– AGG

Der Eiffelturm-Fall und die Grenzen religiöser Rücksichtnahme im Betrieb

von Dr. Guido Mareck, Direktor Arbeitsgericht und RAin Heike Mareck, Dortmund

In Paris wurden weibliche ArbN des Eiffelturms bei einem Besuch einer hinduistischen Delegation von ihren regulären Positionen abgezogen. Der anschließende Streik führte zur Schließung des Eiffelturms. Darf ein ArbG Beschäftigte aufgrund des Geschlechts umsetzen oder aus sichtbaren Arbeitsbereichen entfernen, um religiösen oder kulturellen Erwartungen von Kunden bzw. Besuchern zu entsprechen?

1. Der Anlass

Anfang September 2026 schloss der Eiffelturm für einen Tag. Anlass war kein Sicherheitsereignis, sondern ein Arbeitskampf: Beschäftigte protestierten dagegen, dass weibliche ArbN während eines Besuchs einer hinduistischen Delegation von ihren regulären Arbeitsplätzen abgezogen, teilweise durch männliche Kollegen ersetzt und aus bestimmten Bereichen ferngehalten worden sein sollen. Nach Angaben der Betreibergesellschaft war der Wunsch an sie herangetragen worden, Interaktionen der Delegation mit Frauen möglichst zu begrenzen. Der Betreiber erklärte anschließend, diese Bedingung hätte nicht akzeptiert werden dürfen.

Zahlreiche Bereiche der Arbeitswelt betroffen

Der Fall ist für das deutsche Arbeitsrecht von erheblicher praktischer Relevanz. Er betrifft nicht allein öffentliche Einrichtungen oder religiös geprägte Besuchergruppen. Ähnliche Konflikte können in Hotels, Pflegeeinrichtungen, Arztpraxen, Sicherheitsdiensten, Beratungsunternehmen, Kanzleien, Handelsbetrieben und im Veranstaltungswesen auftreten. Die Kernfrage lautet: Darf ein ArbG Beschäftigte wegen ihres Geschlechts aus einer Tätigkeit, einem Arbeitsbereich oder einem Kundenkontakt herausnehmen, um Erwartungen eines Kunden, Gastes oder Geschäftspartners zu erfüllen?

Unzulässige Benachteiligung

Spoiler: Grundsätzlich geht das nicht. Der ArbG darf unzulässige Benachteiligungen nicht zur Dienstleistung gegenüber Dritten machen. Kundenorientierung, wirtschaftliches Interesse und der Wunsch nach konfliktfreier Geschäftsabwicklung rechtfertigen keine geschlechtsbezogene Verdrängung von weiblichen ArbN aus ihrer beruflichen Stellung.

2. Gleichbehandlung ist keine Verhandlungssache

Benachteiligungsverbot gilt im gesamten Arbeitsverhältnis

Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals benachteiligt werden. Das Geschlecht gehört ausdrücklich dazu. Das Benachteiligungsverbot gilt in allen Aspekten des Arbeitsverhältnisses. Vor allem sind die Beschäftigungsbedingungen, der berufliche Aufstieg, die Zuweisung von Aufgaben und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG) erfasst.

Weist ein ArbG eine ArbN an, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, bestimmte Räume nicht zu betreten oder für einen Kunden nicht sichtbar zu sein, weil sie eine Frau ist, liegt darin regelmäßig eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG. Auf die Dauer der Maßnahme kommt es nicht entscheidend an. Auch eine nur wenige Stunden dauernde Herausnahme aus einer sichtbaren Funktion kann die berufliche Stellung und das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Betroffenen beeinträchtigen.

Billiges Ermessen und Rechtsnormen als Grenze

Unerheblich ist dabei, ob die ArbN ihren Vergütungsanspruch behält, während sie eine andere Tätigkeit verrichtet. Der Schutz des AGG beschränkt sich nicht auf Vermögensnachteile. Geschützt ist vor allem die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben. Wer aufgrund seines Geschlechts aus dem Kundenkontakt entfernt und „unsichtbar" gemacht wird, erfährt eine Herabsetzung in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit. Zwar kann der ArbG Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach § 106 GewO näher bestimmen. Dieses Weisungsrecht besteht jedoch nur nach billigem Ermessen und innerhalb der Grenzen von Gesetz, Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag.

