Claus Dieter Classen, Greifswald*

Kopftuch ade?
Zu den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs vom 14.03.2017

Die EuGH-Urteile vom 14.03.2017 zu arbeitgeberseitig verhängten Kopftuchverboten überzeugen nicht, weil sie diese zu Unrecht nur als – gerechtfertigte – mittelbare Diskriminierung einstufen. Da das Unionsrecht aber nur einen Mindeststandard postuliert, entfalten die Urteile für Deutschland keine Wirkung.

I. Einleitung

Am 14.03.2017 entschied der EuGH in zwei Urteilen über die Zulässigkeit arbeitgeberseitiger Verbote des Tragens von Kopftüchern durch Arbeitnehmerinnen.[1] Damit wurde deutlich, dass eine Frage, die lange Zeit in Deutschland allein verfassungsrechtlich diskutiert wurde,[2] auch eine unionsrechtliche Facette aufweist. Diese ist bemerkenswert, weil nicht die Religionsfreiheit, sondern das Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Religion im Vordergrund steht. In dogmatischer Hinsicht sind die Urteile vor allem wegen der im konkreten Fall wenig überzeugenden Abgrenzung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung interessant.

Nach einer kurzen Einführung in die Fälle und ihren unionsrechtlichen Hintergrund (II.) sollen die beiden Urteile einschließlich der ihnen vorangegangenen Schlussanträge der Generalanwälte näher erläutert werden (III.). Anschließend wird die Argumentation des EuGH kritisch beleuchtet (IV.) und die Frage nach Konsequenzen

* Prof. Dr. *Claus Dieter Classen* ist Professor für Öffentliches Recht, Europa- und Völkerrecht an der Universität Greifswald; zudem ist er Mitglied des Landesverfassungsgerichts und Richter am Oberverwaltungsgericht Mecklenburg-Vorpommern.

1 EuGH, Urt. v. 14.03.2017, Rs. C-157/15 – *G4S Secure Resolutions*; Urt. v. 14.03.2017, Rs. C-188/15 – *Bougnaoui und ADDH*.

2 BVerfGE 108, 282; 138, 296; BVerfG (K), NZA 2016, 1522; dazu *Pfengler*, GreifRecht erklärt: Grenzen des Kopftuchverbots in Schulen und Kitas, GreifRecht 2017, 43 ff.; siehe ferner BVerfG (K), Beschl. v. 27.06.2017 – 2 BvR 1333/17.

für Deutschland aufgeworfen (V.), bevor dann im Rahmen eines Fazits das Urteil in den größeren Rahmen der unionsrechtlichen Einhegung des deutschen Religionsrechts gestellt wird (VI.).

II. Die Fälle und ihr unionsrechtlicher Rahmen

Beiden Urteilen liegen Fälle zugrunde, in denen muslimische Arbeitnehmerinnen entgegen einer Anordnung ihres Arbeitgebers mit Kopftuch am Arbeitsplatz erschienen und von diesem deshalb gekündigt worden waren. Der eine Fall spielte in Belgien,[3] der andere in Frankreich.[4] Ausschlaggebend für die Kündigung im belgischen Fall war eine alle politischen, philosophischen und religiösen Äußerungen von Arbeitnehmern im Betrieb untersagende Neutralitätsanweisung des Arbeitgebers; im französischen Fall hatte ein Kunde des Arbeitgebers diesen um eine Bedienung durch Mitarbeiter ohne Kopftuch gebeten. In beiden Fällen haben die gekündigten Arbeitnehmerinnen vor dem zuständigen nationalen Arbeitsgericht geklagt, das sich jeweils entschlossen hat, den EuGH im Rahmen eines Vorlageverfahrens nach Art. 267 AEUV anzurufen.

Normative Grundlage der beiden Urteile bildet Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichberechtigung und Beschäftigung im Beruf. Die Richtlinie ist auf den heutigen Art. 19 AEUV gestützt, der dem Rat gestattet, einstimmig und mit Zustimmung des Parlaments, „geeignete Vorkehrungen (zu) treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen." Art. 2 der Richtlinie verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Arbeitnehmern aus Gründen unter anderem der Religion. Ausnahmen sind nur unter engen Voraussetzungen möglich.

