



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

13. Oktober 2022*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2000/78/EG – Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Verbot von Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung – Interne Regel eines privaten Unternehmens, mit der am Arbeitsplatz jede Bekundung religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugungen verboten wird – Verbot, das sich auf Worte, die Kleidung und jede andere Weise der Bekundung dieser Überzeugungen bezieht – Tragen eines Kleidungsstücks mit religiösem Bezug“

In der Rechtssache C-344/20

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunal du travail francophone de Bruxelles (französischsprachiges Arbeitsgericht von Brüssel, Belgien) mit Entscheidung vom 17. Juli 2020, beim Gerichtshof eingegangen am 27. Juli 2020, in dem Verfahren

L. F.

gegen

S.C.R.L.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin A. Prechal, der Richterin M. L. Arastey Sahún sowie der Richter F. Biltgen (Berichterstatter), N. Wahl und J. Passer,

Generalanwältin: L. Medina,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von L. F., vertreten durch V. Van der Plancke, Avocate,

* Verfahrenssprache: Französisch.

- von S.C.R.L., vertreten durch A. Kamp, Avocate, und T. Perdieu, Advocaat,
- der belgischen Regierung, vertreten durch C. Pochet, L. Van den Broeck und M. Van Regemorter als Bevollmächtigte,
- der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigten,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin und M. Van Hoof als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 28. April 2022

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. a und Art. 8 Abs. 1 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 (ABl. 2000, L 303, S. 16).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen L. F., der Klägerin des Ausgangsverfahrens, und S.C.R.L., der Beklagten des Ausgangsverfahrens, einer Genossenschaft mit beschränkter Haftung, deren Haupttätigkeit in der Vermietung und Verwaltung von Sozialwohnungen besteht, wegen der fehlenden Berücksichtigung der Initiativbewerbung der Klägerin des Ausgangsverfahrens um ein Praktikum aufgrund ihrer Weigerung, das von S.C.R.L. für ihre Beschäftigten aufgestellte Verbot einzuhalten, ihre religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen u. a. durch die Kleidung zum Ausdruck zu bringen.

Rechtlicher Rahmen

Richtlinie 2000/78

- 3 In den Erwägungsgründen 1, 4, 11 und 12 der Richtlinie 2000/78 heißt es:
„(1) Nach Artikel 6 ... [EUV] beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der [am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten] Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des [Unions]rechts ergeben.

...

(4) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Übereinkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation untersagt Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf.

...

(11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im [AEU]-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

(12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen [unions]weit untersagt werden. ...“

4 Art. 1 der Richtlinie 2000/78 bestimmt:

„Zweck dieser Richtlinie ist 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.“

5 Art. 2 der Richtlinie 2000/78 sieht 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

...

...

(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.“

6 Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 bestimmt:

„Im Rahmen der auf die [Union] 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;

...“

7 Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 lautet:

„Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.“

Belgisches Recht

8 Die Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Gesetz zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung) vom 10. Mai 2007 (*Moniteur belge* vom 30. Mai 2007, S. 29016, deutsche Übersetzung in Auszügen veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 22. Mai 2009, S. 38412) in ihrer auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: allgemeines Antidiskriminierungsgesetz) dient der Umsetzung der Richtlinie 2000/78 in belgisches Recht.

9 Art. 3 des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes bestimmt:

„Mit vorliegendem Gesetz wird bezweckt, für die in Artikel 5 erwähnten Angelegenheiten einen allgemeinen Rahmen zu schaffen für die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Alters, der sexuellen Ausrichtung, des Personenstands, der Geburt, des Vermögens, der religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung, der politischen Überzeugung, der Sprache, des aktuellen oder künftigen Gesundheitszustands, einer Behinderung, eines körperlichen oder genetischen Merkmals oder der sozialen Herkunft.“

10 In Art. 4 des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes, der die Begriffsbestimmungen betrifft, heißt es:

„Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter:

...

4. geschützten Merkmalen: Alter, sexuelle Ausrichtung, Personenstand, Geburt, Vermögen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugung, politische Überzeugung, Sprache, aktueller oder künftiger Gesundheitszustand, eine Behinderung, ein körperliches oder genetisches Merkmal, soziale Herkunft,

...

