



# 1. Der europäische Kontext: EMRK

- Die Europäische Menschenrechtskonvention:
- **Artikel 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit) der Europäischen Menschenrechtskonvention:**
- „1. Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu wechseln, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder gemeinsam mit anderen öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht oder Praktizieren von Bräuchen und Riten zu bekennen.

## Artikel 9 Absatz 2

- 2. Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen, darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die öffentliche Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.“

## Schutzzumfang

- *Materieller Schutzzumfang von Artikel 9*
- 9. Während Artikel 9 der Konvention insbesondere die Religionsfreiheit betrifft, ist der gewährte Schutz viel umfassender und gilt für alle persönlichen, politischen, philosophischen, moralischen und natürlich religiösen Überzeugungen. Er erstreckt sich auf Vorstellungen, philosophische Überzeugungen aller Art, mit ausdrücklicher Erwähnung des religiösen Glaubens einer Person und der eigenen Wahrnehmung des persönlichen und sozialen Lebens. Beispielsweise fällt der Pazifismus, als Philosophie, in den Geltungsbereich von Artikel 9 der Konvention, da die Haltung eines Pazifisten als „Weltanschauung“ betrachtet werden kann.

## Artikel 9 der EMRK am Arbeitsplatz

- Der Schutz von Artikel 9 wird durch die „Contracting out“-Doktrin eingeschränkt, die besagt, dass Sie die Wahlfreiheit haben, Ihr Beschäftigungsverhältnis zu kündigen und sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen, wenn ein Arbeitgeber Ihre Religionsfreiheit beschränkt.

- Der EGMR hat eine Definition des Geltungsbereichs der religiösen Freiheit entwickelt, derzufolge eine freiwillige oder vertragliche Vereinbarung, den Geltungsbereich der religiösen Freiheit zu begrenzen, eine Situation darstellt, die nicht unter Artikel 9 Absatz 1 fällt. Wenn sich also eine Person entweder in eine Situation bringt, die ihre religiöse Freiheit in irgendeiner Form einschränkt, oder eine Wahlmöglichkeit hat, die es ihr ermöglichen würde, ihre Situation derart zu ändern, dass sie ihre religiöse Freiheit ausüben kann, wird davon ausgegangen, dass kein Eingriff vorliegt. Der EGMR stellt die Begriffe „Wahlfreiheit“ und „Freiwilligkeit“ in den Mittelpunkt seiner Analyse des Umfangs und der Art des Individualrechts auf das Recht auf religiöse Freiheit nach Art. 9. Dies kommt in dem Grundsatz zum Ausdruck, dass eine Person freiwillig von ihrem Recht auf Religionsfreiheit zurücktreten kann („contracting out“).

- Die Europäische Kommission für Menschenrechte und der EGMR haben diese Herangehensweise in mehreren ihrer Rechtssachen gewählt und bestätigt. Bestätigt wurde dieser Punkt in *Stedman vs. United Kingdom* (1997, App. No. 29107/95, 89 – A Eur. Comm’n H. R. Dec. & Rep. 104, 107 – 8), wo die Auffassung vertreten wurde, dass eine Frau, die Sonntagsarbeit als Eingriff in ihr Recht auf Religionsfreiheit ablehnte, ihren Arbeitsplatz hätte aufgeben können, wenn sie der Meinung war, dass ihre Beschäftigung einen Eingriff in ihr Individualrecht auf Religionsfreiheit darstellte.

- Ein weiteres Beispiel eines zulässigen „Rücktritts“ („contracting out“) von dem Recht auf religiöse Freiheit ist die Entscheidung der Europäischen Kommission für Menschenrechte in der Rechtssache *X vs. United Kingdom* (1981, App. No. 8160/78, 22 Eur. Comm’n H. R. Dec. & Rep. 27), in der die Auffassung vertreten wurde, dass ein muslimischer Schullehrer sein Recht auf religiöse Freiheit eingeschränkt hat, als er einen Beschäftigungsvertrag akzeptierte, der festgelegte Arbeitszeiten beinhaltet, die ihn daran hinderten, sich für Freitagsgebete frei zu nehmen.

