

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Beklagte bietet Betreuungslösungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige bis zur Krisenberatung und Gesundheitsprävention an, betreibt mehrere Kinderbetreuungseinrichtungen und beschäftigt rund 1.700 Mitarbeiter an rund 70 Standorten.

Die Klägerin, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt, bewarb sich bei der Beklagten am 15. Februar 2023 für eine Tätigkeit als Werkstudentin für Recherchearbeiten am Standort Stuttgart, die mit einem Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 572,- Euro vergütet werden sollte.

Am 23. Februar 2023 fand ein Video-Vorstellungsgespräch statt, bei dem die Klägerin ein islamisches Kopftuch trug. Die Beklagte sagte der Klägerin die Stelle mündlich zu und schickte der Klägerin am 27. Februar 2023 verschiedene Unterlagen (Arbeitsvertrag, Formular zwecks Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses) zu, die diese unterschrieben zurückschicken sollte. Der Arbeitsvertrag (Anlage K 2, Bl. 16 – 24 d. A.) war von der Beklagten bereits unterschrieben.

§ 14 des Arbeitsvertrages enthielt folgende Regelung):

„(...)

§ 14 Diversity und Neutralitätsgebot

- (1) Die AG unterstützt Diversität am Arbeitsplatz, damit alle TM ihre beruflichen Potenziale entfalten können. Das TM verpflichtet sich, im Rahmen des Arbeitsverhältnisses niemanden aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, einer körperlichen Beeinträchtigung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu diskriminieren.
- (2) Die AG tritt politisch, weltanschaulich und religiös neutral auf. Dieses Neutralitätsgebot betrifft alle Religionen und Weltanschauungen gleichermaßen. Das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugung am Arbeitsplatz durch das TM ist daher untersagt.

Die Klägerin unterzeichnete diesen Arbeitsvertrag nicht und machte mit anwaltlichem Schreiben vom 9. März 2023 Ansprüche nach § 15 AGG geltend. Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 6. April 2023 ab.

Mit ihrer am 30. Mai 2023 beim Arbeitsgericht eingegangener und der Beklagten am 7. Juni 2023 zugestellten Klage verfolgt die Klägerin den Entschädigungsanspruch weiter.

Sie hat behauptet, die Beklagte habe auf ihre Nachfrage, ob das Neutralitätsgebot auch für sie gelte, da sie das islamische Kopftuch aus religiösen Gründen trage, die bereits erteilte Einstellungszusage zurückgenommen. Sie habe daher gegen die Beklagte einen Entschädigungsanspruch nach § 15 AGG. Sie habe aufgrund einer nicht gerechtfertigten mittelbaren Diskriminierung aufgrund der Religion einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung in Geld, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichtes gestellt werde, jedoch 1.716,00 Euro (drei Bruttomonatsgehälter) nicht unterschreiten solle. Diese Diskriminierung sei nicht gerechtfertigt. Sie bestreite, dass sie in ihrer Tätigkeit überhaupt Kundenkontakt gehabt hätte oder das Kopftuch den Betriebsfrieden störe.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin eine angemessene Entschädigung in Geld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags gemeint, der Anspruch scheitere schon daran, dass sie die Klägerin nicht abgelehnt habe. Vielmehr habe die Klägerin nach Übersendung des Arbeitsvertrages erklärt, sie könne den Arbeitsvertrag wegen der darin enthaltenen Neutralitätsklausel nicht unterschreiben. Sie trete neutral auf und das Neutralitätsgebot gelte nur am Arbeitsplatz. Die Klägerin sei aber davon ausgegangen, von zu Hause arbeiten zu können. Außerdem sei das Neutralitätsgebot eine Anwendung kollektiver Regeln, so dass sie nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit hafte. Sie habe dieses Neutralitätsgebot mit einer aufgrund Satzung bei ihr gebildeter Mitarbeitervertretung beschlossen. Außerdem sei es durch ein wirkliches Bedürfnis gerechtfertigt. Kindertagesstätten seien Tendenzbetriebe und die Neutralität gehöre zur pädagogischen Konzeption. Die Klägerin wäre regelmäßig wahrgenommen worden, da sich die Büroräume neben der Kindertagesstätte befänden. Sie habe auch regelmäßig Kontakt zu Teammitgliedern gehabt. Durch ein Kopftuch würde ihre unternehmerische Freiheit beeinträchtigt und sie hätte nachteilige Konsequenzen befürchten, weil sonst Betreuungsverträge gekündigt würden. Auch das pädagogische Fachpersonal könnte kündigen. Es sei auch zur Verhinderung sozialer Konflikte 2017 eingeführt, weil zuvor Spannungen aufgetreten seien.