6. unmittelbarer Unterscheidung: Situation, die entsteht, wenn eine Person aufgrund eines der geschützten Merkmale eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde,

7. unmittelbarer Diskriminierung: unmittelbare Unterscheidung aufgrund eines der geschützten Merkmale, die nicht aufgrund der Bestimmungen von Titel II gerechtfertigt werden kann,

...“

11 Art. 5 § 1 des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes sieht vor:

„Mit Ausnahme der Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit der Gemeinschaften oder Regionen fallen, ist vorliegendes Gesetz auf sämtliche Personen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, einschließlich der öffentlichen Einrichtungen, anwendbar ...“

12 Art. 7 des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes lautet:

„Jede unmittelbare Unterscheidung aufgrund eines der geschützten Merkmale stellt 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.“

13 Art. 8 § 1 des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes bestimmt:

„In Abweichung von Artikel 7 und unbeschadet sonstiger Bestimmungen des vorliegenden Titels kann eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung oder einer Behinderung in den in Artikel 5 § 1 Nrn. 4, 5 und 7 erwähnten Angelegenheiten ausschließlich aufgrund wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderungen gerechtfertigt werden.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

14 Am 14. März 2018 richtete die Klägerin des Ausgangsverfahrens, die muslimischen Glaubens ist und das islamische Kopftuch trägt, im Rahmen ihrer Berufsausbildung in Bürokommunikation an S.C.R.L. eine Initiativbewerbung um ein unbezahltes Praktikum von sechs Wochen.

15 Am 22. März 2018 wurde die Klägerin des Ausgangsverfahrens zu einem Gespräch mit Verantwortlichen von S.C.R.L. empfangen. Am Ende des Gesprächs teilten ihr diese Verantwortlichen mit, dass sie ihre Bewerbung positiv bewerteten, und fragten sie, ob sie bereit sei, die bei S.C.R.L. geltende Neutralitätsregel einzuhalten.

- 16 Diese Neutralitätsregel findet sich in Art. 46 der Arbeitsordnung von S.C.R.L., wonach sich „[d]ie Arbeitnehmer verpflichten ..., die strikte Neutralitätspolitik des Unternehmens zu achten“, und daher „darauf achten, dass sie ihre religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen, welche diese auch immer sein mögen, in keiner Weise, weder durch Worte noch durch die Kleidung oder auf andere Weise, zum Ausdruck bringen“.
- 17 Die Klägerin des Ausgangsverfahrens teilte den Verantwortlichen von S.C.R.L. mit, dass sie sich weigere, ihr Kopftuch abzunehmen und die genannte Neutralitätsregel einzuhalten.
- 18 Nachdem ihre Bewerbung nicht angenommen worden war, erneuerte die Klägerin des Ausgangsverfahrens im April 2018 ihre Bewerbung um ein Praktikum bei S.C.R.L. und schlug dabei vor, eine andere Art von Kopfbedeckung zu tragen. In Beantwortung dieser neuen Bewerbung teilte S.C.R.L. ihr mit, dass sie ihr kein solches Praktikum anbieten könne, da in ihren Geschäftsräumen keine Kopfbedeckung, sei es eine Mütze, eine Kappe oder ein Kopftuch, erlaubt sei.
- 19 Im Mai 2019 erhob die Klägerin des Ausgangsverfahrens, nachdem sie der für die Bekämpfung der Diskriminierung zuständigen unabhängigen öffentlichen Einrichtung eine Diskriminierung angezeigt hatte – und nach einem Schriftwechsel zwischen dieser Einrichtung und S.C.R.L. –, bei dem vorliegenden Gericht eine Unterlassungsklage. Mit dieser Klage rügt sie, dass kein Praktikumsvertrag geschlossen worden sei, was ihrer Ansicht nach unmittelbar oder mittelbar auf ihrer religiösen Überzeugung beruht, und begehrt die Feststellung, dass S.C.R.L. u. a. gegen die Bestimmungen des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes verstoßen habe.
- 20 Vor dem vorliegenden Gericht macht S.C.R.L. unter Berufung auf das Urteil vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), geltend, ihre Arbeitsordnung bewirke keine unmittelbare Diskriminierung, da damit alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleichbehandelt würden, indem ihnen allgemein und unterschiedslos insbesondere eine Neutralität hinsichtlich der Kleidung auferlegt werde, die dem Tragen sichtbarer Zeichen ihrer religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen entgegenstehe.
- 21 Das vorliegende Gericht, dem die Urteile vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), und vom 14. März 2017, Bougnaoui und ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), bekannt sind, meint, die Auslegung des Begriffs „unmittelbare Diskriminierung“ durch den Gerichtshof im ersten dieser Urteile werfe „ernsthafte Fragen“ auf. Zu den Bedenken, die das vorliegende Gericht anführt, gehört die Beurteilung der Vergleichbarkeit der Situationen, die in die Zuständigkeit der nationalen Gerichte falle. Zu unterscheiden sei daher zwischen zum einen der dem Gerichtshof zustehenden Auslegungsbefugnis und zum anderen der Anwendung des Rechts auf den konkreten Sachverhalt, die in die ausschließliche Zuständigkeit des betreffenden nationalen Gerichts falle. Im Urteil vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), habe sich der Gerichtshof auf die Feststellung einer allgemeinen und undifferenzierten Anwendung einer internen Regel gestützt, mit der das sichtbare Tragen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Zeichen am Arbeitsplatz verboten worden sei, aber nicht ausgeschlossen, dass diese Regel – angesichts von Informationen, über die er nicht verfüge – auf die Betroffene anders angewandt worden sein könne als auf jede andere Arbeitnehmerin. Da der Tenor jenes Urteils diese wichtige Nuance nicht wiedergebe, stelle sich die Frage, ob das nationale Gericht noch über einen Wertungsspielraum verfüge oder ob ihm jede Möglichkeit genommen sei, die Vergleichbarkeit der Situationen konkret zu beurteilen, wenn es darum gehe,