Wenn hier nicht die in der Grundrechtecharta enthaltene Garantie der Religionsfreiheit (Art. 10 GRC) herangezogen wurde, dürfte ein Grund darin liegen, dass danach nicht gefragt wurde. In jedem Fall spricht der Umstand, dass es vorliegend um eine Drittwirkung ging, nicht gegen dessen Anwendbarkeit. Der EuGH hat jedenfalls bislang die grundrechtlichen Diskriminierungsverbote auch unmittelbar zwischen Privaten angewendet.[5] Art. 51 GRC, wo als Adressaten der Grundrechte nur Union und unter gewissen Voraussetzungen die Mitgliedstaaten benannt werden, wird so als Definition des sachlichen, nicht des personellen Anwendungsbereichs verstanden. Ob der jüngste Widerstand aus der nationalen Gerichtsbarkeit – Ende 2016 hat das oberste dänische Gericht ein entsprechendes EuGH-Urteil als nicht vom dänischen Zustimmungsgesetz zu den Verträgen und damit in der Terminologie des BVerfG als *ultra-vires*-Akt[6] angesehen[7], hieran etwas ändern wird, bleibt abzuwarten. Ob die Charta hier auch deshalb nicht herangezogen wurde, weil weder die Union als solche tätig noch die Richtlinie jenseits des auch grundrechtlich verankerten Diskriminierungsverbots (Art. 21 GRC) Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten begründete,[8] muss offen bleiben.

Für die vom EuGH damit zu entscheidende Frage, ob eine Entlassung nach der Richtlinie zulässig ist oder nicht, ist zentral, ob es in diesem Fall um eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 lit. a) der Richtlinie oder eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 lit. b) geht. Im ersten Fall wäre eine Rechtfertigung nur nach Maßgabe von besonderen beruflichen Anforderungen möglich (Art. 4). Handelt es sich dagegen im Sinne von Art. 2 Abs. 2 lit. b) um eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift, die allerdings Personen einer bestimmten Religion in besonderer Weise benachteiligt, könnte eine Maßnahme durch alle rechtmäßigen Ziele gerechtfertigt werden, sofern die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Der Grund für diese unterschiedliche Behandlung liegt darin, dass im ersten Fall das Kriterium der Rechtfertigung wirklich eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot legitimieren soll. Im zweiten Fall dagegen soll mit der Rechtfertigung festgestellt werden, ob überhaupt eine Diskriminierung aus Gründen der Religion vorliegt, konkreter, ob der zunächst nur durch eine rein faktische Verbindung hergestellte Zusammenhang von Kriterium und Benachteiligung tatsächlich auf die Religion zurückzuführen ist oder nicht in Wirklichkeit auf einen anderen Sachgrund. Dementsprechend können insoweit die Voraussetzungen deutlich großzügiger sein.

Zu beachten ist schließlich, dass der EuGH in Vorlageverfahren letztlich formal nicht den eigentlichen Fall als solchen entscheidet, sondern nur die europäischen Vorgaben auslegt und deren Anwendung dann dem nationalen Gericht überlässt.

III. Analyse des Urteils und der Schlussanträge

Zur zentralen Frage, ob in den den Vorabentscheidungsersuchen zugrunde liegenden Fällen eine unmittelbare oder eine mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion vorlag, betont der EuGH zunächst die Notwendigkeit, den Begriff der Religion in der Richtlinie in Übereinstimmung mit der EMRK zu interpretieren. Er erfasst damit wie dort nicht nur das *forum internum*, sondern

3 EuGH, Urt. v. 14.03.2017, Rs. C-157/15 – *G4S Secure Resolutions.*

4 EuGH, Urt. v. 14.03.2017, Rs. C-188/15 – *Bougnaoui und ADDH.*

5 EuGH, Urt. v. 19.01.2010, Rs. C-555/07 – *Kücükdeveci*; Urt. v. 19.04.2016, Rs. C-441/14 – *Dansk Industri*, Rn. 22 ff. Dazu instruktiv *Kainer,* Privatrecht zwischen Richtlinien und Grundrechten, GPR 2016, 262 ff.

