

# Arbeitsgericht Bonn

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§ 15 Abs 1 AGG, § 15 Abs 2 AGG, § 22 AGG, § 15 Abs 4 AGG, § 3 Abs 2 AGG, § 45 Hessisches Beamtenengesetz, Art. 12 Abs 1 GG, Art. 16 GR-Charta

- 1. Der Begriff der Religion umfasst auch das Bekunden des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit, wobei das Tragen eines islamischen Kopftuchs eine Bekundung des Glaubens ist.**
- 2. Zwar ist der Wunsch eines Arbeitgebers, den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln, von der nach Art 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) bzw. Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GR-Charta) geschützten unternehmerischen Freiheit umfasst und stellt ein rechtmäßiges Ziel dar, wobei das damit verbundene Bekundungsverbot jedoch nicht angemessen ist.**
- 3. Eine Abwägung widerstreitender Interessen führt dazu, dass die Religionsfreiheit einer Bewerberin, die nicht bereit ist ihr Kopftuch abzulegen, überwiegt, wenn der Arbeitgeber Umstände, die ein Bekundungsverbot rechtfertigen könnten, nicht darlegt.**
- 4. Die Neutralität einer Kindertageseinrichtung wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass eine Erzieherin aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt.**
- 5. Bei der Beurteilung der angemessenen Höhe einer Entschädigung nach §15 Abs. 2 AGG sind alle Umstände des Einzelfalls, wie etwa Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns und der Sanktionszweck der Entschädigung zu berücksichtigen.**

ArbG Offenbach, Urteil vom 25.09.2019 Az. 4 Ca 230/19

#### **Tenor:**

Die beklagte Stadt wird verurteilt, an die Klägerin Euro 4.807,49 (in Worten: Euro Viertausendachthundertsieben 49/100) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13. Mai 2019 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien je zur Hälfte.

Der Wert des Streitgegenstandes wird festgesetzt auf Euro 9.614,97.

Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen. Die Statthaftigkeit der Berufung nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes bleibt hiervon unberührt.

## **Tatbestand:**

1

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund der Religion bzw. des Geschlechts.

2

Die Klägerin ist Sozialpädagogin. Sie erwarb erfolgreich den Bachelor Soziale Arbeit und weist eine praktische Berufserfahrung von insgesamt zwei Jahren auf. Aus einem religiösen Verpflichtungsgefühl heraus trägt die Klägerin ein Kopftuch.

3

Am 9. Februar 2019 bewarb sich die Klägerin auf eine bei der Beklagten ausgeschriebenen Vollzeitstelle als Erzieherin (Bl. 9 d.A.), die nach den einschlägigen TVöD-Regelungen vergütet wird.

4

Für die Arbeitsverhältnisse der in der Stadtverwaltung der Beklagten Beschäftigten besteht folgende Dienstanweisung vom 19. November 2018:

5

Für die Arbeitsverhältnisse der in der Stadtverwaltung ... Beschäftigten findet § 45 Hessisches Beamtenengesetz für alle Arbeitsplätze mit unmittelbarem Kundenkontakt entsprechende Anwendung und ist zwingend zu beachten.

...

6

§ 45 Hessisches Beamtenengesetz lautet wie folgt:

7

Beamtinnen und Beamte haben sich im Dienst politisch, weltanschaulich und religiös neutral zu verhalten. Insbesondere dürfen sie Kleidungsstücke, Symbole oder andere Merkmale nicht tragen oder verwenden, die objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die Neutralität ihrer Amtsführung zu beeinträchtigen oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Frieden zu gefährden. Bei der Entscheidung über das Vorliegen der Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 ist der christlich und humanistisch geprägten abendländischen Tradition des Landes Hessen angemessene Rechnung zu tragen.