zu prüfen, ob eine interne Regel eines privaten Unternehmens diskriminierend sei, die das sichtbare Tragen jedes politischen, weltanschaulichen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbiete.

- 22 Das vorlegende Gericht wirft außerdem die Frage auf, ob der Gerichtshof in den Urteilen vom 14. März 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), und vom 14. März 2017, *Bouagnaoui und ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), die religiösen Überzeugungen, die weltanschaulichen Überzeugungen und die politischen Überzeugungen als ein einziges geschütztes Merkmal habe behandeln wollen, so dass nicht zwischen ihnen zu unterscheiden sei. Dies liefe auf eine Auslegung von Art. 1 der Richtlinie 2000/78 in dem Sinne hinaus, dass die „Religion oder [die] Weltanschauung“ im Sinne dieses Artikels zwei Facetten ein und desselben geschützten Merkmals seien. Müsste die Religion auf dieselbe Ebene wie andere als religiöse Überzeugungen gestellt werden, würde dies indessen zu einer erheblichen Einschränkung des Bereichs führen, in dem für die Zwecke der Prüfung der Vergleichbarkeit der Situationen im Rahmen der Beurteilung des Vorliegens einer unmittelbaren Diskriminierung eine Vergleichsperson gesucht werden könne. Dies würde nämlich bedeuten, dass im Fall einer internen Regel wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden der Arbeitnehmer, der sich auf eine religiöse Überzeugung berufe, nicht mit einem Arbeitnehmer mit weltanschaulichen Überzeugungen oder politischen Überzeugungen verglichen werden könne. Eine solche Frage werfe eine weitere Frage auf, nämlich ob nationale Rechtsvorschriften, die religiöse Überzeugungen, weltanschauliche Überzeugungen und politische Überzeugungen getrennt schützten und damit den Grad dieses Schutzes stärken sollten, indem die jeweiligen Besonderheiten der einzelnen Überzeugungen hervorgehoben und besser sichtbar gemacht würden, als nationale Vorschriften angesehen werden könnten, die im Sinne von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 „im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind“. Schließlich führt das vorlegende Gericht eine Reihe sachlicher Kriterien an, die seines Erachtens für die Feststellung relevant sind, ob eine Ungleichbehandlung eine unmittelbare Diskriminierung darstellt.
- 23 Unter diesen Umständen hat das Tribunal du travail francophone de Bruxelles (französischsprachiges Arbeitsgericht von Brüssel, Belgien) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin gehend auszulegen, dass die Religion und die Weltanschauung zwei Facetten ein und desselben geschützten Merkmals sind, oder vielmehr dahin, dass die Religion und die Weltanschauung verschiedene Merkmale bilden, nämlich zum einen das Merkmal der Religion einschließlich der damit verbundenen Weltanschauung und zum anderen das Merkmal der Weltanschauung jeder beliebigen Art?
 2. Für den Fall, dass Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin gehend 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?

