



Rechtsjournal für September 2021



Gericht: LG Köln
Aktenzeichen: 14 O 99/20
Datum: 14.05.2021

Immobilie verkauft – Wem steht die Mietsicherheit zu?

BGB
§ 566a

LEITSATZ: Beim Verkauf einer vermieteten Immobilie ist eine durch die Mieter per Überweisung an den früheren Vermieter gezahlte Kautionszahlung an den neuen Vermieter auszuführen. Der alte Vermieter darf im Verhältnis zum neuen Vermieter nicht die Auszahlung der Kautionszahlung verweigern, weil er Nebkostennachzahlungen von den Mietern für die Zeit seiner Stellung als Vermieter erwartet. Etwas anderes gilt nur, wenn die Ansprüche rechtskräftig festgestellt oder unstreitig sind.

SACHVERHALT

Der Kläger hatte im September 2019 eine Immobilie des Beklagten erworben. Der Kaufpreis wurde vollständig gezahlt. Der Kläger wurde als Eigentümer in das Grundbuch eingetragen. Hinsichtlich der Immobilie bestehen drei Mietverhältnisse, die auch schon zum Zeitpunkt des Kaufvertragsschlusses und der Eintragung des Klägers in das Grundbuch bestanden. Der notarielle Kaufvertrag sah u.a. folgende Regelung vor:

"Der Verkäufer garantiert: Der Vertragsbesitz ist ungekündigt vermietet; es bestehen weder Mietrückstände, Mietvorauszahlungen, Streitigkeiten (z.B. Minderungen; Einwendungen gegen Nebkostenabrechnungen), Pfändungen, Verfügungen über künftige Mietzinsansprüche noch abzugeltende Investitionen des Mieters."

Das Erdgeschoss ist an Herrn G vermietet, der in den Räumlichkeiten einen Klavierladen betreibt. Herr G leistete an den Beklagten per Überweisung eine Kautionszahlung i.H.v. 3.150 €. Er war vom Beklagten am 24.12.2018 wegen der Nebkostenabrechnung für das Jahr 2017 zum Ausgleich eines Fehlbetrages i.H.v. 1.021,63 € aufgefordert worden, zahlte hierauf jedoch nicht. Der Beklagte erklärte dann mit Schreiben vom 10.2.2019 die Aufrechnung. Für 2018 steht dem Beklagten gegen den Mieter noch ein unerfüllter Nachzahlungsanspruch i.H.v. 1.065,44 € zu.

Der Kläger war der Ansicht, dass ihm ein Anspruch auf Auszahlung der Mietsicherheiten aus dem notariellen Kaufvertrag sowie aus gesetzlichen Vorschriften zustehe. Der Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, Abzüge von diesen Mietsicherheiten vorzunehmen. Dessen Aufrechnung mit Ansprüchen auf Nebkostennachzahlung für das Jahr 2017 gegen den Mieter G sei nicht wirksam gewesen. Selbst wenn der Beklagte Teile der Kautionszahlung einbehalten dürfte, sei er



insoweit dem Kläger gegenüber schadensersatzpflichtig, weil er als Verkäufer im notariellen Kaufvertrag garantiert hatte, dass keine Mietrückstände oder Streitigkeiten z.B. betreffend Minderungen oder Einwendungen gegen Nebenkostenabrechnungen bestehen.

Das LG gab der Klage weitestgehend statt.

LÖSUNG

Der Kläger hat einen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung von 3.150 € aus § 566a BGB sowie aus dem Kaufvertrag aus September 2019. Er hat ferner einen Anspruch auf Zahlung von Verzugszinsen.

Nach dem Gesetzeswortlaut des § 566a Satz 1 BGB ist Voraussetzung für den Eintritt des Erwerbers in die Rechte und Pflichten aus der Mietsicherheit nur, dass der Mieter die Sicherheit bereits vor Eigentumsübergang geleistet hat. Daneben müssen aber auch die Voraussetzungen des § 566 BGB erfüllt sein, d. h., der Erwerber muss auch in das Mietverhältnis insgesamt eingetreten sein, insbesondere muss das Mietverhältnis bei Eigentumsübergang noch bestehen. Und so lag der Fall hier. Der Kläger war nämlich durch Erwerb der Immobilie und Besitzübergang zugleich gem. § 566 BGB in das Mietverhältnis mit dem Mieter G eingetreten. Dies war auch zwischen den Parteien durch Verweis auf den notariellen Kaufvertrags gewollt.