- In der Rechtsprechung des EGMR wird in gewisser Weise anerkannt, dass es Grenzen für das Konzept der Freiwilligkeit und Wahlfreiheit in diesen Kontexten gibt; in *Darby vs. Sweden*, 187 Eur. Ct. H. R. (Ser A) (1990) wurde die Auffassung vertreten, dass es Situationen geben kann, in denen es unzumutbar sein kann, von einer Person zu erwarten, dass sie ihren Arbeitsplatz wechselt, um ihre Religion bekunden zu können. In *Darby vs. Sweden* wies die Kommission das Argument zurück, dass die Wahlfreiheit in Bezug auf einen Umzug nach Schweden, die die betreffende Person hatte, die aber von ihr nicht ausgeübt wurde, bedeutete, dass sie freiwillig die Zahlung einer Kirchensteuer akzeptiert hatte, die einen Verstoß gegen ihre Rechte nach Artikel 9 darstellte.

- Die Tatsache, dass die „Contracting out“-Doktrin von Menschen, die ihr Recht auf Religionsfreiheit ausüben wollen, belastende Veränderungen erfordern kann, wird auch in aktuellen britischen Rechtssachen kritisiert. In *Copsey vs. WBB Devon Clays Ltd*, [2005] I. C. R. 1789 (C.A.); Beschwerde abgewiesen [2006] ICR 205, merkte Lord Justice Mummery an, dass „Kosten“ – beispielsweise indem von einem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatzwechsel verlangt wird – möglicherweise nicht mit der Bedeutung des Rechts auf Religionsfreiheit vereinbar sind.

- Anerkannt wurde dieser Punkt in der Rechtssache *Copsey vs. WBB Devon Clays Ltd*. (2005), in der es um die Entlassung eines Arbeitnehmers ging, der sich aufgrund seines christlichen Glaubens weigerte, an Sonntagen zu arbeiten. In *Copsey* wandte das Berufungsgericht die „Contracting out“-Doktrin an, um die Klage von Herrn Copsey, dass die Forderung, an Sonntagen zu arbeiten, einen Verstoß gegen sein Recht auf Religionsfreiheit nach Artikel 9 EMRK darstellte, abzuweisen.

- Diese Bestätigung des Ansatzes der Kommission in Bezug auf den Grundsatz des „freiwilligen Rücktritts von Rechten“ („contracting out“) und das Argument des „Rechts auf Kündigung“ wurde allerdings von Lord Justice Mummery kritisiert, der Folgendes erklärte: „Die Urteile sind schwer mit dem vermeintlich grundlegenden Charakter der Rechte in Einklang zu bringen. Es scheint kaum mit dem grundlegenden Charakter von Artikel 9 vereinbar zu sein, dass einer Person gesagt werden kann, dass ihr Recht nicht verletzt wurde, weil es ihr freisteht, beispielsweise zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln, der ihr Grundrecht nicht verletzt, oder sogar Arbeitslosigkeit in Kauf zu nehmen, um das Grundrecht auszuüben.“, [2005] I. C. R. 1789 (C.A.), Randnr. 34.

- Lord Justice Mummery zitierte die Entscheidung in der Rechtssache *R. vs. Secretary of State for Education and Employment Ex p Williamson*, House of Lords, 24. Februar 2005 [2005] H.R.L.R. 14. Lord Justice Mummery gelangte zu folgendem Ergebnis: „In Ermangelung von Urteilen der Kommission hätte ich dies als erheblichen Eingriff in die Rechte von Herrn Copsey nach Artikel 9 gewertet. Die Rechte wären berührt, und ein Eingriff würde eine Rechtfertigung nach Artikel 9 Absatz 2 erfordern.“

- „Was einen Eingriff darstellt, hängt von allen Umständen des Einzelfalls ab, auch das Maß, in dem eine Person, unter den gegebenen Umständen billigerweise erwarten kann, ihren Glauben in der Praxis bekennen zu können.“
- „Wird diese Herangehensweise – im Lichte der Urteile der Kommission – auf die spezifische Situation von Herrn Copsey angewandt, lag kein grundlegender oder erheblicher Eingriff in sein Recht nach Artikel 9 vor, und die Entscheidung des Arbeitsgerichts, dass Artikel 9 nicht berührt wurde, war rechtlich korrekt.“ ([2005] I. C. R. 1789 (C.A.), Randnrn. 34-37).