6 Dazu BVerfGE 123, 267 (353); 126, 286 (304); Urt. v. 21.06.2016 – 2 BvR 2728/13 u.a., Rn. 143.

7 Urt. v. 06.12.2016, Nr. 15/2014, unmittelbar bezogen auf die EuGH-Entscheidung im Fall EuGH, Urt. v. 19.04.2016, Rs. C-441/14 – *Dansk Industri*.

8 Zu dieser Facette der Interpretation von Art. 51 GRC, soweit es um den Vollzug von Unionsrecht durch Mitgliedstaaten geht, siehe etwa EuGH, Urt. v. 06.03.2014, Rs. C-206/13 – *Siragusa*, Rn. 26.

auch das *forum externum*, also das von der Religion vorgegebene Verhalten in der Öffentlichkeit.[9] Trotzdem stellt das Verbot eines aus religiösen Gründen getragenen Kopftuches nicht immer eine unmittelbare Diskriminierung dar. Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, ganz generell politische, philosophische und religiöse Äußerungen im Betrieb zu unterbinden und so dessen weltanschauliche Neutralität zu sichern, und wird diese Politik auch tatsächlich konsequent und einheitlich umgesetzt, soll allenfalls eine mittelbare Diskriminierung vorliegen. Der Wunsch des Arbeitgebers nach Neutralität sei nämlich legitim und das Verbot stelle ein angemessenes und verhältnismäßiges Mittel dar. Daher sei in einem solchen Fall eine Kündigung des Arbeitgebers gerechtfertigt, und es liege keine mittelbare Diskriminierung vor.[10]

Sofern diese Voraussetzungen nicht gegeben seien, der Arbeitgeber also nur in Einzelfällen auf Kundenwünsche reagiere, sei dagegen eine unmittelbare Diskriminierung gegeben. Da abgesehen von Spezialfällen ein generelles Verbot von Kopftüchern kaum durch „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen" gemäß Art. 4 der Richtlinie gerechtfertigt werden kann, ist diese Diskriminierung regelmäßig unzulässig. Insbesondere vermögen nach Auffassung des EuGH subjektive Faktoren wie Kundenwünsche ein solches Verbot nicht zu rechtfertigen.[11] Im Ergebnis ist der EuGH damit in beiden Fällen den Schlussanträgen der beiden Generalanwältinnen, Frau *Kokott* im belgischen[12] und Frau *Sharpston* im französischen[13] Fall, gefolgt.

Die auf den ersten Blick verblüffende Annahme einer mittelbaren Diskriminierung hat vor allem die deutsche Generalanwältin *Kokott* ausführlich begründet. Dabei weist sie zwar zu Recht darauf hin, dass der EuGH an sich den Begriff der unmittelbaren Diskriminierung eher weit versteht. Es geht nicht nur um eine Benachteiligung, die ganz unmittelbar mit der betreffenden Eigenschaft gebunden ist, sondern es werden auch daraus resultierende zwingende Konsequenzen erfasst. Dementsprechend stellt es auch eine unmittelbare Benachteiligung aus Gründen der sexuellen Orientierung dar, wenn eine eingetragene Lebenspartnerschaft im Vergleich zur Ehe benachteiligt wird,[14] und es stellt eine unmittelbare Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts dar, wenn Frauen aus Gründen einer Mutterschaft benachteiligt werden.[15]

Vorliegend aber gehe es anders als in den anderen angesprochenen Fällen um eine bewusste Entscheidung eines Menschen und nicht nur einfach um eine natürliche Veranlagung.[16] Zudem werde ein Kopftuch als Ausdruck einer religiösen Überzeugung getragen; auf diese Kundgabe zu verzichten sei zumutbar.[17] Insoweit unterscheidet sich die Argumentation von der Generalanwältin *Sharpstons*, die deutlich zwischen dem Tragen eines Kopftuchs aus religiösen Gründen und der Werbung für eine Religion unterschieden hatte. Nach deren Meinung habe nur Letzteres keinen Platz im Arbeitsverhältnis.[18] Außerdem, so Frau *Kokott*, ginge es bei einer generellen Neutralitätspolitik nicht speziell um Äußerungen mit Blick auf eine bestimmte Religion oder überhaupt auf Religion, sondern in gleicher Weise um politische und philosophische Äußerungen.[19] Diesen zweitgenannten Gesichtspunkt stellte der Europäische Gerichtshof wie erwähnt in den Vordergrund seiner Argumentation.