Wegen der Verknüpfung mit § 566 BGB ist jedoch die Kautions in dem Zustand und der Höhe herauszugeben bzw. auszuführen, in der sie zum Zeitpunkt des Eigentumswechsels bestand. Der Veräußerer muss nach § 566a BGB nur das an den Erwerber herausgeben, was er in seinem Vermögen hat bzw. - bei unberechtigter Verwertung der Kautions - haben müsste. Insoweit geht das Gericht davon aus, dass die Kautions noch in voller Höhe bestand und nicht durch eine Aufrechnung oder sonstigen Zugriff gemindert worden ist. Dabei ist zu beachten, dass der Vermieter eine Mietsicherheit wegen streitiger Forderungen gegen den Mieter während des laufenden Mietverhältnisses nicht verwerten darf.

Die Mietkautions dient nicht dazu, dem Vermieter eine Verwertungsmöglichkeit zum Zwecke schneller Befriedigung behaupteter Ansprüche gegen den Mieter während des laufenden Mietverhältnisses zu eröffnen. Gem. § 551 III 3 BGB hat der Vermieter die ihm als Sicherheit überlassene Geldsumme getrennt von seinem Vermögen anzulegen. Mit der Pflicht zur treuhänderischen Sonderung der vom Mieter erbrachten Kautions wollte der Gesetzgeber sicherstellen, dass der Mieter nach Beendigung des Mietverhältnisses auch in der Insolvenz des Vermieters ungeschmälert auf die Sicherheitsleistung zurückgreifen kann, soweit dem Vermieter keine gesicherten Ansprüche zustehen. Diese Zielsetzung würde unterlaufen, wenn der Vermieter die Mietkautions bereits während des laufenden Mietverhältnisses auch wegen streitiger Forderungen in Anspruch nehmen könnte. Eine zum Nachteil des Mieters abweichende Vereinbarung im Mietvertrag ist gem. § 551 IV BGB unwirksam.

Gericht: LG Frankenthal
Aktenzeichen: 8 O 308/20
Datum: 11.03.2021

Hohe Anforderungen an die Entziehung des Pflichtteils

BGB
§ 2303

LEITSATZ: Eine körperliche Auseinandersetzung kann nur dann dazu führen, dass der Pflichtteilsanspruch entfällt, wenn es sich um ein schweres Vergehen gegen den Erblasser gehandelt hat. Um zu verhindern, dass nachträglich weitere Gründe nachgeschoben werden, muss das maßgebliche Fehlverhalten des Erben bereits im Testament eindeutig geschildert sein.

SACHVERHALT

Die Eltern des Klägers hatten ihn 1997 in einem notariellen Erbvertrag enterbt und zusätzlich angeordnet, dass ihm der Pflichtteil entzogen werden soll. Als Begründung gaben sie an, dass der Sohn seine Mutter ein Jahr zuvor mehrfach geschlagen und sie hierbei eine Schädelprellung erlitten habe. Anstelle des Klägers bedachten die Eltern eine soziale Einrichtung aus dem Rhein-Main-Gebiet mit dem Erbe. Der Kläger wollte die Pflichtteilsentziehung nach dem Tode der Mutter nicht akzeptieren und klagte gegen die als Erbin eingesetzte soziale Einrichtung.



Das LG gab der Klage vollumfänglich statt. Die Entscheidung ist rechtskräftig.

LÖSUNG

Der Beklagte muss dem Kläger seinen 50%-igen Pflichtteil auszahlen und auch die Verfahrenskosten tragen.

Die Entziehung des Pflichtteils im Erbvertrag war bereits aus formalen Gründen unwirksam. Denn um zu verhindern, dass nachträglich weitere Gründe nachgeschoben werden, muss das maßgebliche Fehlverhalten des Erben bereits im Testament eindeutig geschildert sein. Im vorliegenden Fall war aber gerade nicht festgehalten worden, welche Hintergründe zu der Auseinandersetzung geführt und welche Folgen dies gehabt hatte.

Da der Streit im Gerichtsverfahren zudem nicht aufgeklärt werden konnte, blieb es bis zuletzt denkbar, dass sich die Körperverletzung bei einem spontanen Streit oder im Affekt zugetragen hatte. Dies rechtfertigt jedoch nicht zwingend eine Pflichtteilsentziehung, da nur ein schweres Vergehen gegen den Erblasser zum Verlust des Pflichtteils führen kann. Ein solches schweres Vergehen gegen die Mutter hätte in diesem Fall der bedachte Verein nachweisen müssen.