Mit seinem Urteil vom 18. April 2024 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Klage sei unbegründet, weil die

Voraussetzungen für eine Entschädigung nach § 15 Abs. 1 AGG nicht vorliegen. Eine Benachteiligung der Klägerin sei nicht gegeben. Der klassische Fall einer Benachteiligung bei einer Bewerbung sei die Ablehnung/Nichteinstellung. Dies sei hier nicht der Fall. Die Klägerin habe von der Beklagten ein verbindliches Angebot zum Vertragsschluss erhalten. Denn der übersandte Arbeitsvertrag sei bereits von der Beklagten unterzeichnet gewesen. Das Angebot hätte auch nicht mehr zurückgenommen werden, so dass es darauf, ob die Beklagte die Einstellungszusage zurückgenommen habe, nicht ankomme. Die Klägerin habe den Arbeitsvertrag mit der Neutralitätsklausel nicht unterschreiben wollen. Auf eine Entfernung der Klausel aus den Verträgen der Beklagten habe sie aber keinen Anspruch. Dies sei auch nicht Gegenstand des Rechtsstreits und kein zulässiges Klageziel nach AGG. Es läge keine mittelbare Benachteiligung vor. Dafür wäre eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift erforderlich. Eine solche läge, solange der Arbeitsvertrag nicht unterzeichnet sei, nicht vor. Das AGG sehe keine präventive Kontrolle vor.

Dagegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Berufung.

Gegen das ihr am 3. Mai 2024 zugestellte Urteil hat sie am 22. Mai 2024 Berufung eingelegt und diese am 1. Juli 2024 begründet.

Sie meint, das Arbeitsgericht habe die Klage zu Unrecht abgewiesen. Sie sei wegen des Tragens eines islamischen Kopftuchs aufgrund der unternehmensinternen Neutralitätspolitik der Beklagten nicht eingestellt worden. Das Arbeitsgericht habe bei seiner Entscheidung den Anwendungsbereich des AGG verkannt. Es sei nicht entscheidend, dass Klägerin das Angebot selbst nicht angenommen habe, um einem diskriminierenden Arbeitsumfeld auszuweichen. Denn schon die Einstellungsbedingungen seien diskriminierend gewesen. Diese seien aber ebenfalls vom Anwendungsbereich des AGG umfasst; § 2 Nr. 1 AGG nenne ausdrücklich den Begriff der Einstellungsbedingungen. Die Klägerin sei wegen des Kopftuchs ungewollt gewesen. Im Übrigen sei zu berücksichtigen, dass die Richtlinie 200/43/EG Diskriminierung präventiv bekämpfen wolle.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 18. April 2024 – 38 Ca 5915/23 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine angemessene Entschädigung nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 8. Juni 2023 zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung nach Maßgabe ihres außerhalb der Frist zur Erwiderung auf die Berufung eingegangenen Schriftsatz vom 15. Oktober 2024 (Bl. 11 8 - 120 d. A.) als richtig und meint, das Urteil sei aufrecht zu erhalten. Der Klägerin stünde kein Entschädigungsanspruch zu, weil keine Diskriminierung gegeben sei. Sie habe der Klägerin ein Stellenangebot unterbreitet und die Klägerin habe ihre Bewerbung ohne Beeinflussung durch die Beklagte zurückgezogen. Sie habe keine diskriminierenden Kriterien bei der Einstellung angewandt und der Arbeitsvertrag sei keine Einstellungsbedingung. Ihre Neutralitätspolitik bedeute auch keine Diskriminierung, sondern fördere die Vielfalt im Unternehmen. Die Einstellungsbedingungen der Beklagten stünden im Einklang mit dem AGG. Die Neutralitätsforderung sei legitim und zulässig, um die Integrität des Unternehmens und die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Kunden sicherzustellen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie des Vorbringens der Parteien wird ergänzend auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze der Parteien, die - soweit entscheidungserheblich - Gegenstand der mündlichen Verhandlung und der Beratung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung der Klägerin ist auch begründet.

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist gem. §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft und frist- und formgerecht im Sinne der §§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

II.

Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg. Denn die zulässige Klage der Klägerin ist begründet. Sie kann wegen einer mittelbaren Diskriminierung wegen der Religion eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG von der Beklagten verlangen.

1.

Die Klage ist zulässig.

Der auf Zahlung einer Entschädigung gerichtete Klageantrag ist zulässig, insbesondere ist er hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin durfte die Höhe der von ihr begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts stellen. § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG räumt dem Gericht bei der Höhe der Entschädigung einen Beurteilungsspielraum ein, weshalb eine Bezifferung des Zahlungsantrags nicht notwendig ist. Die Klägerin hat auch Tatsachen benannt, die das Gericht bei der Bestimmung des Betrags heranziehen soll und die Größenordnung der geltend gemachten Forderung angeben (BAG, Urteil vom 17. Dezember 2015 - 8 AZR 421/14 - NZA 2016, 888). Die Klägerin nennt als Grundlage für die Entschädigung das in der Tätigkeit zu erzielende monatliche Bruttogehalt in Höhe von 572,- Euro und ist der Ansicht, die Entschädigung sollte nicht unter drei Monatsverdiensten liegen.

2.

Die Klage ist auch begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 1.144,- Euro.

a)

Der persönliche Anwendungsbereich des AGG ist eröffnet.

Die Klägerin ist als Bewerberin für eine Stelle für Recherchearbeiten „Beschäftigte“ nach § 6 Abs. 1 Satz 2, 1. Alternative AGG und fällt daher unter den persönlichen Anwendungsbereich des AGG. Die Beklagte ist als „Arbeitgeber“ passivlegitimiert. Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG ist Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes, wer „Personen nach Abs. 1“ des § 6 AGG „beschäftigt“. Arbeitgeber ist mithin auch derjenige, der um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis bittet (BAG, Urteil vom 14. November 2013 - 8 AZR 997/12 - NZA 2014, 489).

b)

Die Klägerin hat ihren Entschädigungsanspruch innerhalb der Fristen des § 15 Abs. 4 AGG, § 61 b Abs. 1 ArbGG geltend gemacht. Gemäß § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss ein Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Im Falle

einer Bewerbung beginnt die Frist mit dem Zugang der Ablehnung (§ 15 Abs. 4 Satz 2 AGG), nicht jedoch vor dem Zeitpunkt, in dem der Bewerber von seiner Benachteiligung Kenntnis erlangt. Für den Fristbeginn war hier auf die Übersendung des Arbeitsvertrages mit der darin enthaltenen Neutralitätsklausel abzustellen, mithin auf den 27. Februar 2023. Die Geltendmachung mit anwaltlichem Schriftsatz vom 9. März 2023 wahrte diese Frist. Darin machte die Klägerin einen Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 AGG außergerichtlich geltend.

Auch die am 30. Mai 2023 beim Arbeitsgericht eingegangene Klage, die der Beklagten am 7. Juni 2023 zugestellt worden ist, hat die Frist des § 61 b Abs. 1 ArbGG gewahrt. Die Klage wurde innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs erhoben. Für die Fristwahrung genügte – unabhängig davon, dass die Klage auch innerhalb der Frist des § 61 b Abs. 1 ArbGG an die Beklagte zugestellt wurde, gemäß § 167 ZPO der Eingang der Klage beim Arbeitsgericht (BAG, Urteil vom 22. Mai 2014 - 8 AZR 662/13 - NZA 2014, 924).

c)

Die Beklagte hat gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG verstoßen. Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Absatz Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 Abs. 1 AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen verbietet. Das Benachteiligungsverbot untersagt im Anwendungsbereich des AGG eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, u. a. wegen der Religion.

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, u.a. wegen der Religion, eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Nach § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Dabei kann offenbleiben, ob die Klägerin vorliegend unmittelbar oder mittelbar benachteiligt worden ist.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 62/19 – BAGE 172, 99) läge eine unmittelbare Benachteiligung vor, während der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 13. Oktober 2020 - C-344/20 – NZA 2022, 1521) regelmäßig eine mittelbare Diskriminierung annimmt. Denn die Klägerin hat eine Benachteiligung erfahren. Anders als das Arbeitsgericht annimmt, ist eine Benachteiligung nicht deshalb ausgeschlossen, weil die Beklagte der Klägerin ein von bereits unterzeichnetes Exemplar eines Arbeitsvertrages übersandt hat. Denn damit hat die Beklagte kein uneingeschränktes oder neutrales Angebot unterbreitet, sondern wegen der darin enthaltenen Neutralitätsklausel klar gemacht, dass sie die Klägerin nur