Eine Weisung, die gegen § 7 AGG verstößt, ist keine wirksame Ausübung des Direktionsrechts. Die organisatorische Freiheit des ArbG erlaubt es nicht, ArbN aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich zu behandeln. Der ArbG kann daher nicht einwenden, es handele sich lediglich um eine vorübergehende Einsatzplanung. Entscheidend ist nicht die Bezeichnung der Maßnahme, sondern ihr Motiv. Eine Umsetzung allein wegen des Geschlechts ist regelmäßig nicht zu rechtfertigen.

ArbG bleibt Verantwortlicher

Besondere Aufmerksamkeit verdient das häufig vorgebrachte Argument, der ArbG habe lediglich einem Kundenwunsch entsprochen. Kunden, Gäste und Geschäftspartner sind keine Träger des arbeitsrechtlichen Weisungsrechts gegenüber der Belegschaft. Der ArbG bleibt für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen verantwortlich. Er darf deshalb nicht aufgrund diskriminierender Erwartungen Dritter eine bestimmte Anweisung erteilen, die gegen das AGG verstößt.

Das gilt auch, wenn der Kunde wirtschaftlich bedeutend ist, mit einem Auftragsentzug droht oder sich auf religiöse, kulturelle oder persönliche Überzeugungen beruft. Die Glaubens- und Gewissensfreiheit des Kunden begründet keinen Anspruch darauf, dass ein ArbG weibliche ArbN von ihren Arbeitsplätzen fernhält. Religionsfreiheit schützt die eigene Glaubensausübung, nicht aber die Durchsetzung einer geschlechtsbezogenen Ausschlusserwartung gegenüber unbeteiligten ArbN.

Benachteiligende Kundenerwartung ist keine berufliche Anforderung

Der EuGH (14.3.17, C-188/15, Bougnaoui und ADDH/Micropole SA, Abruf-Nr. 192793) hob für den Bereich religiöser Bekleidung hervor, dass der Wunsch eines Kunden, nicht von einer ArbN mit islamischem Kopftuch bedient zu werden, für sich genommen keine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung" darstellt. Die Entscheidung betrifft zwar eine Benachteiligung wegen der Religion, nicht wegen des Geschlechts. Auch hier begründet aber die diskriminierende Erwartung eines Kunden für sich genommen keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung.

3. Die enge Ausnahme des § 8 AGG

§ 8 Abs. 1 AGG erlaubt eine unterschiedliche Behandlung wegen der in § 7 AGG genannten Merkmale nur, wenn dieses Merkmal wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist. Das Ziel muss rechtmäßig und die Anforderung angemessen sein.

Enge Ausnahmen bleiben zulässig

Diese Ausnahme ist eng auszulegen. Nicht das Geschlecht selbst, sondern nur ein damit verbundenes Merkmal kann die berufliche Anforderung bilden. Der ArbG muss dessen objektive Erforderlichkeit für die konkrete Tätigkeit darlegen und beweisen (BAG 19.12.19, 8 AZR 2/19). In Betracht kommen seltene Konstellationen, in denen der Schutz der Intimsphäre einer betreuten Person tatsächlich eine geschlechtsspezifische Tätigkeit erforderlich macht. Das kann etwa bei bestimmten pflegerischen Verrichtungen, bei einer Durchsuchung oder bei einer Beratung über besonders intime Gewalterfahrungen der Fall sein. Dann muss der ArbG prüfen:

- Welche konkrete Tätigkeit ist betroffen?
- Besteht ein objektiv nachvollziehbares Bedürfnis nach Schutz zum Beispiel der Intimsphäre?
- Lässt sich dieses Bedürfnis durch freiwillige Zuordnung oder weniger einschneidende Organisation erfüllen?
- Wird nicht lediglich ein allgemeiner Wunsch nach geschlechtergetrenntem Kontakt umgesetzt?

„Kundenpräferenzen“ nicht ausreichend

Eine pauschale Berufung auf „Kundenpräferenzen“ genügt nicht. Insbesondere bei Empfang, Beratung, Service, Verkauf, Führung, Verwaltung, Sicherheit oder juristischer Vertretung ist das Geschlecht im Regelfall keine wesentliche berufliche Anforderung.

4. Fälle aus der Praxis

Nachfolgend einige Fälle aus der Praxis, um die vielschichtigen Probleme und mögliche Lösungen zu erläutern:

Fall 1: Der wählerische Mandant

Ein Mandant erklärt vor einer Verhandlung, er wolle ausschließlich mit männlichen Parteivertretern sprechen. Die Partnerin der Kanzlei nimmt die eigentlich zuständige Rechtsanwältin daraufhin aus dem Mandatsteam und überträgt ihren Vortrag einem männlichen Kollegen.

