art. 8 der Richtlinie 2000/78 eingeräumte Wertungsspielraum einen selbständigen Schutz der Religion und religiöser Weltanschauungen nach nationalem Recht gestattet, möchte ich eingangs darauf hinweisen, dass sich die einzige Begründung, die den Gedanken stützt, dass Religion und religiöse Weltanschauungen einerseits und philosophische und spirituelle Weltanschauungen andererseits zwei Seiten ein und desselben Diskriminierungsgrundes sind, aus Rn. 47 des Urteils WABE ergibt.

⁵⁰ Urteil vom 26. Januar 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64).

⁵¹ Situation, in der sich eine Person zwischen zwei ungünstigen Alternativen entscheiden muss.

⁵² Urteil WABE (Rn. 53). Hervorhebung nur hier. Es sei betont, dass der Gerichtshof im Urteil genau diese Wortwahl verwendet.

⁵³ Urteil WABE (Rn. 73).

⁵⁴ Vgl. Urteil G4S Secure Solutions (Rn. 34) und Urteil WABE (Rn. 59).

⁵⁵ Vgl. Urteil G4S Secure Solutions (Rn. 38).

⁵⁶ Urteil WABE (Rn. 84). In diesem Urteil nimmt der Gerichtshof auch Bezug auf das in Art. 14 Abs. 3 der Charta anerkannte Recht der Eltern, die Erziehung und den Unterricht ihrer Kinder entsprechend ihren eigenen religiösen, weltanschaulichen und erzieherischen Überzeugungen sicherzustellen.

53. Der Begründung des Gerichtshofs zufolge entspringt diese Auslegung dem Wortlaut des Art. 1 der Richtlinie 2000/78, der die „Religion oder [die] Weltanschauung“ gemeinsam und nur durch die Präposition „oder“ getrennt anführt, wie es auch in Art. 19 AEUV, nach dem der Unionsgesetzgeber geeignete Vorkehrungen treffen kann, um Diskriminierung u. a. aus Gründen „der Religion oder der Weltanschauung“ zu bekämpfen, und in Art. 21 der Charta der Fall ist, der unter den verschiedenen dort erwähnten Diskriminierungsgründen „Religion oder ... Weltanschauung“ nennt.

54. Es ist also klar, dass der Gerichtshof keine Identität zwischen Religion und religiösen Weltanschauungen einerseits und philosophischen und spirituellen Weltanschauungen andererseits hergestellt hat, was die Mitgliedstaaten in begrifflicher Hinsicht daran hindern würde, einen selbständigen und gesonderten Schutz für jedes dieser Merkmale festzulegen. Im Gegenteil, aus dem Urteil WABE scheint sich zu ergeben, dass im nationalen Recht zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 die Entscheidung getroffen werden kann, entsprechend der Begründung des Gerichtshofs durch einen Wortlaut wie etwa „Religion und religiöse Weltanschauungen, philosophische Weltanschauungen“ in der Aufstellung der Diskriminierungsgründe einen selbständigen Schutz anzuerkennen.

2. Für Mitgliedstaaten rechtmäßige Entscheidungen

55. Ferner muss, wenn dem Urteil WABE zufolge Art. 8 der Richtlinie 2000/78 einen Wertungsspielraum der Mitgliedstaaten aufgrund des Platzes anerkennt, den sie in ihrem Inneren der Religion und der Weltanschauung einräumen, dieser Spielraum notwendigerweise jedes Element der Beurteilung des Bestehens einer Diskriminierung abdecken, die diesen Platz, sowie den Sinn und die Bedeutung der Religion und von religiösen Weltanschauungen in dem betreffenden Mitgliedstaat berühren könnte. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass die Entscheidung, Religion und religiöse Weltanschauungen als selbständigen Diskriminierungsgrund zu schützen, wie bereits erläutert, geeignet ist, die Feststellung einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung im konkreten Fall und folglich das in einem Mitgliedstaat im Hinblick auf diesen Grund garantierte Schutzniveau zu beeinflussen, fällt eine nationale Vorschrift, die sich für einen selbständigen Schutz entscheidet, nach meiner Auffassung in den Anwendungsbereich des Art. 8 der Richtlinie 2000/78.