3. Kann Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dahin gehend ausgelegt werden, dass eine in der Arbeitsordnung eines Unternehmens enthaltene Regel, die den Arbeitnehmern vorschreibt, „ihre religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen, welche diese auch immer sein mögen, in keiner Weise, weder durch Worte noch durch die Kleidung oder auf andere Weise, zum Ausdruck [zu] bringen“, eine unmittelbare Diskriminierung darstellt, wenn die konkrete Durchführung dieser internen Regel zeigt, dass einer der folgenden Fälle vorliegt:
- a) Die Arbeitnehmerin, die ihre Religionsfreiheit durch das sichtbare Tragen eines (konnotierten) Zeichens, hier eines Kopftuchs, ausüben möchte, wird weniger günstig behandelt als ein anderer Arbeitnehmer, der keiner Religion angehört, keine weltanschaulichen Überzeugungen hat und keine politische Zugehörigkeit beansprucht und der daher nicht das Bedürfnis empfindet, ein politisches, weltanschauliches oder religiöses Zeichen zu tragen;
 - b) die Arbeitnehmerin, die ihre Religionsfreiheit durch das sichtbare Tragen eines (konnotierten) Zeichens, hier eines Kopftuchs, ausüben möchte, wird weniger günstig behandelt als ein anderer Arbeitnehmer, der irgendeine weltanschauliche oder politische Überzeugung hat, aber in geringerem Maße oder gar nicht das Bedürfnis hat, diese durch das Tragen eines (konnotierten) Zeichens öffentlich zu bekunden;
 - c) die Arbeitnehmerin, die ihre Religionsfreiheit durch das sichtbare Tragen eines (konnotierten) Zeichens, hier eines Kopftuchs, ausüben möchte, wird weniger günstig behandelt als ein anderer Arbeitnehmer, der einer anderen oder sogar derselben Religion angehört, aber in geringerem Maße oder gar nicht das Bedürfnis hat, diese durch das Tragen eines (konnotierten) Zeichens öffentlich zu bekunden;
 - d) ausgehend davon, dass eine Überzeugung nicht notwendigerweise religiöser, weltanschaulicher oder politischer Natur ist und dass sie von anderer Art sein könnte (künstlerischer, ästhetischer, sportlicher, musikalischer usw.), wird die Arbeitnehmerin, die ihre Religionsfreiheit durch das sichtbare Tragen eines (konnotierten) Zeichens, hier eines Kopftuchs, ausüben möchte, weniger günstig behandelt als ein anderer Arbeitnehmer, der andere Überzeugungen als eine religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung vertritt und dies mit seiner Kleidung bekundet;
 - e) ausgehend von dem Grundsatz, dass der negative Aspekt der Freiheit, seine religiösen Überzeugungen zu bekunden, auch bedeutet, dass der Einzelne nicht verpflichtet werden kann, seine religiöse Zugehörigkeit oder seine religiösen Überzeugungen zu offenbaren, wird die Arbeitnehmerin, die ihre Religionsfreiheit durch das Tragen eines Kopftuchs ausüben möchte, das an sich kein eindeutiges Symbol der betreffenden Religion ist, da sich eine andere Arbeitnehmerin aus ästhetischen, kulturellen oder sogar gesundheitlichen Gründen dafür entscheiden könnte, es zu tragen, und da es nicht unbedingt von einem einfachen Bandana zu unterscheiden ist, weniger günstig behandelt als ein anderer Arbeitnehmer, der seine religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung mit Worten bekundet, da dies für die Arbeitnehmerin, die das Kopftuch trägt, eine noch schwerwiegendere Verletzung der Religionsfreiheit auf der Grundlage von Art. 9 Abs. 1 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten bedeutet, da – wenn man nicht in Vorurteile verfallen will – die Bedeutung eines Kopftuchs als Zeichen einer Überzeugung nicht offensichtlich ist und in den meisten Fällen nur dann offenbart werden kann, wenn die Person, die es trägt, gezwungen ist, ihre Motivation gegenüber ihrem Arbeitgeber offenzulegen;

- f) die Arbeitnehmerin, die ihre Religionsfreiheit durch das sichtbare Tragen eines (konnotierten) Zeichens, hier eines Kopftuchs, ausüben möchte, wird weniger günstig behandelt als ein anderer Arbeitnehmer derselben Überzeugung, der sich dafür entscheiden würde, diese durch das Tragen eines Bartes zu bekunden (was durch die Arbeitsordnung – anders als eine Bekundung durch die Kleidung – nicht ausdrücklich verboten wird)?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 24 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass die darin enthaltenen Begriffe „Religion oder ... Weltanschauung“ einen einzigen Diskriminierungsgrund darstellen, oder vielmehr dahin, dass sich diese Begriffe auf verschiedene Diskriminierungsgründe beziehen.
- 25 Zur Beantwortung dieser Frage ist darauf hinzuweisen, dass in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 die „Religion“ und die „Weltanschauung“ gleichermaßen angeführt werden, entsprechend dem Wortlaut verschiedener Bestimmungen des Primärrechts der Union, nämlich dem von Art. 19 AEUV, wonach der Unionsgesetzgeber geeignete Vorkehrungen treffen kann, um Diskriminierungen aus Gründen u. a. „der Religion oder der Weltanschauung“ zu bekämpfen, und dem von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta), der unter den verschiedenen in dieser Vorschrift aufgeführten Diskriminierungsgründen die „Religion oder [die] Weltanschauung“ nennt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 47).
- 26 Der Gerichtshof hat daraus geschlossen, dass für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2000/78 die Begriffe „Religion“ und „Weltanschauung“ die zwei Seiten ein und desselben Diskriminierungsgrundes sind (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 47).
- 27 Nach dieser Rechtsprechung ist der Diskriminierungsgrund „der Religion oder der Weltanschauung“, wie aus Art. 21 der Charta hervorgeht, von dem Grund „der politischen oder sonstigen Anschauung“ zu unterscheiden und umfasst somit sowohl religiöse als auch weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 47).
- 28 Zu dem Ausdruck „welche diese auch immer sein mögen“, der in Bezug auf die in der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Arbeitsordnung angeführten Überzeugungen verwendet wird, genügt die Feststellung, dass der durch die Richtlinie 2000/78 garantierte Schutz vor Diskriminierung nur die in Art. 1 dieser Richtlinie abschließend aufgeführten Gründe umfasst, so dass diese weder politische oder gewerkschaftliche Überzeugungen noch künstlerische, sportliche, ästhetische oder sonstige Überzeugungen oder Präferenzen erfasst. Der Schutz dieser Überzeugungen durch die Mitgliedstaaten unterliegt daher nicht den Bestimmungen dieser Richtlinie.