Lösung: Hier liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts vor. Die anwaltliche Tätigkeit ist nicht geschlechtsgebunden. Der Mandant kann keinen Anspruch auf eine männliche Vertretung geltend machen. Die Kanzlei darf die ArbN nicht aus Gründen der Mandantenbindung aus dem Fall drängen. Anders kann möglicherweise ein ausdrücklich von der Mandantin geäußerter Wunsch in einer hochintimen persönlichen Angelegenheit zu beurteilen sein, zum Beispiel in einer Beratung nach sexualisierter Gewalt. Selbst dann wäre aber eine freiwillige Zuordnung und kein dauerhafter Ausschluss der ArbN geboten.

Fall 2: Der Pflegedienst und die Intimsphäre des Patienten

Ein männlicher Patient lehnt bei der Intimpflege die Versorgung durch eine weibliche Pflegekraft ab und wünscht einen Pfleger. Der ambulante Dienst verfügt über männliche Pflegekräfte, die diese Leistung übernehmen könnten.

Lösung: Dieser Fall ist nicht mit dem Kanzleifall zu vergleichen. Der Schutz der Intimsphäre des Patienten kann bei bestimmten körpernahen Verrichtungen ein legitimes Kriterium sein. Der Pflegedienst darf versuchen, dem Wunsch durch eine freiwillige und sachgerechte Einsatzplanung Rechnung zu tragen. Nicht zulässig wäre es jedoch, weibliche Pflegekräfte generell von der Versorgung männlicher Patienten auszuschließen. Maßgeblich sind die konkrete Tätigkeit, Intensität des Eingriffs, vorhandene Alternativen und Verhältnismäßigkeit der Maßnahme.

Fall 3: Der Sicherheitsdienst bei einer Veranstaltung

Ein Veranstalter verlangt von einem Sicherheitsunternehmen, dass an den Eingängen nur Männer eingesetzt werden. Zur Begründung verweist er auf die religiöse Prägung der Veranstaltung. Weibliche Sicherheitskräfte sollen ausschließlich hinter der Bühne arbeiten.

Lösung: Für die allgemeine Einlasskontrolle besteht keine geschlechtsbezogene berufliche Anforderung. Die Umsetzung weiblicher Sicherheitskräfte wäre unzulässig. Etwas anderes kann aber bei körperlichen Durchsuchungen gelten. Hier kann es geboten sein, Besucherinnen durch weibliches und Besucher durch männliches Personal kontrollieren zu lassen. Das rechtfertigt hingegen keine vollständige Verdrängung von Frauen aus dem Eingangsbereich oder aus Führungsfunktionen.

Fall 4: Die abgezogene Beraterin – Kundenwunsch und ArbG-Pflicht

Eine im Vertrieb eines Bauunternehmens beschäftigte Architektin war einer Bauinteressentin als Ansprechpartnerin zugeteilt worden. Die Interessentin verlangte nach dem ersten Kontakt, nicht von einer Frau, sondern von einem Mann beraten zu werden. Der Regionalleiter übernahm daraufhin die Betreuung selbst. Der ArbN wurde damit auch die Chance genommen, im Erfolgsfall eine erhebliche Provision zu erzielen.

Lösung: Der ArbG darf einen solchen geschlechtsbezogenen Kundenwunsch nicht kommentarlos umsetzen. Er muss vielmehr geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergreifen, um die ArbN vor einer Benachteiligung durch Dritte zu schützen (§ 12 Abs. 4 AGG). Dazu gehört, der Kundin die fachliche Eignung der ArbN zu verdeutlichen und klarzustellen, dass eine Ablehnung allein wegen ihres Geschlechts nicht widerspruchslos hingenommen wird. Das LAG Baden-Württemberg (20.11.24, 10 Sa 13/24, Abruf-Nr. 246118) sah in der Übertragung der Kundin auf den männlichen Regionalleiter eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts. Es sprach der ArbN eine Entschädigung von 1.500 EUR zu. Entscheidend war, dass der ArbG die diskriminierende Haltung der Interessentin übernommen hatte, ohne ernsthaft zu versuchen, die ArbN zu schützen. Das wirtschaftliche Interesse an einem Vertragsschluss darf nicht dazu führen, dass der ArbG diskriminierende Vorgaben von Kunden in seine Personalplanung übersetzt.