56. In diesem Zusammenhang gilt es zu erkennen, dass die Mitgliedstaaten, wenn der mit Art. 8 der Richtlinie 2000/78 zuerkannte Wertungsspielraum auf die Stufe der Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung, wie vom Gerichtshof im Urteil WABE bereits anerkannt, begrenzt wäre und für andere Elemente, die die Bestimmung des Kreises der Bezugspersonen für die Zwecke des Vergleichs beeinflussen könnten, nicht gälte, gehindert sein könnten, über sensible und rechtmäßige Aspekte betreffend die Religion und religiöse Weltanschauungen zu entscheiden, die letztendlich das Niveau der Einheitlichkeit oder der Vielfalt bestimmen, das sie möglicherweise in ihren Gesellschaften einzuführen – oder aufrechtzuerhalten – wünschen. Ich denke nicht, dass es mit der Festlegung von „Mindestanforderungen“ für die maßgeblichen Bestimmungen zur Gleichbehandlung in den Bereichen Beschäftigung und Beruf das Ziel der Richtlinie 2000/78 ist, die Mitgliedstaaten an solchen Entscheidungen zu hindern.

a) Das der Nichtdiskriminierung wegen Religion und religiösen Weltanschauungen zugrundliegende Ethos

57. In den vorliegenden Schlussanträgen habe ich erläutert, wie der selbständige Schutz der Religion und religiöser Weltanschauungen wohl dazu führen kann, dass eine interne Neutralitätsregel im Rahmen eines Vergleichs innerhalb einer Gruppe als untrennbar mit diesem Schutzmerkmal verbunden angesehen wird, wenn sie auf Beschäftigte angewendet wird, die von religiösen Bekleidungsgeboten betroffen sind⁵⁷. Bei dieser Regel wäre dann die Annahme wahrscheinlich, dass sie eine – als unmittelbare Diskriminierung untersagte – Ungleichbehandlung solcher Beschäftigter verursacht, weil Letztere nicht in der Lage wären, ihren Vorgaben zu entsprechen, es sei denn sie verzichteten auf die Beachtung der von ihrem Glauben vorgegebenen Pflichten.

58. Auch habe ich darauf hingewiesen, dass jenseits der rechtstechnischen Aspekte, die sich aus der Feststellung einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung hinsichtlich einer internen Neutralitätsregel ergeben, die Feststellung einer unmittelbaren Diskriminierung einem Ansatz entspricht, der die Ungleichbehandlung grundsätzlich und nur unter dem Vorbehalt einer abgeschlossenen Rechtfertigungsregelung verbietet, die z. B. die öffentliche Sicherheit, die Verhütung von Straftaten, berufliche Anforderungen sowie positive und spezifische Maßnahmen umfasst. Demgegenüber entspricht die Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung einem eher an den Folgen ausgerichteten Ansatz, da eine Rechtfertigung auf der Grundlage einer Abwägung widerstreitender Rechte und Freiheiten, namentlich der unternehmerischen Freiheit sowie der Religions-, Gewissens- und Gedankenfreiheit, in Frage kommt. Es wird also Fälle geben, in denen die unternehmerische Freiheit der Religions-, Gewissens- und Gedankenfreiheit vorgeht.

59. Ich möchte an dieser Stelle hinzufügen, dass die Feststellung, dass eine interne Neutralitätsregel entweder unmittelbare oder alternativ mittelbare Diskriminierung verursacht, auch auf zwei widerstreitenden Ansichten darüber beruht, wie auf Voreingenommenheit gegen Unterschiede einzugehen ist, die sich in der Gesellschaft aus Religion oder religiösen Weltanschauungen ergeben. Im Wesentlichen basiert der „unmittelbare-Diskriminierung“-Ansatz auf der Normalisierung solcher Unterschiede am Arbeitsplatz durch eine strengere Kontrolle der Voreingenommenheit. Er geht von der Annahme aus, dass an Unterschiede, die sich aus der Religion und religiösen Weltanschauungen ergeben, besser durch die Förderung von Toleranz und Respekt herangegangen wird, was wiederum zur Akzeptanz einer größeren Vielfalt führt. Demgegenüber nimmt ein „mittelbare-Diskriminierung“-Ansatz die Notwendigkeit an, einen bestimmten Grad an Voreingenommenheit der Öffentlichkeit gegenüber religiösen Unterschieden⁵⁸ zu tolerieren, wenn nachgewiesen wird, dass das betroffene Unternehmen andernfalls ernste wirtschaftlich nachteilige Konsequenzen zu tragen hätte⁵⁹. Unterschiede, die sich aus der Religion und religiösen Weltanschauungen ergeben, werden in diesem Kontext als Umstände angesehen, an die am Arbeitsplatz besser durch die Förderung der Einheitlichkeit im Wege einer allgemeinen Untersagung herangegangen wird, die aus einer internen Neutralitätsregel folgt.