Es war zudem zu vermuten, dass der angebliche Vorfall aus dem Jahr 1996 nicht der Hauptgrund für die Pflichtteilsentziehung gewesen war. Es musste vielmehr davon ausgegangen werden, dass die Eltern mit dem Lebenswandel ihres Sohnes nicht mehr einverstanden waren. Dies rechtfertigte es jedoch nicht, dem Sohn seinen verfassungsrechtlich geschützten Pflichtteil in Höhe der Hälfte des Erbes zu entziehen.



Gericht: LAG Bremen
Aktenzeichen: 3 Ta 10/21
Datum: 23.04.2021

Arbeitsechtsweg bei Klagen auf Corona-Prämie eröffnet

ArbGG
§ 2 I

LEITSATZ: Für die Klage des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf Zahlung einer Corona-Prämie nach § 150a SGB XI ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet.

SACHVERHALT

Die Parteien streiten über die zutreffende Berechnung der Corona-Prämie nach § 150a SGB XI. Die Klägerin ist seit 2014 mit einer monatlichen Arbeitszeit von 130 Stunden als Pflegehilfe bei der Beklagten beschäftigt. Ihre Tätigkeit besteht in der direkten Pflege und in der Betreuung von Pflegebedürftigen. Die Beklagte zahlte an die Klägerin eine Corona-Prämie nach § 150a SGBXI i.H.v. 960,- €. Bei der Berechnung wurden die Arbeitszeit der Klägerin sowie die Aufstockung durch das Land Bremen gem. § 150a IX SGB XI berücksichtigt. Die Beklagte teilte die Tätigkeit der Klägerin im Rahmen der Prämienberechnung zudem in „Leistungen für den Pflegedienst“ und in „Leistungen aufgrund privatrechtlicher Vereinbarung mit den Kunden“ auf, wobei sie die Corona-Prämie nur für erstgenannte Leistungen zahlte, welche nach ihrer Berechnung 75 % der Gesamtarbeitsleistung ausmachen.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin die restlichen 25 % der Corona-Prämie (325,- €) geltend. Sie ist der Auffassung, dass ihr die Prämie bezogen auf ihre gesamte Arbeitsleistung zustehe.

Die Beklagte rügte die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit und vertritt die Auffassung, dass es sich um eine Angelegenheit der sozialen Pflegeversicherung i.S.d. § 51 I Nr. 2 SGG handele mit der Folge, dass der Rechtsweg zu



den Sozialgerichten eröffnet sei.

Das ArbG erklärte sich daraufhin für sachlich unzuständig und verwies den Rechtsstreit an das Sozialgericht. Das LAG hat der dagegen erhobenen Beschwerde stattgegeben. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage wurde die weitere Beschwerde zugelassen.

LÖSUNG

Für die vorliegende Fallkonstellation ist die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 2 I Nr. 3 a) ArbGG gegeben. Gemäß § 2 I Nr. 3 a) ArbGG sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis. Demgegenüber entscheiden die Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit nach näherer Maßgabe des § 51 I SGG über öffentlich-rechtliche Streitigkeiten und ausnahmsweise gemäß § 51 II 1 SGG auch über privatrechtliche Streitigkeiten in Angelegenheiten der gesetzlichen Krankenversicherung.

Ob eine Streitigkeit als öffentlich- oder bürgerlich-rechtlich zu beurteilen ist, richtet sich nach dem Charakter des Rechtsverhältnisses, aus dem der geltend gemachte Anspruch hergeleitet wird. Der Charakter des zu Grunde liegenden Rechtsverhältnisses bemisst sich nach dem erkennbaren Ziel des Rechtsschutzantrags und des zu seiner Begründung vorgetragenen Sachverhalts. Maßgeblich für die Rechtswegfrage ist also, ob die gerichtliche Entscheidung über den Klageanspruch, d.h. über den geltend gemachten materiell-rechtlichen Anspruch, nach öffentlichem Recht oder aber nach bürgerlichem Recht zu treffen ist.

Bei Beachtung dieser Grundsätze sprechen für die vorliegende Fallkonstellation die überzeugenderen Argumente für eine Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen.