- 29 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass die darin enthaltenen Begriffe „Religion oder ... Weltanschauung“ einen einzigen Diskriminierungsgrund darstellen, der sowohl religiöse als auch weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen umfasst.

Zur dritten Frage

- 30 Mit seiner dritten Frage, die an zweiter Stelle zu prüfen ist, möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass eine Bestimmung in einer Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es den Arbeitnehmern verbietet, ihre religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen, welche diese auch immer sein mögen, durch Worte, durch die Kleidung oder auf andere Weise zum Ausdruck zu bringen, gegenüber Arbeitnehmern, die ihre Religions- und Gewissensfreiheit durch das sichtbare Tragen eines Zeichens oder Bekleidungsstücks mit religiösem Bezug ausüben möchten, eine unmittelbare Diskriminierung „wegen der Religion oder der Weltanschauung“ im Sinne dieser Richtlinie darstellt.
- 31 Zur Beantwortung dieser Frage ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof zwar entschieden hat, dass eine interne Regel eines Unternehmens, die nur das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen u. a. religiöser oder weltanschaulicher Überzeugungen verbietet, eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 darstellen kann, wenn dieses Kriterium mit einer oder mehreren bestimmten Religion(en) oder Weltanschauung(en) untrennbar verbunden ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 72 und 73).
- 32 Im vorliegenden Fall betrifft die dem Gerichtshof vorgelegte Frage jedoch eine Regel, die nicht das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen, sondern das Tragen jeglicher sichtbaren Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet.
- 33 Der Gerichtshof hat aber auch wiederholt entschieden, dass Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass eine interne Regel eines privaten Unternehmens, die das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, keine unmittelbare Diskriminierung „wegen der Religion oder der Weltanschauung“ im Sinne dieser Bestimmung darstellt, da sie unterschiedslos für jede Bekundung solcher Überzeugungen gilt und alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleichbehandelt, indem ihnen allgemein und undifferenziert u. a. vorgeschrieben wird, sich neutral zu kleiden, was das Tragen solcher Zeichen ausschließt (Urteile vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, Rn. 30 und 32, sowie vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 52).
- 34 Insoweit hat der Gerichtshof erläutert, dass, da jede Person eine Religion oder religiöse, weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen haben kann, eine solche Regel, sofern sie allgemein und unterschiedslos angewandt wird, keine Ungleichbehandlung begründet, die auf einem Kriterium beruht, das untrennbar mit der Religion oder der Weltanschauung verbunden ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 52).
- 35 Um zu diesem Ergebnis zu gelangen, hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass das in Art. 10 Abs. 1 der Charta verankerte Recht auf Gewissens- und Religionsfreiheit, das integraler Bestandteil des für die Auslegung der Richtlinie 2000/78 maßgeblichen Kontexts ist, dem in

Art. 9 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten garantierten Recht entspricht und nach Art. 52 Abs. 3 der Charta die gleiche Bedeutung und Tragweite hat wie dieses (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 48). Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte stellt das in Art. 9 dieser Konvention verankerte Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit „einen der Grundpfeiler einer ‚demokratischen Gesellschaft‘ im Sinne [dieser Konvention] dar“ und bildet „in seiner religiösen Dimension eines der lebenswichtigen Elemente, die die Identität der Gläubigen und ihre Lebensauffassung mitformen“, sowie „ein wertvolles Gut für Atheisten, Agnostiker, Skeptiker und Gleichgültige“ und trägt bei zum „Pluralismus, der – im Lauf der Jahrhunderte teuer erkämpft – für die demokratische Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung ist“ (EGMR, Urteil vom 15. Februar 2001, Dahlab/Schweiz, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