einstellen will, wenn diese sich verpflichtet, am Arbeitsplatz und im Betrieb kein Kopftuch zu tragen. Damit wurde die Klägerin, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt, benachteiligt. Diese Benachteiligung erfolgte auch wegen der Religion. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte die Klägerin wegen ihrer Religion benachteiligt, denn es versagte der Klägerin durch die Vertragsgestaltung mit der Neutralitätsklausel die Beschäftigung in ihrem Betrieb, weil die Klägerin aus religiösen Gründen auch während der Arbeit ein islamisches Kopftuch tragen möchte. Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG erfasst nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung „wegen“ eines in § 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der benachteiligenden Behandlung und einem in § 1 AGG genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen. Dafür ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund i. S. v. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; er muss nicht - gewissermaßen als vorherrschender Beweggrund, Hauptmotiv oder „Triebfeder“ des Verhaltens - handlungsleitend oder bewusstseinsdominant gewesen sein; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen Grund i. S. v. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei bloße Mitursächlichkeit genügt. Bei der Prüfung des Kausalzusammenhangs sind alle Umstände des Rechtsstreits im Sinne einer Gesamtbetrachtung und -würdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 62/19 – BAGE 172, 99).

d)

Das Verlangen nach der Einhaltung der Neutralitätsklausel war nicht gemäß § 8 Abs. 1 AGG zulässig.

Nach § 8 Abs. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG Grundes zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. § 8 Abs. 1 AGG dient der Umsetzung von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG in das nationale Recht. § 8 Abs. 1 AGG ist unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit der Richtlinie unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EUGH eng auszulegen (BAG, Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - NZA 216, 1394). Bei der Anwendung von § 8 Abs. 1 AGG ist zu beachten, dass nicht der Grund, auf den die Benachteiligung gestützt ist, sondern nur ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen kann und dass ein solches Merkmal – oder sein Fehlen – nur dann eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne des § 8 Abs. 1 AGG ist, wenn davon die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit abhängt.

aa)

Das Unterlassen des Tragens religiöser Symbole oder speziell eines islamischen Kopftuches ist keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit Werkstudentin in der Tätigkeit für Recherchearbeiten, denn die ordnungsgemäße Durchführung dieser Tätigkeit hängt nicht davon ab, ob die Arbeitnehmerin ein islamisches Kopftuch trägt oder nicht. Nach der Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts verletzt ein pauschales Kopftuchverbot für Arbeitnehmer deren Grundrecht aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (BVerfG, Beschluss vom 27. Januar 2015 – 1 BvR 471/10 – BVerfGE 138, 296-376; BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 18. Oktober 2016 – 1 BvR 354/11 – juris zum Kopftuchverbot für Erzieherinnen an öffentlichen Kindertagesstätten).

bb)

Diese Rechtsprechung ist vorliegend zu berücksichtigen. Auch wenn das AGG die Richtlinie 2000/78/EG umsetzt und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs bisher davon ausgegangen war, dass zur Rechtfertigung schon der Wille des Arbeitgebers, eine Politik der Neutralität im Betrieb durchzusetzen als rechtmäßiges Ziel ausreichend (EuGH, Urteil vom 4. März 2017 – C188/15 – juris), hat der Europäische Gerichtshof zur Rechtfertigung zuletzt auch ein wirkliches Bedürfnis verlangt (EuGH, Urteil vom 13. Oktober 2022 – C 344/20 – NZA 2022, 1521) und auch entschieden, dass nationale Vorschriften, etwa Art. 4 GG, die der Religionsfreiheit eine höhere Bedeutung beimessen als der unternehmerischen Freiheit als günstigere Regelung unter Art. 7 RL 200/78/EG fielen (EuGH, Urteil vom 15. Juli 2021 – C-804/18 – NZA 2021, 1085).

cc)

Damit dürfen die nationalen Gerichte aufgrund der Öffnungsklausel des Art. 8 Abs. 1 RL 200/78/EG im Rahmen der Abwägung auch die im Verhältnis zur Richtlinie günstigeren Vorschrift berücksichtigen. Dazu gehören auch Art. 4 Abs. 1 und 2 GG des Art. 4 GG (Klocke, NZA 2020, 740 [745]; Reufels/Soltysiak, ArbRB 2023, 57 [60]).