⁵⁷ Siehe Nr. 42 der vorliegenden Schlussanträge.

⁵⁸ Vgl. in dieser Hinsicht Urteil WABE (Rn. 65). Die Annahme der Tolerierung eines gewissen Grades an Voreingenommenheit, der hauptsächlich auf Kundenerwartungen zurückgeht, ist selbst für den Gerichtshof offensichtlich, wenn er die Möglichkeit nennt, eine Beschäftigte, die ein Kopftuch trägt, im Innendienst eines Unternehmens ohne unmittelbaren Kundenkontakt einzusetzen. Vgl. Urteil G4S Secure Solutions (Rn. 42) und das Urteil WABE (Rn. 69).

⁵⁹ Urteil WABE (Rn. 67).

60. Es ist nicht meine Absicht, in den vorliegenden Schlussanträgen zu erörtern, welche die angemessenste Art und Weise ist, dem Ethos Ausdruck zu verleihen (vgl. oben, Nr. 44), das der Regelung der Nichtdiskriminierung wegen der Religion oder religiösen Weltanschauungen zugrunde liegt. Die vorstehenden Erwägungen zeigen jedoch, dass sich der Schutz der Religion und religiöser Weltanschauungen als selbständiger Diskriminierungsgrund auf den Platz, der Religion und religiösen Weltanschauungen in den Mitgliedstaaten eingeräumt wird, auswirkt, insbesondere in der Frage der Einheitlichkeit oder Vielfalt. Meines Erachtens muss Art. 8 der Richtlinie 2000/78 daher dahin ausgelegt werden, dass er den Mitgliedstaaten gestattet, solch einen selbständigen Schutz als ein Mittel zu erlassen, erstens rechtmäßig festzulegen, ob von religiösen Bekleidungsgeboten betroffene Beschäftigte grundsätzlich nicht einer Situation ausgesetzt werden sollten, in der sie sich möglicherweise zwischen der Beachtung der sich aus ihrem Glauben ergebenden Pflichten und dem Erhalt ihrer Beschäftigung entscheiden müssten. Zweitens müssen die Mitgliedstaaten zuständig bleiben, den Weg zu bestimmen, auf dem sie am Arbeitsplatz der Voreingenommenheit gegen Unterschiede begegnen wollen, die sich aus der Religion oder religiösen Weltanschauungen ergeben.

b) Religion und religiöse Weltanschauungen als „untrennbares Merkmal“

61. Ein weiteres rechtmäßiges Element, zu dem die Mitgliedstaaten einen Standpunkt einnehmen können sollten und das in enger Beziehung zu dem vorgenannten steht, ist die Frage, ob Religion und religiöse Weltanschauungen als „untrennbares Merkmal“ von Personen angesehen werden können.

62. In der Tat kann nicht ausgeschlossen werden, dass Religion und die mit ihr einhergehenden Pflichten in bestimmten Mitgliedstaaten als so eng mit einer Person verbunden angesehen werden könnten, dass sie verdienen, als untrennbar mit ihrem Sein verbundenes Merkmal geschützt zu werden. In diesem Kontext könnte der Schutz eines Beschäftigten, dem eine interne Neutralitätsregel den Verzicht auf die durch seinen Glauben vorgegebenen Bekleidungsgebote als Voraussetzung für den Erhalt seines Arbeitsplatzes auferlegt, als Frage angesehen werden, auf die besser mit einem Ansatz eingegangen wird, der eine solche Regel als untrennbar mit dem selbständig betrachteten Grund der Religion verbunden und daher als Ungleichbehandlung ansieht, die als unmittelbare Diskriminierung untersagt ist. Insoweit sei darauf hingewiesen, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der spezifische Inhalt religiöser Gebote, auch was Bekleidungsgebote und ihre Verbindlichkeit betrifft, von einer Beurteilung abhängt, die allein die nationalen Gerichte vorzunehmen haben⁶⁰.