8

Die Beklagte lud die Klägerin zu einem Vorstellungsgespräch ein, welches von Frau ... vom Fachdienst Kindertageseinrichtungen ... der Stadt ... geleitet wurde. Nachdem das Fachgespräch positiv verlief und auch bereits Details wie Voll- oder Teilzeitumfang und Vertragsdetails thematisiert wurden, wurde die Klägerin gefragt, ob sie bereit wäre, während der Dienstzeit das Kopftuch abzulegen. Frau ... sagte sinngemäß, dass absolut sichergestellt sein müsse, dass die Klägerin das Kopftuch ablegt; nur dann könne sie in einer Einrichtung der Stadt arbeiten. Das konnte die Klägerin nicht wie gewünscht zusichern. Sie kämpfte im Nachgang tagelang mit psychischen Beschwerden mit Selbstzweifeln und einem starken Gefühl der Hoffnungslosigkeit und Ausweglosigkeit. Die negativen Auswirkungen wirken bis heute nach.

9

Mit Schreiben vom 4. März 2019 (Bl. 11 d.A.) teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass sie an einem weiteren Bewerbungsverfahren nicht beteiligt werde. Als die Klägerin daraufhin am 7. März 2019 per Email signalisierte, das Kopftuch abzulegen (Bl. 12 d.A.), vermittelte Frau ... am 12. März 2019 (Bl. 13 d.A.) einen Kontakt zur städtischen Einrichtung ..., wo die Klägerin einen Hospitationstermin vereinbaren und so weiter am Bewerbungsprozess teilnehmen könne.

10

Mit Schreiben vom 8. April 2019 (Bl. 14 f d.A.) machte die Klägerin Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche gegenüber der Beklagten geltend. Mit Schreiben vom 13. Mai 2019 (Bl. 17 d.A.) wies die Beklagte die Forderung zurück.

11

Mit ihrer bei dem Arbeitsgericht Offenbach a.M. am 26. Juni 2019 eingegangenen Klage macht die Klägerin eine Entschädigung in Höhe des dreifachen durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes einer nach TVöD SuE EG 8a Stufe 2 vergüteten Vollzeitstelle geltend. Einschließlich der Jahressonderzahlung in Höhe von 79,51 % eines einfachen Bruttomonatsgehalts beträgt das Durchschnittsmonatsgehalt dieser Stufe Euro 3.204,99 brutto. Da die Beklagte Fachkräfte in den Erziehungsberufen Hände ringend sucht, geht die Klägerin davon aus, dass sie eine unbefristete Stelle erhalten hätte, wenn sie der Aufforderung, das Kopftuch abzulegen, nachgekommen wäre.

12

Die Klägerin beantragt,

13

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin wegen einer Diskriminierung eine Entschädigung in Geld zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch den Betrag von 9.614,97 € nicht unterschreitet, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13.05.2019.

14

Die Beklagte beantragt,

15

die Klage abzuweisen.

16

Sie ist der Auffassung, es liege keine Benachteiligung vor, weil von allen Bewerbern und Beschäftigten mit Publikums- und Bürgerkontakt religiöse und weltanschauliche Neutralität verlangt wird; es gehe nicht ausschließlich um die staatliche Neutralität gegenüber der Religionsfreiheit der Bewerberin, sondern auch um die Konzeption der Kindertageseinrichtungen mit der entsprechenden Außenwirkung gegenüber den Kindern und Personensorgeberechtigten; in Anbetracht dessen, dass in § 3 Abs. 1 SGB VIII gesetzlich festgehalten ist, dass Jugendhilfe durch die Vielfalt von Trägern unterschiedlicher Wertorientierungen und die Vielfalt von Inhalten, Methoden und Arbeitsformen gekennzeichnet ist, sei es legitim, wenn sich die städtischen Einrichtungen auf eine religiöse und weltanschauliche Neutralität berufen um sich im Rahmen der Trägervielfalt von anderen Einrichtungen zu unterscheiden. Sie behauptet, dies erfordere von den dort Beschäftigten den Verzicht auf jedwede religiöse und weltanschauliche Symbolik.