Nach dem Wortlaut des § 150a I 1 SGB XI ist die Zahlungsgrundlage als Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber ausgestaltet. Die jeweilige Pflegeeinrichtung als Arbeitgeber zahlt die Prämie an ihre Beschäftigten aus. Zwar muss der Arbeitgeber erst zahlen, wenn die Pflegekasse die dazu erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt hat. Die Zahlungspflicht ist in diesen Verträgen jedoch als Gegenleistungspflicht untrennbar mit diesem Rechtsverhältnis verbunden. Die privatrechtliche Natur dieses Anspruchs ändert sich nicht dadurch, dass der Anspruch im SGB XI geregelt ist. Davon zu unterscheiden ist das öffentlich-rechtliche Verhältnis von Arbeitgeber zum Pflegeversicherer. Der zwischen ihnen geschlossene Versorgungsvertrag (vgl. § 72 SGB XI) ist als öffentlich-rechtlicher Vertrag i.S.d § 53 SGB X zu qualifizieren. Vorliegend streiten jedoch nicht Arbeitgeber und Pflegeversicherer über den Versorgungsvertrag, sondern Arbeitnehmerin und Arbeitgeber über die Höhe eines privatrechtlichen Anspruchs. Daher handelt es sich auch nicht um eine Angelegenheit der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 51 II 1 SGG. Dies zeigt auch der Gesetzeszweck, wonach mit der Prämie die besondere Wertschätzung für die Leistungen der Beschäftigten ausgedrückt und den besonderen - mit der Arbeitsleistung verbundenen - physischen und psychischen Belastungen sowie dem erhöhten Risiko, selbst an Covid-19 zu erkranken, Rechnung getragen werden soll. Auch eine höhere Sachnähe der Sozialgerichte für eine solche Streitigkeit ist nicht ersichtlich.

Gericht: ArbG Cottbus
Aktenzeichen: 11 Ca
10390/20
Datum: 23.04.2021

Kündigung: Anforderungen an ein Attest zur Befreiung von der Maskenpflicht

KSchG
§ 1

LEITSATZ: In einem Dienstleistungsbetrieb, in dem ein physischer Kundenkontakt besteht, kann der Arbeitgeber das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (MNS) verpflichtend anordnen. Aus einem Attest zur Befreiung von der Pflicht zum Tragen eines MNS muss hervorgehen, welche konkret zu benennenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund eines MNS zu erwarten sind. Besteht aufgrund einer wirksamen Befreiung von der MNS-Pflicht oder aufgrund der Weigerung des Tragens keine andere Möglichkeit des Einsatzes im Betrieb, ist eine Kündigung i.d.R. gerechtfertigt.



SACHVERHALT

Die Beklagte hatte ihrer angestellten Logopädin gekündigt, nachdem diese sich unter Vorlage eines ärztlichen Attests geweigert hatte, bei der Arbeit einen Mund-Nasen-Schutz (MNS) zu tragen.

Das ArbG wies die Kündigungsschutzklage der Logopädin zurück.

LÖSUNG

Die Kündigung der Beklagten ist wirksam. Denn sie ist nicht treuwidrig. Die Beklagte konnte zu Recht die Entscheidung treffen, dass während der Behandlung ein Mund-Nasen-Schutz (MNS) zu tragen ist. Bereits nach der zum damaligen Zeitpunkt gültigen SARS-CoV-2 -Umgangsverordnung des Landes Brandenburg war das Tragen eines MNS zwingend vorgeschrieben.

Auf Grundlage der von der Beklagten durchzuführenden Gefährdungsanalyse ist es nicht zu beanstanden, dass die Beklagte das Tragen eines MNS angeordnet hat. Sie konnte dabei zu Recht davon ausgehen, dass bei einer logopädischen Behandlung ein Abstand von 1,5 m nicht stets zu gewährleisten ist. Ebenfalls zu Recht konnte die Beklagte aufgrund seriöser wissenschaftlicher Erkenntnis davon ausgehen, dass das Risiko einer Übertragung des SARS-CoV-2-Virus in geschlossenen Räumen nur durch Tragen eines MNS wirksam eingedämmt werden kann. Die Beklagte war nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet zum Schutz der Gesundheit der Patienten und der Klägerin sowie zum Eigenschutz, das Tragen eines MNS anzuordnen. Auch im Hinblick auf das Risiko einer zeitweisen Schließung der Praxis infolge einer Infektion und Quarantäneanordnung ist die Entscheidung absolut nachvollziehbar. Sie war weder willkürlich noch unangemessen.