63. Ich möchte darauf hinweisen, dass der Gerichtshof nach der Richtlinie 2000/78 einen solchen unmittelbaren Schutz gegen Diskriminierung in Fällen anerkannt hat, in denen die fragliche Person nicht in der Lage war, auf ein untrennbares Merkmal ihres Seins wie etwa Alter⁶¹ oder sexuelle Ausrichtung⁶² zu verzichten. Beispielsweise hat der Gerichtshof in der Rechtssache Hay ausgeführt, dass eine unterschiedliche Behandlung, die darauf beruhte, dass Arbeitnehmer verheiratet waren, selbst wenn sie nicht ausdrücklich auf ihrer sexuellen Ausrichtung beruhte, dennoch eine unmittelbare Diskriminierung darstellte, da die Ehe in dem in dieser Rechtssache

⁶⁰ Ebenda (Rn. 46).

⁶¹ Vgl. z. B. Urteil vom 12. Oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, Rn. 49).

⁶² Vgl. in dieser Hinsicht Urteil vom 1. April 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, Rn. 73), oder Urteil vom 10. Mai 2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 52). Vgl. einen ähnlichen Ansatz im Urteil vom 10. Juli 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, Rn. 28), das das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Rasse nach der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. 2000, L 180, S. 22) betraf.

betroffenen Mitgliedstaat Personen unterschiedlichen Geschlechts vorbehalten war und daher homosexuelle Arbeitnehmer nicht die notwendige Voraussetzung erfüllen konnten, um die beanspruchte Vergünstigung zu erhalten⁶³.

64. Da Religion und religiöse Weltanschauungen als untrennbares Merkmal des Seins einer Person angesehen werden könnten, ist es meines Erachtens legitim, dass Mitgliedstaaten nach Art. 8 der Richtlinie 2000/78 einem Ansatz den Vorzug geben, der demjenigen des Gerichtshofs in der Rechtssache Hay vergleichbar ist und den von religiösen Bekleidungsgeboten betroffenen Beschäftigten einen unmittelbaren Schutz über den Schutz von Religion und religiösen Weltanschauungen als selbständiger Diskriminierungsgrund gewährt. Selbst wenn das Urteil WABE im Zusammenhang mit der Auslegung der in der Richtlinie 2000/78 festgelegten „Mindestanforderungen“ (insbesondere in deren Art. 1 und Art. 2 Abs. 2) zu einem anderen Ergebnis gelangt ist, würde ich dem Gerichtshof die Auffassung nahelegen, dass es sich um einen Aspekt handelt, dem man sich von unterschiedlichen und hoch sensiblen Standpunkten aus nähern kann, die letztendlich von der konkreten Bedeutung der Religion und religiöser Weltanschauungen für die Einzelnen in jedem Mitgliedstaat abhängen. Ich finde kein Argument für die Ansicht, dass der Unionsgesetzgeber durch den Erlass der Richtlinie 2000/78 und insbesondere deren Art. 8 die Mitgliedstaaten daran hindern wollte, über solche Aspekte zu entscheiden.

c) Die „besondere-Unannehmlichkeiten“-Sichtweise

65. Schließlich muss es den Mitgliedstaaten auch in Anknüpfung an die vorstehenden Erwägungen möglich bleiben, von einer Sichtweise abzuweichen, nach der von religiösen Bekleidungsgeboten betroffene Beschäftigte sich, um den ausdrücklichen Wortlaut des Urteils WABE zu verwenden, „besondere[n] Unannehmlichkeiten“ gegenübersehen, wenn eine interne Neutralitätsregel auf sie Anwendung findet. Schließlich mag diese Bewertung der Belastung durch eine interne Neutralitätsregel in manchen Fällen nicht geteilt werden, wenn Mitgliedstaaten diese Regel vielmehr als ein Hindernis für den Zugang zum Arbeitsmarkt und insoweit als einen Weg zum weiteren Ausschluss von Beschäftigten ansehen könnten, die verpflichtet sind, solchen Geboten nachzukommen. Es sei in dieser Hinsicht betont, dass es sich bei Beschäftigung, Beruf und Berufsausbildung, die von der Richtlinie 2000/78 betroffen sind, um Einbruchsstellen für Forderungen handelt, die über die Tragweite materieller Nachteile hinaus reichen und Missstände einbeziehen, die die Teilnahme am sozialen Leben und die Anerkennung von Vielfalt und Verschiedenheit betreffen⁶⁴.