17

Zur Ergänzung des Tatbestandes wird auf die jeweils gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 26. Juli 2019 und vom 25. September 2019 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

18

Die Klage ist teilweise begründet. Der Klägerin steht ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von eineinhalb Monatsgehältern aus § 15 Abs. 2 AGG zu, weil sie wegen ihrer Religion von der Beklagten bei der Bewerbung um eine Stelle als Erzieherin benachteiligt wurde.

19

Die Klägerin hat ihren Anspruch mit Schreiben vom 8. April 2019 gemäß § 15 Abs. 4 AGG rechtzeitig innerhalb von zwei Monaten nach der schriftlichen Ablehnung vom 4. März 2019 geltend gemacht und die Entschädigung gemäß § 61b Abs. 1 ArbGG fristgerecht innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung erhoben.

20

Die Klägerin wurde wegen ihrer Religion mittelbar benachteiligt i.S.v. § 3 Abs. 2 AGG.

21

Eine mittelbare auf die Religion beruhende Ungleichbehandlung gemäß § 3 Abs. 2 AGG liegt vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale Verpflichtung tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer bestimmten Religion in besonderer Weise benachteiligt werden, es sei denn, die betreffenden Vorschriften sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Die Klägerin wurde durch die auf einer allgemeinen Regel beruhende Weisung wegen der Religion ungleich behandelt. Der Begriff der Religion umfasst auch das Bekunden des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit (vgl. EuGH vom 14. März 2017, C-157/15, zitiert nach juris). Das Tragen eines islamischen Kopftuchs ist eine Bekundung des Glaubens. Die Klägerin trägt ein Kopftuch aus religiösem Verpflichtungsgefühl heraus. Weil die Klägerin nicht zusicherte, entsprechend der Dienstanweisung vom 19. November 2018 ihr Kopftuch während der Dienstzeiten abzulegen, beteiligte die Beklagte die Klägerin nicht am weiteren Bewerbungsverfahren. Die Klägerin erfuhr damit aufgrund ihrer Religion eine unterschiedliche Behandlung aufgrund einer allgemeinen Regel. Dies stellt eine mittelbare Ungleichbehandlung dar (vgl. EuGH vom 14. März 2017, C-157/15).

22

Die mittelbare Benachteiligung ist nicht sachlich gerechtfertigt.

23

Die Beklagte beruft sich im Wesentlichen darauf, sich für die städtischen Einrichtungen im Rahmen der Trägervielfalt für eine religiöse und weltanschauliche Neutralität entschieden zu haben. Zwar ist der Wunsch eines Arbeitgebers, den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln, von der nach Art 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) bzw. Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GR-Charta) geschützten unternehmerischen Freiheit umfasst und stellt ein rechtmäßiges Ziel dar (vgl. EuGH vom 14. März 2017, C-157/15). Das damit verbundene Bekundungsverbot ist jedoch nicht angemessen.

24

Die Angemessenheit einer Ungleichbehandlung setzt voraus, dass die durch eine Maßnahme verursachten Nachteile im Hinblick auf das angestrebte Ziel nicht unverhältnismäßig sind und dass diese Praxis nicht eine übermäßige Beeinträchtigung der legitimen Interessen derjenigen Personen bewirkt, die sich auf ein geschütztes Merkmal berufen können (EuGH 16. Juli 2015, C 83/14, RN 123 zitiert nach juris). Es ist daher eine Abwägung der widerstreitenden Interessen - hier Religionsfreiheit einerseits und unternehmerische Freiheit andererseits - vorzunehmen.

25

Die Abwägung der widerstreitenden Interessen führt dazu, dass die Religionsfreiheit der Klägerin überwiegt, weil die Beklagte Umstände, die ein Bekundungsverbot rechtfertigen könnten, nicht darlegt. Allein die Entscheidung, sich in Abgrenzung zu anderen Einrichtungen weltanschaulich sowie religiös neutral auszurichten, genügt nicht.