Schließlich wird in den Urteilen wie in den Schlussanträgen auch die Judikatur des EGMR angesprochen. Dieser hat bekanntlich zwar verschiedentlich ein Verbot des Tragens vom Kopftuch durch den Staat als Arbeitgeber[20] oder auch für Schülerinnen bzw. Studentinnen in öffentlichen Bildungseinrichtungen als zulässig angesehen.[21] Im Übrigen aber, also insbesondere im privaten Arbeitsrecht, war dies aus seiner Sicht nur zulässig, wenn und soweit dies durch zwingende berufliche Anforderungen gerechtfertigt war. Hierzu ist eine differenzierende Rechtsprechung ergangen.[22] Auf diese gehen Richter und Generalanwälte des EuGH mit recht unterschiedlicher Intensität ein. Der EuGH verweist kurz auf diese Judikatur, betont aber nur allgemein die danach bestehende Möglichkeit, diese Freiheit in gewissen Grenzen zu beschränken.[23] Frau *Kokott* unterstreicht, dass es vorliegend nicht um einen Eingriff in die Religionsfreiheit, sondern darum ginge, ob eine Diskriminierung vorliegt.[24] Frau *Sharpston* hingegen erörtert die EGMR-Judikatur über 15 Randnummern und leitet aus ihr ab, dass in ihrem Fall des allein auf Kundenwünsche reagierenden Arbeitgebers das Verhalten des Arbeitgebers unzulässig war.[25]

IV. Kritik

1. Zur Unterscheidung von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung

Das Urteil überzeugt zunächst nicht, soweit es für den Fall einer allgemeinen Neutralitätspolitik des Arbeitgebers

9 EuGH (Fn. 3), Rn. 28; EuGH (Fn. 4), Rn. 30; GAin *Sharpston*, Schlussanträge v. 13.07.2016, Rs. C-188/15, Rn. 45; GAin *Kokott*, Schlussanträge v. 31.05.2016, Rs. C-157/15, Rn. 38.

10 Ausführlich EuGH (Fn. 3), Rn. 35 ff.; siehe ferner EuGH (Fn. 4), Rn. 33.

11 EuGH (Fn. 4), Rn. 40.

12 Schlussanträge *Kokott* (Fn. 9).

13 Schlussanträge *Sharpston* (Fn. 9).

14 EuGH, Urt. v. 01.04.2008, Rs.C-267/06 – *Maruko*, Rn. 71 ff.; Urt. v. 10.05.2011, Rs. C-147/08 – *Römer*, Rn. 40 ff.; Urt. v. 12.12.2013, Rs. C-267/12 – *Hay*, Rn. 31 ff.

15 EuGH, Urt. v. 08.11.1990, Rs. C-177/88 – *Dekker*, Rn. 12.

16 Schlussanträge *Kokott* (Fn. 9), Rn. 45, 116.

17 Schlussanträge *Kokott* (Fn. 9), Rn. 52.

18 Schlussanträge *Sharpston* (Fn. 9), Rn. 73.

19 Schlussanträge *Kokott* (Fn. 9), Rn. 52.

20 EGMR, Beschl. v. 15.01.2001, 42393/98 – *Dahlab*; Beschl. v. 24.01.2006, 66500/01 – *Kurtulmuş*.

21 Zu Studentinnen EGMR (GK), Urt. v. 10.11.2005, 44774/98 – *Leyla Şahin*, Rn. 112 ff.; zu Schülerinnen Urt. v. 04.12.2008, 31645/04 – *Kervanci*, Rn. 68 ff.