- 36 In diesem Zusammenhang ist hinzuzufügen, dass aus den dem Gerichtshof vorliegenden Akten hervorgeht, dass nicht behauptet wird, dass S.C.R.L. die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Arbeitsordnung nicht allgemein und unterschiedslos angewandt hätte oder dass die Klägerin des Ausgangsverfahrens anders behandelt worden wäre als jeder andere Arbeitnehmer, der seine Religion oder seine religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen durch das sichtbare Tragen von Zeichen oder Kleidungsstücken oder auf andere Weise zum Ausdruck gebracht hätte.
- 37 Ferner geht aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs hervor, dass eine interne Regel wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende eine mittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 darstellen kann, wenn sich erweist – was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist –, 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 (Urteile vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, Rn. 34, und vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 59).
- 38 Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 würde eine solche Ungleichbehandlung jedoch keine mittelbare Diskriminierung im Sinne ihres Art. 2 Abs. 2 Buchst. b darstellen, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt wäre und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären.
- 39 Was die Voraussetzung des Vorliegens eines rechtmäßigen Ziels angeht, so kann der Wille eines Arbeitgebers, im Verhältnis zu den öffentlichen und privaten Kunden eine Politik der politischen, weltanschaulichen oder religiösen Neutralität zum Ausdruck zu bringen, als rechtmäßig angesehen werden. Der Wunsch eines Arbeitgebers, den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln, gehört zur unternehmerischen Freiheit, die in Art. 16 der Charta anerkannt ist, und ist grundsätzlich rechtmäßig, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber bei der Verfolgung dieses Ziels nur die Arbeitnehmer einbezieht, die mit seinen Kunden in Kontakt treten sollen (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 63).
- 40 Allerdings hat der Gerichtshof auch dargelegt, dass der bloße Wille eines Arbeitgebers, eine Neutralitätspolitik zu betreiben – auch wenn er an sich ein legitimes Ziel darstellt –, für sich genommen nicht ausreicht, um eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung sachlich zu rechtfertigen, da eine sachliche Rechtfertigung nur bei Vorliegen

eines wirklichen Bedürfnisses des Arbeitgebers festgestellt werden kann, das er nachzuweisen hat (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 64).

- 41 Diese Auslegung ist von dem Bestreben geleitet, grundsätzlich Toleranz und Respekt sowie die Akzeptanz eines größeren Maßes an Vielfalt zu fördern und zu verhindern, dass die Einführung einer Neutralitätspolitik innerhalb eines Unternehmens zum Nachteil von Arbeitnehmern missbraucht wird, die religiöse Gebote beachten, die das Tragen einer bestimmten Bekleidung vorschreiben.
- 42 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass eine Bestimmung in einer Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es den Arbeitnehmern verbietet, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, welche diese auch immer sein mögen, durch Worte, durch die Kleidung oder auf andere Weise zum Ausdruck zu bringen, gegenüber Arbeitnehmern, die ihre Religions- und Gewissensfreiheit durch das sichtbare Tragen eines Zeichens oder Bekleidungsstücks mit religiösem Bezug ausüben möchten, keine unmittelbare Diskriminierung „wegen der Religion oder der Weltanschauung“ im Sinne dieser Richtlinie darstellt, wenn diese Bestimmung allgemein und unterschiedslos angewandt wird.

Zur zweiten Frage

- 43 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er dem entgegensteht, dass nationale Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie in das nationale Recht, die dahin ausgelegt werden, dass religiöse, weltanschauliche und politische Überzeugungen drei verschiedene Diskriminierungsgründe darstellen, als „Vorschriften ..., die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind“, im Sinne von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 berücksichtigt werden können.
- 44 Zur Beantwortung dieser Frage ist zum einen darauf hinzuweisen, dass, wie sich aus Rn. 28 des vorliegenden Urteils ergibt, der durch die Richtlinie 2000/78 garantierte Schutz vor Diskriminierung nur die in Art. 1 dieser Richtlinie abschließend aufgeführten Gründe umfasst, so dass diese Richtlinie nicht die politischen Überzeugungen erfasst, auf die sich diese Frage bezieht.
- 45 Zum anderen sind, wie sich aus der Antwort auf die erste Frage ergibt, die Begriffe „Religion oder ... Weltanschauung“ in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass sie einen einzigen Diskriminierungsgrund darstellen, der sowohl religiöse als auch weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen umfasst.
- 46 Dies vorausgeschickt geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass die zweite Frage des vorliegenden Gerichts im Wesentlichen darauf abzielt, den Wertungsspielraum zu klären, über den die Mitgliedstaaten bei der Einführung oder der Beibehaltung von Vorschriften verfügen, die im Sinne von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Bestimmungen sind.
- 47 Zur Auslegung von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 hat der Gerichtshof entschieden, dass nationale Verfassungsvorschriften, die die Religionsfreiheit schützen, bei der Prüfung der Frage, ob eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung

angemessen ist, als günstigere Vorschriften im Sinne dieser Bestimmung berücksichtigt werden dürfen (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 90).