- 8. Trotz Kritik an der „Contracting out“-Doktrin bestätigt diese Reihe von Rechtssachen vor dem EGMR und vor britischen Gerichten, dass die „Contracting out“-Doktrin für jede Auslegung des Geltungsbereichs des Rechts auf Religionsfreiheit nach Artikel 9 relevant sein wird. Die „Contracting out“-Doktrin basiert auf dem Konzept, dass kein Eingriff in die Religionsfreiheit vorliegt, wenn die betreffende Person einen gangbaren Weg hat und freiwillig entscheiden kann, sich in eine Position zu bringen, in der sie ihre Religion bekunden kann, und zwar auch dann, wenn dies gewisse persönliche Opfer erfordert. In den genannten Fällen haben sich die betreffenden Personen, durch Ausübung ihrer Wahlmöglichkeit, in eine Situation gebracht, die ihre Möglichkeit zur Bekundung ihrer Religion einschränkt.



## *Richtlinie 2000/78/EG über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf*

- Der Schutz von Religion und Weltanschauung am Arbeitsplatz in der EU  
**Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung**

- Die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierung<sup>10</sup>, Belästigung<sup>11</sup>, Anweisung zur Diskriminierung<sup>12</sup> und Viktimisierung<sup>13</sup> aufgrund der Religion und der Weltanschauung<sup>14</sup>. Die Definitionen dieser Begriffe sind identisch für die verschiedenen Gründe. Bei ihrer Interpretation werden die Gerichte vermutlich auf ihre Erfahrung mit dem bestehenden EU-Schutz gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zurückgreifen müssen. Jedoch gibt es mehrere problematische Fragen, die wahrscheinlich im Zusammenhang mit der Diskriminierung aufgrund von Religion und Weltanschauung entstehen, die ausschließlich bei diesem Grund auftreten können.

- Unmittelbare Diskriminierung muss aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung geschehen. Die Richtlinie beschränkt sich nicht auf die weniger günstige Behandlung aufgrund der eigenen Religion oder Weltanschauung eines Opfers. Sie würde deshalb auch die Behandlung abdecken, die auf der Vermutung des Urhebers der Diskriminierung über die Religion einer Person beruht, auch wenn diese Vermutung ein Missverständnis sein kann, sowie die Diskriminierung aufgrund des Zusammenseins einer Person mit Personen einer bestimmten Religion (etwa im Fall der Benachteiligung von jemandem, der mit einem Mitglied einer religiösen Gruppe verheiratet ist).

- Die Richtlinie kann auch einen Schutz bieten gegen Diskriminierung aufgrund der religiösen Ansichten des Arbeitgebers; zum Beispiel kann ein katholischer Arbeitgeber einen Arbeitnehmer entlassen, weil er eine geschiedene Person heiratet. Die weniger günstige Behandlung würde dann immer noch „aus Gründen der Religion“ erfolgen. Einige Staaten wie zum Beispiel das Vereinigte Königreich haben diese Möglichkeit jedoch ausdrücklich ausgeschlossen<sup>20</sup>.

## Mittelbare Diskriminierung

- Der Mechanismus innerhalb der Richtlinie zum Erreichen eines Gleichgewichts zwischen kontroversen Rechten erfolgt über die Ausnahmen für echte berufliche Anforderungen und das Kriterium, dass indirekt diskriminierende Regeln begründet werden müssen. Diese Mechanismen ermöglichen, dass Ausnahmen zum Nichtdiskriminierungsgrundsatz der Überprüfung von Gerichten unterliegen müssen, um zu gewährleisten, dass sie objektiv und vernünftig sind. Gerichte müssen ein Gleichgewicht finden zwischen dem Schutz der Religionsfreiheit und der Achtung der Rechte anderer Menschen.

- Hierfür werden sie die Verhältnismäßigkeit der Ausnahmen zum Nichtdiskriminierungsgrundsatz bewerten müssen hinsichtlich der Notwendigkeit, Gleichbehandlung zu fördern, Religionsfreiheit und andere Menschenrechte zu schützen wie zum Beispiel das Recht auf Privatsphäre und die Meinungsfreiheit. Bei der Bewertung der Verhältnismäßigkeit sollten auch die Gleichbehandlungsinteressen von Nutzern von Dienstleistungen, die Religionsfreiheit aller Mitarbeiter und das Recht auf Freiheit von der Religion für Kunden und Kollegen sowie ein Interesse an politischer oder religiöser Neutralität für den Arbeitgeber berücksichtigt werden. Wo das Gleichgewicht liegt, kann teilweise vom Status des Arbeitgebers abhängen (zum Beispiel, ob mit ihm eine religiöse Gesinnung verbunden ist, oder ob er dem öffentlichen oder privaten Sektor angehört), und ob er ein Monopol für das Angebot bestimmter Beschäftigungsarten hat.