22 EGMR, Urt. v. 15.01.2013, 48430/10 u.a. – *Eweida* u.a., Rn. 89 ff.

23 EuGH (Fn. 3), Rn. 39.

24 Schlussanträge *Kokott* (Fn. 9), Rn. 54.

25 Schlussanträge *Sharpston* (Fn. 9), Rn. 45-60.

nur eine mittelbare Diskriminierung näher prüft und dann – insoweit konsequent – eine Rechtfertigung annimmt. Zwar bildet in einem solchen Fall die Religion nicht den einzigen Anknüpfungspunkt für eine Sanktion, sondern wird neben anderen verboten. Dies ändert aber nichts daran, dass, soweit es um das religiös motivierte Tragen bestimmter Kleidung geht, weiterhin unmittelbar an die das *forum externum* einschließende Religion angeknüpft wird. Dieser Fall unterscheidet sich also in keiner Weise von den anderen Fällen, in denen bestimmte, mit einem Merkmal verbundene Verhaltensweisen als unmittelbare Diskriminierung angesehen werden.[26]

Und soweit Frau *Kokott* darauf abstellt, dass es nicht um die Religion als solche, sondern nur das religiös motivierte Tragen eines Kleidungsstückes ginge, wird das Verhalten der betroffenen Frauen unzutreffend interpretiert. Es geht nicht um den in der Tat zumutbaren Verzicht auf die Bekundung einer religiösen Überzeugung; die Frauen wollen sich stattdessen in der Öffentlichkeit vor den Blicken von Männern schützen.[27] Dies hat Frau *Kokott* im Übrigen auch selbst früher angenommen, wenn auch unter Betonung von damit verbundenen problematischen Neben- und Folgewirkungen.[28] Zu Recht hat Frau *Sharpston* daher den obligatorischen Verzicht auf das Kopftuch als schwerwiegenden Eingriff in die Religionsfreiheit bewertet.[29] Wie weit der EuGH im Übrigen den Topos der unmittelbaren Diskriminierung versteht, zeigt die Qualifikation besonders schlechter Bedingungen bei der Stromversorgung eines überwiegend von Roma bewohnten Stadtviertels in einer bulgarischen Stadt als unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse auch im Fall einer sich nicht diesem Personenkreis zuordnenden Frau.[30]

2. Zur fehlenden Berücksichtigung der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte

Mit Blick auf Art. 9 EMRK gilt sicherlich, dass mangels der Anwendbarkeit des inhaltlich parallelen Art. 10 GRC dieser als solcher nicht anzusprechen war; die Verantwortung für die selbstverständlich auch hier gebotene Beachtung der EMRK liegt bei den Mitgliedstaaten. Dies ändert aber nichts daran, dass eine Maßnahme, die als ungerechtfertigte Beschränkung der Religionsfreiheit im Sinne der EMRK anzusehen wäre, im Gegensatz zur Auffassung des EuGH in jedem Fall auch als eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion anzusehen ist; eine Rechtfertigung des Verbots aus beruflichen Gründen wird damit ja nicht prinzipiell ausgeschlossen, wenn auch an recht hohe Hürden geknüpft.

V. Konsequenzen für Deutschland

Aus deutscher Sicht wirken die Entscheidungen überraschend. Nach der zweiten Entscheidung des BVerfG ist ein Kopftuchverbot für Lehrerinnen im Schuldienst nur zulässig, wenn im Einzelfall Gefahren für den Schulfrieden oder vergleichbare Rechtsgüter zu besorgen sind.[31] Mit Blick auf das private Arbeitsrecht hat vor vielen Jahren das Bundesarbeitsgericht ganz ähnlich entschieden, dass ein Kopftuchverbot durch den Arbeitgeber nur aus besonderen, auf die Berufstätigkeit bezogenen Gründen zulässig ist, im Übrigen aber nicht. Grundlage war eine von ihm angenommene mittelbare Drittwirkung der Religionsfreiheit,[32] präziser, eine entsprechende Schutzpflicht der staatlichen Gerichte.