26

Es wird zugunsten der Beklagten unterstellt, dass sie die vorgegebene Neutralitätspolitik tatsächlich in kohärenter und systematischer Weise verfolgt, was in Anbetracht der in der mündlichen Verhandlung erfolgten Andeutung, dass christliche Feste mit den Kindern begangen würden, nicht ohne Weiteres anzunehmen sein dürfte.

27

Die Neutralität der Kindertageseinrichtung wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass eine Erzieherin aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt.

28

Die Neutralität im Rahmen einer Kindertageseinrichtung ist gewahrt, wenn die Erfüllung des pädagogischen Auftrages nicht durch bestimmte politische, ideologische oder weltanschauliche Richtungen sondern von einer Offenheit gegenüber der Vielfalt weltanschaulich-religiöser Überzeugungen geprägt ist. Entscheidend sind daher Inhalt und Kontext der Erziehungsarbeit. Mit dem Tragen eines Kopftuchs durch einzelne Erzieherinnen ist keine Identifizierung der Kindertageseinrichtung mit einem bestimmten Glauben verbunden. Der staatliche Einrichtungsträger, der eine mit dem Tragen eines Kopftuchs verbundene religiöse Aussage einer Erzieherin hinnimmt, macht diese Aussage nicht schon dadurch zu seiner eigenen und muss sich nicht als von ihm beabsichtigt zurechnen lassen. Solange die Erzieherin nicht verbal für ihre Position oder ihren Glauben wirbt und die von ihr betreuten Kinder über ihr Auftreten hinausgehend zu beeinflussen versucht, bleibt die Erfüllung des pädagogischen Auftrages neutral. Allein vom Tragen eines Kopftuchs aus religiösen Gründen geht für sich genommen noch kein werbender oder gar missionierender Effekt aus. Dadurch wird auch nicht die negative Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Kindergartenkinder beeinträchtigt. Sie werden lediglich mit der ausgeübten positiven Glaubensfreiheit der Erzieherin in Form einer glaubensgemäßen Bekleidung konfrontiert. Insofern spiegelt sich auch in Kindertageseinrichtungen die religiös-pluralistische Gesellschaft wider. Im Übrigen wird diese Konfrontation durch das Auftreten anderer Erzieher mit anderem Glauben oder anderer Weltanschauung in aller Regel relativiert und ausgeglichen (vgl. BVerfG, 18. Oktober 2016, 1 BvR 354/11, zitiert nach juris).

29

Gemäß § 15 Abs. 2 AGG ist der Klägerin eine angemessene Entschädigung zuzusprechen. Bei der Beurteilung der angemessenen Höhe der festzusetzenden Entschädigung sind alle Umstände des Einzelfalls, wie etwa Art und Schwere der

Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns und der Sanktionszweck der Entschädigung zu berücksichtigen (vgl. BAG vom 19. Mai 2016, 8 AZR 470/14, zitiert nach juris). Bei Anwendung dieser Grundsätze sind anderthalb Durchschnittsgehälter zu Grunde zu legen. Dabei ist zum einen zu berücksichtigen, dass die Klägerin wegen ihrer Religion benachteiligt wurde. Andererseits hat die Beklagte einer Dienstanweisung gerecht werden wollen. Es ging nicht um den konkreten Einzelfall der Klägerin, sondern um die Umsetzung eines generellen Verbots hinsichtlich dessen sie in Anbetracht der Entscheidung des EuGH vom 14. März 2017 legitime Aspekte gesehen hat.

30

Der Zinsanspruch ergibt sich aus den Gesichtspunkt des Verzuges (§§ 280 Abs. 1, 286 Abs. 1 und 2 Nr. 3, 288 Abs. 1 BGB).

31

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG.

32

Der Wert des Streitgegenstandes ergibt sich aus dem Klageantrag.

33

Gründe, die die Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG begründen könnten, sind nicht ersichtlich.