66. Wenn z. B. Arbeitgeber interne Neutralitätsregeln als allgemeinen Grundsatz aufstellen, können muslimische Frauen tatsächlich nicht nur „besondere Unannehmlichkeiten“, sondern einen gravierenden Nachteil bei der Anstellung erfahren. Dies kann wiederum dazu führen, sie vom Arbeitsmarkt – einem Quell persönlicher Entwicklung und sozialer Integration – auszugrenzen, was dann zu einer Diskriminierung führt, die über die Religion hinausgeht und sich auch auf das Geschlecht erstreckt⁶⁵. Während es Sache der nationalen Gerichte ist, die erforderlichen Feststellungen zu treffen, um zu entscheiden, ob diese möglichen Probleme im Sachverhalt Bestätigung finden⁶⁶, erscheint mir wichtig, zu betonen, dass doppelte

⁶³ Urteil vom 12. Dezember 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, Rn. 44).

⁶⁴ Xenidis, R., a. a. O., S. 1653.

⁶⁵ Vgl. in dieser Hinsicht Sharpston, E., a. a. O., Nr. 269.

⁶⁶ In Hinblick auf den im Ausgangsverfahren betroffenen Fall siehe Fn. 19 der vorliegenden Schlussanträge.

Diskriminierung eine reale Möglichkeit darstellt, der die Mitgliedstaaten legitimerweise nach Art. 8 der Richtlinie 2000/78 durch die Erhöhung des Schutzniveaus für Religion und religiöse Weltanschauungen – als selbständiger Diskriminierungsgrund – begegnen können.

3. Selbständiger Schutz der Religion und religiöser Weltanschauungen als günstigere Vorschrift

67. Im Licht der vorstehenden Erwägungen kann ich nur zu dem Ergebnis gelangen, dass eine nationale Vorschrift als günstiger im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Sinne des Art. 8 der Richtlinie 2000/78 anzusehen ist, wenn sie nicht nur die Prüfung einer Rechtfertigung für eine mittelbare Diskriminierung betrifft, sondern auch die Beurteilung des Bestehens einer Diskriminierung und folglich die Feststellung einer unmittelbaren oder einer mittelbaren Diskriminierung im konkreten Fall. Dies umfasst nationale Rechtsvorschriften, die bei der Umsetzung der Richtlinie 2000/78 einen selbständigen Schutz der Religion und der religiösen Weltanschauungen als alleinstehenden Diskriminierungsgrund festlegen. Ein solcher Ansatz beeinträchtigt nicht das Fundament der Richtlinie 2000/78, die, wie vom Gerichtshof anerkannt, als ein Instrument anzusehen ist, das den Mitgliedstaaten gestattet, legitime Entscheidungen hinsichtlich des Platzes zu treffen, der in ihrem Inneren der Religion und religiösen Weltanschauungen eingeräumt wird. Weder die Urteile G4S Secure Solutions und WABE noch der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts werden untergraben, da beide Urteile die Auslegung von Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 betreffen, die Mindestanforderungen für die Bekämpfung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf festlegen und somit nicht die Möglichkeit ausschließen, nach Art. 8 derselben Richtlinie ein höheres Schutzniveau gegen Ungleichbehandlung zu garantieren.

D. Das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz

68. Meinen vorstehenden Erwägungen zufolge ist Art. 8 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass er den Mitgliedstaaten gestattet, diese Richtlinie dadurch umzusetzen, dass sie Religion und religiöse Weltanschauungen als selbständigen Diskriminierungsgrund schützen. An dieser Stelle sei hinzugefügt, dass sich der nationale Gesetzgeber dafür beim Erlass – oder der nachfolgenden Änderung – der Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 in einem Mitgliedstaat mit dieser Unterscheidung befassen muss.

69. In der vorliegenden Rechtssache ist daher zu prüfen, ob die Richtlinie 2000/78 dergestalt in das belgische Recht umgesetzt worden ist, dass Religion und religiöse Weltanschauungen selbständig und gesondert vom Grund der philosophischen und spirituellen Weltanschauungen geregelt worden sind.

70. Die Richtlinie 2000/78 wird durch das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz in belgisches Recht umgesetzt. Dieses zielt darauf ab, einen allgemeinen Rahmen für die Bekämpfung der Diskriminierung im Bereich von Beschäftigung und Beruf zu schaffen⁶⁷.

⁶⁷ Vgl. in dieser Hinsicht Art. 5 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes.