- 48 Um zu diesem Ergebnis zu gelangen, hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass die Richtlinie 2000/78 einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festlegt, der den Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vielfalt der von ihnen verfolgten Ansätze in Bezug auf den Platz, den sie in ihrem Inneren der Religion oder der Weltanschauung einräumen, einen Wertungsspielraum lässt, insbesondere hinsichtlich des Ausgleichs der verschiedenen in Rede stehenden Rechte und Interessen. Der den Mitgliedstaaten damit zuerkannte Wertungsspielraum bei fehlendem Konsens auf Unionsebene muss jedoch mit einer Kontrolle einhergehen, die Sache des Unionsrichters ist und die insbesondere darin besteht, zu prüfen, ob die auf nationaler Ebene getroffenen Maßnahmen grundsätzlich gerechtfertigt sind und ob sie verhältnismäßig sind (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 86 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 49 Der Gerichtshof hat ergänzt, dass der so geschaffene Rahmen zeigt, dass der Unionsgesetzgeber in der Richtlinie 2000/78 nicht selbst den erforderlichen Einklang zwischen der Gedanken-, der Weltanschauungs- und der Religionsfreiheit und den rechtmäßigen Zielen, die zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i dieser Richtlinie geltend gemacht werden können, hergestellt hat, sondern es den Mitgliedstaaten und ihren Gerichten überlassen hat, diesen Einklang herzustellen (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 87 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 50 Der Gerichtshof hat daraus geschlossen, dass es die Richtlinie 2000/78 erlaubt, dem jeweiligen Kontext der einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen und 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 gewährleisten (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 88).
- 51 Dazu hat der Gerichtshof im Rahmen der Prüfung der Erforderlichkeit eines Verbots, das dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden ähnlich war, entschieden, dass es Sache der nationalen Gerichte ist, in Anbetracht aller sich aus den betreffenden Akten ergebenden Umstände den beiderseitigen Interessen Rechnung zu tragen und die Beschränkungen „der in Rede stehenden Freiheiten auf das unbedingt Erforderliche“ zu begrenzen (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 83 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 52 Aus dieser Rechtsprechung ergibt sich somit, dass Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 es einem nationalen Gericht nicht verwehrt, im Rahmen der Abwägung der widerstreitenden Interessen denen der Religion oder der Weltanschauung größere Bedeutung beizumessen als denen, die sich u. a. aus der unternehmerischen Freiheit ergeben, soweit sich dies aus seinem innerstaatlichen Recht ergibt. In einem solchen Fall kann der Gewissens- und Religionsfreiheit daher ein stärkerer Schutz gewährt werden als anderen Freiheiten wie der in Art. 16 der Charta anerkannten unternehmerischen Freiheit, wobei dieser Schutz im Stadium der Beurteilung der Frage, ob eine Rechtfertigung für eine mittelbare Diskriminierung im Sinne der in Rn. 39 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung vorliegt, zum Tragen kommt.