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist ein Verbot religiöser Bekundungen durch das äußere Erscheinungsbild, das bereits die abstrakte Gefahr einer Beeinträchtigung des Betriebsfriedens ausreichen lässt, im Hinblick auf die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit jedenfalls unangemessen und damit unverhältnismäßig, wenn die Bekundung nachvollziehbar auf ein als verpflichtend empfundenenes religiöses Gebot zurückführbar ist. Erforderlich ist vielmehr eine hinreichend konkrete Gefahr. Eine entsprechende Untersagung kommt von Verfassungs wegen nur dann in Betracht, wenn eine hinreichend konkrete Gefahr für die genannten Schutzgüter im gesamten Geltungsbereich der Untersagung besteht (BVerfG, Beschluss vom 27. Januar 2015

– 1 BvR 471/10 – BVerfGE 138, 296). Allein das Tragen eines „islamischen Kopftuches“ begründet eine hinreichend konkrete Gefahr im Regelfall nicht. Denn vom Tragen einer solchen Kopfbedeckung geht für sich genommen noch kein werbender oder gar missionierender Effekt aus. Ein „islamisches Kopftuch“ ist in Deutschland nicht unüblich, sondern spiegelt sich im gesellschaftlichen Alltag vielfach wider (BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 18. Oktober 2016 – 1 BvR 354/11 – juris).

dd)

Der Eingriff in die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Klägerin durch das durch die Neutralitätsklausel vermittelte pauschale Kopftuchverbot ist unverhältnismäßig und deshalb nicht gerechtfertigt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist ein Verbot religiöser Bekundungen durch das äußere Erscheinungsbild, namentlich das Tragen religiös konnotierter Kleidung, schon wegen der bloß abstrakten Eignung zu einer Gefährdung des Betriebsfriedens unverhältnismäßig im engeren Sinne, wenn dieses Verhalten nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. Erforderlich ist vielmehr eine hinreichend konkrete Gefahr. Die Beklagte hat im vorliegenden Fall nicht behauptet, dass das äußere Erscheinungsbild gerade der Klägerin zu einer hinreichend konkreten Gefährdung oder Störung des Betriebsfriedens oder sonstiger unternehmerischen Interessen führe oder wesentlich dazu beitrage. Ihr dazugehaltener Vortrag ist vielmehr pauschal gehalten. So hat sie erstinstanzlich zwar Konflikte behauptet, diese aber nicht konkret dargelegt. Ihr Vortrag erschöpft sich darin, Spannungen zu behaupten, die im Zusammenhang mit politischen, weltanschaulichen und religiösen Überzeugungen aufgetreten sein sollen. Konkrete Beispiele wurden hingegen nicht vorgetragen. Im Schriftsatz vom 14. November 2023 (Bl. 50 – 54 d. A.) beschreibt sie auf dessen Seite 4 (Bl. 53 d. A.) lediglich, wie das Neutralitätsgebot umgesetzt wurde. So konnte nach dem Vortrag der Beklagten ein Teammitglied aufgefordert werden, ein an einer Halskette getragenes Kreuz zu verdecken, das Auslegen von SPD-Kugelschreibern untersagt werden, einem Zeugen Jehovas untersagt werden, keine Mitglieder im Betrieb zu werben, das Auslegen von Werbeflyern einer Kirchengemeinde untersagt werden, Teammitglieder kontenaufgefordert werden, keine T-Shirts mit der Aufschrift „Atomkraft Nein Danke“ oder „Fuck Jesus“ zu tragen und die Zeitschrift Sannysin ist verboten werden. Dies beschreibt keine konkreten Konflikte oder Störungen des Betriebsfriedens. Die Beklagte hat auch nicht behauptet, dass in ihrem Betrieb aufgrund substantieller Konfliktlagen über das richtige religiöse Verhalten bereichsspezifisch die Schwelle zu einer hinreichend konkreten Gefährdung oder Störung des Betriebsfriedens oder der unternehmerischen Neutralität in einer beachtlichen Zahl von Fällen erreicht wurde. Aufgrund welcher Tatsachen aber solche substantiellen Konfliktlagen bestehen könnten, ist nicht ersichtlich.