71. Die geschützten Merkmale sind in Art. 4 Nr. 4 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes aufgeführt⁶⁸, der Alter, sexuelle Ausrichtung, Personenstand, Geburt, Vermögen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugung, politische Überzeugung, gewerkschaftliche Überzeugung, Sprache, den aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustand, Behinderung, körperliche oder genetische Merkmale oder soziale Herkunft nennt.

72. Ich stelle einerseits fest, dass Art. 4 Nr. 4 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes einen Wortlaut verwendet, der bei der Nennung des Diskriminierungsgrundes der religiösen und weltanschaulichen Überzeugung fast mit dem Wortlaut des Art. 1 der Richtlinie 2000/78 übereinstimmt. Beide sind in der Aufstellung der geschützten Merkmale gemeinsam angeführt und nur durch die Präposition „oder“ getrennt. Art. 8 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes übernimmt den gleichen Wortlaut, wenn er vorsieht, dass eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund u. a. „der religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung“ ausschließlich aufgrund wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderungen gerechtfertigt werden kann.

73. Andererseits ergibt die Lektüre des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes, dass der belgische Gesetzgeber die politische Überzeugung und nachfolgend die gewerkschaftliche Überzeugung⁶⁹ als gesonderte Diskriminierungsgründe in der Aufstellung des Art. 4 Nr. 4 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes unterschieden hat. So gesehen scheint es, dass sich der belgische Gesetzgeber zwar entschieden hat, politische und gewerkschaftliche Überzeugungen von anderen Arten von Weltanschauungen zu unterscheiden, dies aber zwischen religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen nicht der Fall ist.

74. Man kann daher auf der Grundlage der Angaben im Vorlagebeschluss schwer zu dem Ergebnis gelangen, dass der belgische Gesetzgeber im Gegensatz zu Art. 1 der Richtlinie 2000/78, wie er vom Gerichtshof im Urteil WABE ausgelegt worden ist, Religion und religiöse Weltanschauungen einerseits und philosophische Weltanschauungen andererseits als gesonderte Diskriminierungsgründe angesehen hat. Im Gegenteil erscheinen für die Zwecke des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes beide Arten von Weltanschauungen im Licht der Begründung des Urteils WABE als zwei Seiten ein und desselben Diskriminierungsgrundes.

75. Nach alledem kann in Ermangelung einer Unterscheidung zwischen religiösen und philosophischen Weltanschauungen eine Bestimmung, die sich in der Aufstellung der Diskriminierungsgründe in der nationalen Regelung zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 auf die „religiöse oder weltanschauliche Überzeugung“ bezieht, nicht dahin ausgelegt werden, dass solche Weltanschauungen gesonderte geschützte Merkmale darstellen. Andernfalls ergäbe sich ein Widerspruch zu den *Dicta* des Gerichtshofs im Urteil WABE⁷⁰, das, wie bereits erwähnt, diese Begriffe in ihrer Formulierung in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ausgelegt hat. Aus demselben Grund kann Art. 8 der Richtlinie 2000/78 nicht als ausreichende Grundlage dafür herangezogen werden, in dieser nationalen Vorschrift eine im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstigere Vorschrift zu sehen. Somit gestattet er dem nationalen Gericht nicht, die besagte Vorschrift dahin auszulegen, dass religiöse und philosophische Weltanschauungen nach nationalem Recht gesonderte Diskriminierungsgründe darstellen.

⁶⁸ Vgl. auch Art. 3 des Allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes.

⁶⁹ *Belgisches Staatsblatt*, 31. Dezember 2009, S. 82925.

⁷⁰ Urteil WABE (Rn. 47).

V. Ergebnis

76. Auf der Grundlage der vorstehenden Analyse schlage ich dem Gerichtshof vor, die Vorlagefragen des Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Französischsprachiges Arbeitsgericht Brüssel, Belgien) wie folgt zu beantworten:

Art. 8 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 er Mitgliedstaaten gestattet, diese Richtlinie dahin umzusetzen, dass Religion und religiöse Weltanschauungen als selbständiger Diskriminierungsgrund geschützt werden.

Art. 8 der Richtlinie 2000/78 hindert jedoch daran, eine Vorschrift, die sich in der Aufstellung der Diskriminierungsgründe in der nationalen Regelung zur Umsetzung dieser Richtlinie auf die „religiöse oder weltanschauliche Überzeugung“ bezieht, als eine im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstigere Vorschrift insbesondere mit der Bedeutung auszulegen, dass religiöse und philosophische Weltanschauungen gesonderte Schutzgründe darstellen.