Trotzdem sollten die EuGH-Entscheidungen an der Rechtslage in Deutschland eigentlich nichts ändern. Nach Art. 8 der Richtlinie beinhaltet diese nämlich eine Mindestvorschrift. Zwar hat insbesondere das BVerfG mehrfach betont, dass der Hinweis auf Mindestgarantien gerade in multipolaren Konstellationen problematisch ist, weil ein Übersteigen der Mindestgarantie eine unzulässige Beeinträchtigung der Rechte des anderen bedeuten kann.[33] Und vorliegend hat der EuGH immerhin auch die Unternehmensfreiheit (Art. 16 GRC) erwähnt.[34] Art. 8 der Richtlinie 2000/78 präzisiert aber ausdrücklich, 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". Dieses Grundverständnis ist nicht nur auf die Definition des Schutzniveaus, sondern auch auf die Entscheidung der Frage, ob überhaupt eine Diskriminierung besteht, zu beziehen. Daher wird die verfassungsrechtliche Lage vorliegend auch durch das an sich vorrangige Unionsrecht nicht beeinträchtigt, weil dieses im konkreten Kontext dem höheren nationalen Schutzniveau gar nicht entgegensteht.

VI. Fazit

Insgesamt zeigen die dargestellten EuGH-Urteile, dass weder Art. 17 AEUV, wonach die Union den Status, den Kirchen und religiöse Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigen soll, noch die verschiedenen religionsrechtlichen Vorbehalte des Bundesverfassungsgerichts in seiner Lissabon-Entscheidung[35] das

26 So auch *Germann*, Urteilsanmerkung, erscheint demnächst in EuR 2017.

27 So auch *Germann* (Fn. 26).

28 *Kokott*, Laizismus und Religionsfreiheit im öffentlichen Raum, Staat 44 (2005), 343 (355 f.).

29 Oben bei Fn. 18; ebenso BVerfGE 138, 296 Rn. 90.

30 EuGH, Urt. v. 16.07.2015, Rs. C-83/14 – *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD*, Rn. 50 ff., 72 ff. Dazu *Atrey*, Redefining frontiers of EU discrimination law, Public Law 2017, 185 ff.

31 BVerfGE 138, 296 Rn. 101 ff.

32 BAG, NJW 2003, 1685 (1686 f.), gebilligt von BVerfG (K), NJW 2003, 2815.

33 BVerfGE 111, 307 (327).

34 EuGH (Fn. 3), Rn. 38.

35 BVerfGE 123, 267 (358 f., 363).

nationale Religionsrecht vollständig dem europäischen Einfluss entziehen. Immerhin kann sich vorliegend weitergehendes Verfassungsrecht zugunsten der Religionsfreiheit durchsetzen. In anderen Fällen ist dies nicht automatisch so. So wird möglicherweise die vom BVerfG ausgesprochen großzügig definierte Reichweite von Loyalitätspflichten, deren Erfüllung ein religiöser Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangen kann,[36] durch den EuGH eingeschränkt.[37] Die bisherige, wenn auch unter Verstoß gegen die bisherige Datenschutzrichtlinie erfolgte vollständige Befreiung der öffentlich-rechtlich verfassten Kirchen von der staatlichen Datenschutzaufsicht[38] wird unter der Herrschaft der neuen Datenschutzgrundverordnung 2016/679 trotz einer entsprechenden Kirchenklausel in Art. 91 ebenfalls nicht aufrecht zu erhalten sein.[39] So stellt die Europäisierung der Rechtsordnung auch weiterhin das deutsche Religionsrecht vor nicht unerhebliche Herausforderungen. Zugleich ist zu hoffen, dass der EuGH wie der EGMR den Mitgliedstaaten den gerade im sensiblen Bereich des Religionsrechts unverzichtbaren Entscheidungsspielraum belässt.

36 BVerfGE 70, 138 (169 ff.); 137, 273 Rn. 112 ff.

37 Siehe dazu die laufenden Vorlageverfahren Rs. C-414/16 (*Egenberger*) und C-68/17 (*IR*). Grundlage im Unionsrecht ist Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78.

38 Zur Richtlinienwidrigkeit etwa *Classen*, Die Verwirklichung des Unionsrechts im Anwendungsbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, ZevKR 60 (2015), 115 (119 ff.).

39 Dazu *Classen*, Die Bedeutung von Art. 17 AEUV – zwanzig Jahre nach der Erklärung von Amsterdam, ZevKR 61 (2016), 333 (340 ff.).