Schließlich hat die Beklagte auch nicht behauptet, das von der Klägerin zusätzlich zu dem Tragen des islamischen Kopftuches durch ein bestimmtes Verhalten oder andere Umstände eine konkrete Gefahr ausgehen könnte, wie z. B. gewichtige verbale Äußerungen oder ein offenes werbendes Verhalten (BVerfG, Beschluss vom 27. Januar 2015 – 1 BvR 471/10 – BVerfGE 138, 296 und BVerfG, Stattgebender Kammerbeschluss vom 18. Oktober 2016 – 1 BvR 354/11 – juris).

e)

Die Verpflichtung zur Zahlung einer Entschädigung ist auch nicht nach § 15 Abs. 3 AGG ausgeschlossen oder auf Fälle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit beschränkt, weil die Beklagte mit der Neutralitätsklausel etwa kollektivrechtliche Vereinbarungen umgesetzt hätte. Solch eine kollektivrechtliche Regelung ist bereits nichtdargelegt. Im Übrigen würde eine Vereinbarung mit der im Betrieb der Beklagten gebildeten Mitarbeitervertretung nichtunter die Regelung des § 15 Abs. 3 AGG fallen. Denn es handelt sich bei der Mitarbeitervertretung nicht um eine gesetzlich vorgesehene Vertretung. Vielmehr verfügt die Mitarbeiterinteressenvertretung auf Basis einer an das BetrVG angelehnten Satzung. Sie ist nicht auf Grundlage des BetrVG gebildet, so dass Vereinbarungen mit ihr nicht unter § 15 Abs. 3 AGG fallen. Denn mit kollektivrechtlichen Regelungen im Sinne des § 15 Abs. 3 AGG sind gemeint Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen (Schlachter in Erfurter Kommentar, 24. Auflage 2024, § 15 AGG Rn. 14; Schneider in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage 2022, § 15 AGG Rn. 10; Deinert in Däubler/Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Auflage 2022, § 15 AGG Rn. 101)

3.

Gemäß § 15 Abs. 2 AGG war der Klägerin eine angemessene Entschädigung zuzusprechen.

a)

Bei der Beurteilung der angemessenen Höhe der festzusetzenden Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG sind alle Umstände des Einzelfalles, wie etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns und der Sanktionszweck der Entschädigungsnorm zu berücksichtigen. Die Entschädigung muss einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz gewährleisten. Die Härte der Sanktionen muss der Schwere des Verstoßes entsprechen, indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber gewährleistet, zugleich aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt (BAG, Urteil vom 19. Mai 2016 - 8 AZR 470/14 - NZA 2016, 1395).

b)

Grundsätzlich wäre für die erlittene Diskriminierung ein Betrag in Höhe von 1,5 erzielbaren Bruttomonatsentgelten als angemessen anzusehen (BAG, Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 62/19 – BAGE 172, 99). Allerdings hält die Kammer dies wegen der geringen Höhe der erzielbaren Vergütung vorliegend nicht für ausreichend. Hinzu kommt, dass die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts zu Kopftuchverboten bekannt sein hätten können und deshalb durchaus Anlass für die Beklagte bestand, ihren Standpunkt in dieser Frage zu überprüfen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Klägerin weiterhin wegen der Neutralitätsklausel diskriminiert wurde, obwohl die erste Kopftuchentscheidung des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts schon bekannt war und weil die Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Kopftuchs andauert, hielt die Kammer eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsverdiensten für angemessen, aber auch für ausreichend. Damit wird die Klägerin angemessen für den durch die unzulässige Diskriminierung - ausschließlich - wegen der Religion erlittenen immateriellen Schaden entschädigt; dieser Betrag ist zugleich auch erforderlich, aber auch ausreichend, um die notwendige abschreckende Wirkung zu erzielen. Da es auf ein Verschulden nicht ankommt, können Gesichtspunkte, die mit einer etwaigen Abwesenheit oder einem geringen Grad von Verschulden zusammenhängen – etwa, weil die Beklagte sich an das in ihrem Betrieb geltende Neutralitätsgebot halten wollte -, nicht mindernd bei der Bemessung der Entschädigung berücksichtigt werden.

Unstreitig wäre die Klägerin für Recherchetätigkeiten eingestellt worden, was einem monatlichen Bruttogehalt von 572,- Euro entsprach.

III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 525, 91 Abs. 1 ZPO. Danach waren der Beklagten als im Prozess unterlegener Partei die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.