- 53 Es ist festzustellen, dass dies bei den in der vorliegenden Rechtssache geprüften nationalen Bestimmungen nicht der Fall ist. Nach den Erläuterungen des vorlegenden Gerichts führen diese Bestimmungen nämlich dazu, dass die „Religion“ und die „Weltanschauung“ als unterschiedliche Diskriminierungsgründe behandelt werden.
- 54 Der den Mitgliedstaaten eingeräumte Wertungsspielraum kann jedoch nicht so weit gehen, dass es ihnen oder den nationalen Gerichten erlaubt wäre, einen der in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 abschließend aufgeführten Diskriminierungsgründe in mehrere Gründe aufzuspalten, da sonst der Wortlaut, der Kontext und der Zweck dieses Grundes in Frage gestellt würden und die praktische Wirksamkeit des allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf beeinträchtigt würde.
- 55 Da nämlich der Diskriminierungsgrund „der Religion oder der Weltanschauung“ alle Arbeitnehmer in gleicher Weise erfasst, würde ein Ansatz, bei dem dieser Grund entsprechend dem mit der betreffenden Regel verfolgten Ziel segmentiert wird, dazu führen, Untergruppen von Arbeitnehmern zu schaffen und damit den mit der Richtlinie 2000/78 geschaffenen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu beeinträchtigen.
- 56 Diese Auslegung wird nicht durch das Argument in Frage gestellt, dass sie gegebenenfalls zu einer Absenkung des Niveaus des Schutzes vor Diskriminierung wegen der Religion oder der religiösen Überzeugung führen könne, da die nationalen Gerichte in einer Fallgestaltung wie der des Ausgangsverfahrens offenbar durch nichts daran gehindert werden, die betreffenden nationalen Vorschriften so auszulegen, dass im Rahmen der Abwägung der widerstreitenden Interessen eines Arbeitnehmers und seines Arbeitgebers den weltanschaulichen und spirituellen Überzeugungen dasselbe Schutzniveau wie der Religion und der religiösen Überzeugung zugutekommt.
- 57 Was schließlich speziell die Argumentation des vorlegenden Gerichts betrifft, das Vorliegen eines einzigen Kriteriums, das die religiösen und die weltanschaulichen Überzeugungen umfasse, führe dazu, dass das Niveau des Schutzes vor unmittelbaren Diskriminierungen wegen dieser Gründe verringert werde, da es Vergleichen zwischen Arbeitnehmern mit religiösen Überzeugungen und Arbeitnehmern mit weltanschaulichen Überzeugungen entgegenstehe, ist Folgendes festzustellen.
- 58 Zum einen ist, wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, die Problematik einer solchen Vergleichbarkeit nur für die Beurteilung des Vorliegens einer unmittelbaren Diskriminierung relevant. Das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung ist aber, wie in Rn. 33 des vorliegenden Urteils ausgeführt, unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens ausgeschlossen.
- 59 Zum anderen hat der Gerichtshof jedenfalls klargestellt, dass das in der Richtlinie 2000/78 vorgesehene Diskriminierungsverbot nicht allein auf Ungleichbehandlungen zwischen Personen, die einer bestimmten Religion oder Weltanschauung anhängen, und Personen, die nicht einer bestimmten Religion oder Weltanschauung anhängen, beschränkt ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 49). Mit anderen Worten steht das Vorliegen eines einzigen Kriteriums, das die Religion und die Weltanschauung umfasst, weder Vergleichen zwischen Arbeitnehmern mit religiösen Überzeugungen und Arbeitnehmern mit anderen Überzeugungen noch solchen zwischen Arbeitnehmern mit unterschiedlichen religiösen Überzeugungen entgegen.

- 60 Im Übrigen spricht das mit der Richtlinie 2000/78 verfolgte Ziel dafür, ihren Art. 2 Abs. 1 und 2 dahin auszulegen, dass sie den Kreis der Personen, mit denen ein Vergleich zur Feststellung einer „Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung“ im Sinne dieser Richtlinie vorgenommen werden kann, nicht auf Personen beschränkt, die nicht einer bestimmten Religion oder Weltanschauung anhängen (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 50).
- 61 Der Zweck der Richtlinie 2000/78 besteht somit darin, in Beschäftigung und Beruf jede Form der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung zu bekämpfen (vgl. entsprechend Urteil vom 26. Januar 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, Rn. 34), wobei eine Diskriminierung „wegen“ der Religion oder der Weltanschauung im Sinne dieser Richtlinie nur dann festgestellt werden kann, wenn die fragliche weniger günstige Behandlung oder besondere Benachteiligung in Abhängigkeit von der Religion oder der Weltanschauung erfahren wird (Urteil vom 15. Juli 2021, WABE und MH Müller Handel, C-804/18 und C-341/19, EU:C:2021:594, Rn. 49).
- 62 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er dem entgegensteht, dass nationale Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie in das nationale Recht, die dahin ausgelegt werden, dass religiöse und weltanschauliche Überzeugungen zwei verschiedene Diskriminierungsgründe darstellen, als „Vorschriften ..., die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind“, im Sinne von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 berücksichtigt werden können.

Kosten

- 63 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreits; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Art. 1 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 die darin enthaltenen Begriffe „Religion oder ... Weltanschauung“ einen einzigen Diskriminierungsgrund darstellen, der sowohl religiöse als auch weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen umfasst.**
- 2. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass eine Bestimmung in einer Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es den Arbeitnehmern verbietet, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, welche diese auch immer sein mögen, durch Worte, durch die Kleidung oder auf andere Weise zum Ausdruck zu bringen, gegenüber Arbeitnehmern, die ihre Religions- und Gewissensfreiheit durch das sichtbare Tragen eines Zeichens oder Bekleidungsstücks mit religiösem Bezug ausüben möchten, keine unmittelbare Diskriminierung „wegen der Religion oder der Weltanschauung“ im Sinne dieser Richtlinie darstellt, wenn diese Bestimmung allgemein und unterschiedslos angewandt wird.**

- 3. Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass er dem entgegensteht, dass nationale Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie in das nationale Recht, die dahin ausgelegt werden, dass religiöse und weltanschauliche Überzeugungen zwei verschiedene Diskriminierungsgründe darstellen, als „Vorschriften ...“, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind“, im Sinne von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 berücksichtigt werden können.**

Unterschriften