# Belästigung

- Belästigung
- Gemäß der Richtlinie gilt Belästigung als eine Form von Diskriminierung, wobei unerwünschte Verhaltensweisen, die mit Religion und Weltanschauung in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird<sup>39</sup>. Die meisten Staaten haben Bestimmungen zur Belästigung umgesetzt, die dieser Definition ähnlich sind.

- Achbita arbeitete für das Unternehmen G4S, dessen Arbeitnehmer im Dienst keine religiösen, politischen oder philosophischen Symbole tragen dürfen. Dieses Verbot galt zunächst nur als ungeschriebene betriebliche Regel. Mit Billigung des Betriebsrats fand ab dem 13. Juni 2006 folgende Verbotbestimmung Eingang in die Arbeitsordnung von G4S:
- *„Es ist den Arbeitnehmern verboten, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen zu tragen und/oder jeden Ritus, der sich daraus ergibt, zum Ausdruck zu bringen.“*

## **Samira Achbita und Anor gegen G4S Secure Solutions NV [2016] EuGH C-157/15**

- Am 12. Juni 2006 wurde Frau Achbita, die Muslima ist, entlassen, nachdem sie sich geweigert hatte, ihr Kopftuch abzulegen. Ihre Klage wegen unmittelbarer Diskriminierung aufgrund der Religion im Beschäftigungsbereich wurde abgewiesen. Das Beschwerdeverfahren gegen diese Entscheidung wurde ausgesetzt, bis die Vorabentscheidung des EuGH über die folgende Vorlagefrage ergangen ist:
- *Ist Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG so auszulegen, dass das Verbot, als Muslima am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen, keine unmittelbare Diskriminierung darstellt, wenn die beim Arbeitgeber bestehende Regel es allen Arbeitnehmern verbietet, am Arbeitsplatz äußere Zeichen politischer, philosophischer und religiöser Überzeugungen zu tragen?*

## **Samira Achbita und Anor gegen G4S Secure Solutions NV [2016] EuGH C-157/15**

- **Mit der Frage des islamischen Kopftuchs hat sich der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte bereits eingehend befasst. Für den EuGH ist dies die erste Rechtssache, in der er sich mit dieser Frage zu befassen hatte.**
- **Die aufgeworfene Frage ist von entscheidender Bedeutung für die EU, da es – anders als im Falle des Gesichtsschleiers – eine erhebliche Zahl europäischer muslimischer Frauen gibt, die das Kopftuch tragen und unter den Schutz des EU-Antidiskriminierungsrechts fallen.**
- **Darf ein privater Arbeitgeber einer muslimischen Arbeitnehmerin verbieten, am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen? Und darf der Arbeitgeber sie entlassen, wenn sie sich weigert, das Kopftuch am Arbeitsplatz abzunehmen?**

- Der Gerichtshof kam zu folgendem Ergebnis:
- 1. Wird einer Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens verboten, am Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch zu tragen, so liegt keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG vor, wenn dieses Verbot sich auf eine allgemeine Betriebsregelung zur Untersagung sichtbarer politischer, philosophischer und religiöser Zeichen am Arbeitsplatz stützt und nicht auf Stereotypen oder Vorurteilen gegenüber einer oder mehreren bestimmten Religionen oder gegenüber religiösen Überzeugungen im Allgemeinen beruht. Das besagte Verbot kann jedoch eine mittelbare Diskriminierung wegen der Religion gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie darstellen.

- 2. Eine solche Diskriminierung kann gerechtfertigt sein, um eine vom Arbeitgeber im jeweiligen Betrieb verfolgte Politik der religiösen und weltanschaulichen Neutralität durchzusetzen, sofern dabei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wird.
- In diesem Zusammenhang sind insbesondere zu berücksichtigen:
  - die Größe und Auffälligkeit des religiösen Zeichens,
  - die Art der Tätigkeit der Arbeitnehmerin,
  - der Kontext, in dem sie diese Tätigkeit auszuüben hat, sowie
  - die nationale Identität des jeweiligen Mitgliedstaats.