Hinzu kommt, dass die von der Klägerin vorgelegten Atteste nicht geeignet waren, eine wirksame Befreiung vom Tragen eines MNS zu begründen. Atteste, in denen lediglich festgestellt wird, dass der Antragsteller aus gesundheitlichen Gründen von der Maskenpflicht befreit sei, können nicht Grundlage einer Befreiungsentscheidung sein. Vielmehr muss derjenige, dem das Attest vorgelegt wird, aufgrund konkreter nachvollziehbarer Angaben in die Lage versetzt werden, das Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen prüfen zu können. Es muss aus dem Attest hervorgehen, welche konkret zu benennenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund eines MNS zu erwarten sind und woraus diese im Einzelnen resultieren. Zudem muss erkennbar sein, auf welcher Grundlage der attestierende Arzt zu seiner Einschätzung gekommen ist.

In den von der Klägerin vorgelegten Attesten ist lediglich die Rede davon, das Tragen eines MNS sei ihr unzumutbar. Derartige Atteste sind nicht hinreichend aussagekräftig und zur Glaubhaftmachung gesundheitlicher Gründe, die eine Befreiung von der Maskenpflicht rechtfertigen, nicht ausreichend.



Gericht: EuGH
Aktenzeichen: C-804/18
WABE
Datum: 15.07.2021

Zum Kopftuchverbot in Kita und Drogeriemarkt

RL
2000/78

LEITSATZ: Das Verbot des Tragens jeder sichtbaren Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen kann durch das Bedürfnis des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, ggü. den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln oder soziale Konflikte zu vermeiden. Diese Rechtfertigung muss jedoch einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers entsprechen und die nationalen Gerichte können im Rahmen des Ausgleichs der in Rede



stehenden Rechte und Interessen dem Kontext ihres jeweiligen Mitgliedstaats, insbesondere den in Bezug auf den Schutz der Religionsfreiheit günstigeren nationalen Vorschriften, Rechnung tragen.

SACHVERHALT

IX und MJ, die bei Gesellschaften deutschen Rechts als Heilerziehungspflegerin bzw. als Verkaufsberaterin und Kassiererin beschäftigt sind, trugen an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch.

Da der Arbeitgeber von IX, der WABE e.V. (im Folgenden: WABE), der Ansicht war, dass das Tragen eines solchen Kopftuchs nicht der Politik der politischen, weltanschaulichen und religiösen Neutralität ggü. Eltern, Kindern und Dritten entspreche, forderte er sie auf, das Kopftuch abzulegen, und stellte sie auf ihre Weigerung hin zweimal von der Arbeit frei, wobei er sie abmahnte. Die Arbeitgeberin von MJ, die MH Müller Handels GmbH (im Folgenden: MH), wies MJ, nachdem diese es abgelehnt hatte, das Kopftuch an ihrem Arbeitsplatz abzulegen, zunächst eine andere Stelle zu, die es ihr erlaubte, das Kopftuch zu tragen, und erteilte ihr dann, nachdem sie sie nach Hause geschickt hatte, die Weisung, ohne auffällige großflächige Zeichen religiöser, politischer oder weltanschaulicher Überzeugungen an ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen.

IX erhob beim ArbG Hamburg (Deutschland) Klage auf Verurteilung von WABE, die Abmahnungen wegen des Tragens des islamischen Kopftuchs aus ihrer Personalakte zu entfernen. MJ erhob vor den nationalen Gerichten Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der von MH erteilten Weisung sowie auf Ersatz des erlittenen Schadens. Nachdem die vorinstanzlichen Gerichte der Klage von MJ stattgegeben hatten, legte MH Revision zum BAG (Deutschland) ein.

Vor diesem Hintergrund haben die beiden vorlegenden Gerichte beschlossen, den EuGH um Auslegung der Richtlinie 2000/78 zu ersuchen. Insbesondere ist der EuGH gefragt worden, ob eine interne Regel eines Unternehmens, die den Arbeitnehmern das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, ggü. Arbeitnehmern, die aufgrund religiöser Gebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen, eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung darstellt, unter welchen Voraussetzungen die etwaige mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung, die sich aus dieser Regel ergibt, gerechtfertigt sein kann, und welche Gesichtspunkte bei der Prüfung der Angemessenheit einer solchen Ungleichbehandlung zu berücksichtigen sind.