5. Was können Betroffene tun?

Dokumentation und Klarstellung

Betroffene ArbN sollten den Sachverhalt unverzüglich dokumentieren und klarstellen, dass sie die Maßnahme als geschlechtsbezogene Benachteiligung ansehen. In Betracht kommen unter anderem:

- Beschwerderecht nach § 13 AGG: Der ArbG muss dann die Beschwerde prüfen und das Ergebnis der ArbN mitteilen.
- Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche: Diese können sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, dem AGG und den Schutzpflichten aus § 241 Abs. 2 BGB ergeben.
- Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche nach § 15 AGG: Der Anspruch ist innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der Benachteiligung schriftlich geltend zu machen (§ 15 Abs. 4 AGG).

- Beteiligung des Betriebsrats: Nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben ArbG und Betriebsrat darüber zu wachen, dass jede unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts unterbleibt.
- Schutz vor Benachteiligung wegen der Rechtsausübung: Wer eine Beschwerde erhebt oder Ansprüche geltend macht, darf deshalb nicht benachteiligt werden (§ 16 AGG). Es gilt das Sanktionsverbot nach § 612a BGB.

CHECKLISTE – Handlungsempfehlungen für den ArbG

1. **Kundenwunsch rechtlich einordnen:** Geht es um eine persönliche Präferenz oder verlangt der Kunde ausdrücklich den Ausschluss von Beschäftigten wegen ihres Geschlechts, ihrer Religion, Herkunft, Behinderung oder eines anderen Merkmals aus § 1 AGG?
2. **Keine Zusagen durch Vertrieb oder Veranstaltungsmanagement:** Mitarbeitende mit Kundenkontakt benötigen eine klare Vorgabe: Diskriminierende Wünsche dürfen nicht zugesagt, sondern müssen unverzüglich an HR, Compliance oder die Rechtsabteilung weitergeleitet werden.
3. **Auf die konkrete Tätigkeit abstellen:** Nur wenn eine objektiv erforderliche, enge Ausnahme nach § 8 AGG ernsthaft in Betracht kommt, ist eine vertiefte Prüfung angezeigt. Allgemeine Befindlichkeiten, Traditionen oder Befürchtungen reichen nicht aus.
4. **Klare Rollen:** ArbG dürfen die Wahl weder fördern noch behindern. Diese Neutralitätspflicht gilt für Organe, Führungskräfte und externe Berater gleichermaßen. Auch gut gemeinte Hinweise können unzulässig sein. Eine interne Leitlinie hilft, Graubereiche zu vermeiden.
5. **Mildere Mittel prüfen:** Soweit ein legitimes Interesse, wie der Schutz der Intimsphäre, besteht, sind freiwillige Tauschmöglichkeiten, transparente Planung und befristete Lösungen zu prüfen.
6. **Betroffene nicht isolieren:** Die ArbN ist frühzeitig einzubeziehen. Eine Umsetzung darf nicht als verdeckte Sanktion oder als Verlust von Sichtbarkeit, Umsatzchancen, Karriereoptionen oder Zulagen wirken.
7. **Entscheidung dokumentieren:** Der Anlass, die rechtliche Prüfung, mögliche Alternativen und die gewählte Lösung sollten dokumentiert werden. Das ist sowohl für die interne Compliance als auch für eine mögliche spätere gerichtliche Beweisführung nach § 22 AGG bedeutsam.
8. **Führungskräfte schulen:** Gefährlich sind spontane Anweisungen vor Kundenterminen. Führungskräfte müssen wissen, dass sie Diskriminierungswünsche nicht durch „pragmatische" Personalplanung erfüllen dürfen.

Rechtsprechungsübersicht

Kopftuch – EuGH 14.3.17, C-188/15, Bougnaoui und ADDH, Abruf-Nr. 192793
Der Wunsch eines Kunden, nicht von einer ArbN mit islamischem Kopftuch bedient zu werden, ist keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung.

Neutralitätsregel – EuGH 14.3.17, C-157/15, G4S Secure Solutions, Abruf-Nr. 192793
Eine allgemeine und unterschiedslos angewandte Neutralitätsregel kann unter engen Voraussetzungen mittelbar gerechtfertigt sein.

Darlegungs- und Beweislast – BAG 19.12.19, 8 AZR 2/19, Abruf-Nr. 214255
Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts kann nur unter den engen Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 AGG zulässig sein. Der ArbG trägt die Darlegungs- und Beweislast.

Kopftuch – BAG 27.8.20, 8 AZR 62/19, Abruf-Nr. 217755
Das Tragen eines islamischen Kopftuchs ist eine von der Religionsfreiheit geschützte Glaubensbekundung; Eingriffe unterliegen strengen Rechtmäßigkeitsanforderungen (z. B. staatliche/religiöse Einrichtungen).