In seinem Urteil erläutert der EuGH u.a., unter welchen Voraussetzungen eine sich aus einer solchen internen Regel ergebende mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung gerechtfertigt sein kann (Urteil des EuGH in den verbundenen Rechtssachen C-804/18 WABE und C-341/19 MH Müller Handel).

LÖSUNG

In einem ersten Schritt ist im Zusammenhang mit der Rechtssache C-804/18 zu prüfen, ob eine interne Regel eines Unternehmens, die den Arbeitnehmern das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, ggü. Arbeitnehmern, die aufgrund religiöser Gebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen, eine nach der Richtlinie 2000/78 verbotene unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung darstellt.

Es ist festzustellen, dass das Tragen von Zeichen oder Kleidung zur Bekundung der eigenen Religion oder Überzeugung unter die "Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit" fällt. Für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2000/78 sind die Begriffe "Religion" und "Weltanschauung" die zwei Seiten ein und desselben Diskriminierungsgrundes.

Nach der Rechtsprechung des EuGH stellt eine solche Regel keine unmittelbare Diskriminierung dar, da sie unterschiedslos für jede Bekundung solcher Überzeugungen gilt und alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleichbehandelt, indem ihnen allgemein und undifferenziert vorgeschrieben wird, sich neutral zu kleiden, was das Tragen solcher Zeichen ausschließt. Diese Feststellung wird nicht durch die Erwägung in Frage gestellt, dass einige Arbeitnehmer religiöse Gebote befolgen, die eine bestimmte Bekleidung vorschreiben. Die Anwendung einer internen Regel wie der oben genannten kann zwar solchen Arbeitnehmern besondere Unannehmlichkeiten bereiten, doch ändert dies



nichts an der Feststellung, dass diese Regel, die Ausdruck einer Politik der Neutralität des Unternehmens ist, grundsätzlich keine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern einführt, die auf einem untrennbar mit der Religion oder der Weltanschauung verbundenen Kriterium beruht.

Im vorliegenden Fall scheint die in Rede stehende Regel allgemein und ohne jede Differenzierung angewandt worden zu sein, da der betreffende Arbeitgeber auch im Fall einer Arbeitnehmerin, die ein religiöses Kreuz trug, verlangt und erwirkt hat, dass sie dieses Zeichen ablegt. Im Ergebnis stellt unter diesen Umständen eine Regel wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung ggü. Arbeitnehmern dar, die in Anwendung religiöser Gebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen.

In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob eine sich aus einer solchen internen Regel ergebende mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung mit dem Willen des Arbeitgebers gerechtfertigt werden kann, eine Politik politischer, weltanschaulicher und religiöser Neutralität ggü. seinen Kunden oder Nutzern zu verfolgen, um deren berechtigten Erwartungen Rechnung zu tragen. Dies ist unter bestimmten Voraussetzungen zu bejahen.

Der Wille eines Arbeitgebers, im Verhältnis zu den Kunden eine Politik der politischen, weltanschaulichen oder religiösen Neutralität zum Ausdruck zu bringen, kann ein rechtmäßiges Ziel darstellen. Allerdings reicht dieser bloße Wille für sich genommen nicht aus, um eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung sachlich zu rechtfertigen, da eine sachliche Rechtfertigung nur bei Vorliegen eines wirklichen Bedürfnisses dieses Arbeitgebers festgestellt werden kann. Die für die Feststellung eines solchen Bedürfnisses maßgeblichen Gesichtspunkte sind insbesondere die Rechte und berechtigten Erwartungen der Kunden oder Nutzer, und speziell für den Bereich des Unterrichts der Wunsch von Eltern, dass ihre Kinder von Personen beaufsichtigt werden, die im Kontakt mit den Kindern nicht ihre Religion oder Weltanschauung zum Ausdruck bringen.

Für die Beurteilung, ob ein wirkliches Bedürfnis besteht, ist es von besonderer Bedeutung, dass der Arbeitgeber nachgewiesen hat, dass ohne eine solche Politik der Neutralität seine unternehmerische Freiheit beeinträchtigt würde, da er angesichts der Art seiner Tätigkeit oder des Umfelds, in dem diese ausgeübt wird, nachteilige Konsequenzen zu tragen hätte.

Es wird klaggestellt, dass die Ungleichbehandlung geeignet sein muss, die ordnungsgemäße Anwendung dieser Neutralitätspolitik zu gewährleisten, was voraussetzt, dass diese Politik konsequent und systematisch befolgt wird. Schließlich muss das Verbot, ein sichtbares Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz zu tragen, auf das beschränkt sein, was im Hinblick auf den tatsächlichen Umfang und die tatsächliche Schwere der nachteiligen Konsequenzen, denen der Arbeitgeber durch ein solches Verbot zu entgehen sucht, unbedingt erforderlich ist.

In einem dritten Schritt ist im Zusammenhang mit der Rechtssache C-341/19 zu prüfen, ob eine mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, die sich aus einer internen Regel eines Unternehmens ergibt, die es verbietet, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen zu tragen, um eine Neutralitätspolitik in diesem Unternehmen sicherzustellen, nur dann gerechtfertigt sein kann, wenn ein solches Verbot jede sichtbare Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen umfasst, oder ob ein auf auffällige großflächige Zeichen beschränktes Verbot genügt, sofern es in kohärenter und systematischer Weise durchgesetzt wird.

Hierzu wird festgestellt, dass solch ein begrenztes Verbot geeignet ist, Personen, die religiösen oder weltanschaulichen Strömungen anhängen, die das Tragen eines großen Kleidungsstücks oder Zeichens, wie beispielsweise einer Kopfbedeckung, vorsehen, stärker zu beeinträchtigen. So wird in den Fällen, in denen das Kriterium des Tragens auffälliger großflächiger Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen mit einer oder mehreren bestimmten Religion(en) oder Weltanschauung(en) untrennbar verbunden ist, das von einem Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auf der Grundlage eines solchen Kriteriums auferlegte Verbot, diese Zeichen zu tragen, zur Folge haben, dass einige Arbeitnehmer wegen ihrer Religion oder Weltanschauung weniger günstig behandelt werden als andere. Dies stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, die nicht gerechtfertigt werden kann.



Für den Fall, dass keine unmittelbare Diskriminierung festgestellt werden sollte, ist darauf hinzuweisen, dass eine Ungleichbehandlung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende dann, wenn erwiesen wäre, dass sie tatsächlich zu einer besonderen Benachteiligung der Personen führt, die einer bestimmten Religion oder Weltanschauung anhängen, eine mittelbare Diskriminierung darstellen würde, die nur gerechtfertigt sein kann, wenn das Verbot jede sichtbare Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen erfasst. Eine Neutralitätspolitik innerhalb des Unternehmens kann ein rechtmäßiges Ziel darstellen und muss einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens entsprechen, wie beispielsweise die Verhinderung sozialer Konflikte oder ein neutrales Auftreten des Arbeitgebers ggü. den Kunden, um eine mittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen. Eine Politik der Neutralität im Unternehmen kann aber nur dann wirksam verfolgt werden, wenn überhaupt keine sichtbaren Bekundungen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen erlaubt sind, wenn die Arbeitnehmer mit Kunden oder untereinander in Kontakt stehen, da das Tragen jedes noch so kleinen Zeichens die Eignung der Regel zur Erreichung des verfolgten Ziels beeinträchtigt.

In einem vierten Schritt wird entschieden, dass nationale Vorschriften, die die Religionsfreiheit schützen, bei der Prüfung der Frage, ob eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung angemessen ist, als günstigere Vorschriften berücksichtigt werden dürfen. Bei der Prüfung, ob die Beschränkung, die sich aus einer Maßnahme zur Gewährleistung einer Politik der politischen, weltanschaulichen und religiösen Neutralität ergibt, i.S.v. Art. 2 II Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 angemessen ist, sind die verschiedenen in Rede stehenden Rechte und Freiheiten zu berücksichtigen und es ist Sache der nationalen Gerichte, 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. Dadurch kann gewährleistet werden, dass dann, wenn mehrere in den Verträgen verankerte Grundrechte und Grundsätze in Rede stehen, bei der Beurteilung der Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit die mit dem Schutz der verschiedenen Rechte und Grundsätze verbundenen Anforderungen miteinander in Einklang gebracht werden und dass zwischen ihnen ein angemessenes Gleichgewicht besteht. Es wird weiter festgestellt, dass der Unionsgesetzgeber es dadurch, dass er 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 geltend gemacht werden können, hergestellt hat, sondern es den Mitgliedstaaten und ihren Gerichten überlassen hat, diesen Einklang herzustellen, erlaubt hat, dem jeweiligen Kontext der einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen und jedem Mitgliedstaat im Rahmen dieses Ausgleichs einen Wertungsspielraum einzuräumen.