

## **Religion am Arbeitsplatz**

**Professor Gwyneth Pitt**



## **Religionsfreiheit**

- Gedanken-, Gewissens- und Glaubensfreiheit ist ein anerkanntes Menschenrecht
- AEMR Artikel 18
- Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) Artikel 9
- EU-Charta der Grundrechte (GRC) Artikel 10
- „Gleichstellungsperspektive“ vs. „Menschenrechtsperspektive“

## Arbeitsplatzrelevante Themen

- Kleiderordnungen und gesundheitshygienische Vorschriften
- Freistellung für religiöse Betätigung
- Anträge auf Freistellung von bestimmten Arbeitsaufgaben
- Äußerung von Glaubensüberzeugungen und Bekehrungsversuche
- Arbeitgeber verlangt die Verpflichtung zur Beachtung des Ethos der Organisation

## Der rechtliche Hintergrund

- Richtlinie 2000/78
- Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung
- Art. 4 Abs. 2 – besondere Ausnahme für Organisationen mit einem auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruhenden Ethos

## Europäische Menschenrechts- konvention Artikel 9

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.
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.

## Europäische Menschenrechtskonvention

- Beachten Sie auch Artikel 14:  
Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.

## Charta der Grundrechte Artikel 10

1. Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Dieses Recht umfasst die Freiheit, die Religion oder Weltanschauung zu wechseln, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder gemeinsam mit anderen öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht, Bräuche und Riten zu bekennen.
2. Das Recht auf Wehrdienstverweigerung aus Gewissensgründen wird nach den einzelstaatlichen Gesetzen anerkannt, welche die Ausübung dieses Rechts regeln.

## Charta der Grundrechte

- Beachten Sie auch Artikel 21 – allgemeines Verbot von Diskriminierungen
- Art. 52 Abs. 3 – der EMRK entsprechende Rechte haben die gleiche Bedeutung

## ***Eweida und andere gegen UK, 2013***

- Der EGMR nimmt Abstand von der Regel der „freiwilligen Selbstverpflichtung“
- d. h., die Freiheit ist nicht nur deswegen garantiert, weil der Arbeitnehmer das Recht zur Kündigung hat
- - obgleich dies ein Faktor ist, der bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen ist

## **Der Rechtsstreit *Eweida***

- *Eweida gegen UK* - Tragen eines Kreuzes; privater Arbeitgeber
- *Chaplin gegen UK* – Tragen eines Kreuzes; öffentlicher Arbeitgeber
- *McFarlane gegen UK* – Verweigerung von Arbeitsaufgaben; privater Arbeitgeber
- *Ladele gegen UK* – Verweigerung von Arbeitsaufgaben; öffentlicher Arbeitgeber

## ***Eweida und andere gegen UK***

- Der EGMR führte in den ersten drei Fällen aus:
- Prima facie liegt ein Eingriff in die Religionsfreiheit unter Verletzung von Artikel 9 Absatz 1 vor
- ABER dieser Eingriff ist für Chaplin und McFarlane nach Artikel 9 Absatz 2 gerechtfertigt, nicht jedoch für Eweida
- Ladele – kein Verstoß gegen Artikel 14

## ***Aspekte von Eweida gegen UK***

- Fokus auf Rechtfertigung nach Art. 9 Abs. 2
- Überprüfung der Regel der „freiwilligen Selbstverpflichtung“
- Subjektive Prüfung dessen, was durch Religion oder Weltanschauung vorgeschrieben wird
- Änderung der Anforderungen, während der Arbeitsplatz weiterhin nicht entscheidend ist
- **Ermessensspielraum** – Berücksichtigung innerstaatlicher Umstände

## EuGH – die „Kopftuch“-Fälle

- *Achbita gegen G4S Secure Solutions*  
Rechtssache C-157/15
- *Bougnaoui gegen Micropole SA*  
Rechtssache C-188/15
- Urteile vom 14. März 2017

## *Achbita gegen G4S Secure Solutions*

- Rezeptionistin, die in den Räumlichkeiten eines Kunden ihres Arbeitgebers tätig war
- „Ungeschriebene“ Regel, wonach am Arbeitsplatz keine sichtbaren Zeichen der politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen getragen werden durften
- Entlassung, weil sie sich weigerte, die Vorschrift zu befolgen
- War dies unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung?

## Ist Religion frei wählbar?

- GA Kokott – Unterscheidung zwischen „unabänderlichen Merkmalen“ und „Verhaltensweisen, die auf einer subjektiven Entscheidung oder Überzeugung beruhen“
- GA Sharpston – „Doch wäre die Annahme gänzlich verfehlt, dass zwar das Geschlecht und die Hautfarbe jeden Menschen überallhin begleiten, seine Religion jedoch nicht.“

## Schlussanträge von GA Kokott

- Keine unmittelbare Diskriminierung;
- Potenziell mittelbare Diskriminierung
- Für die Rechtfertigung relevante Faktoren:
  - Größe des Symbols
  - Art der Beschäftigung
  - Kontext der Beschäftigung
  - nationale Identität des Staates



## ***Achbita* – Entscheidung des EuGH**

- Keine unmittelbare Diskriminierung, weil alle religiösen, politischen und philosophischen Weltanschauungen gleich behandelt wurden
- Potenziell mittelbare Diskriminierung
- Politik der religiösen usw. Neutralität *war* ein legitimes Ziel
- Könnte auch verhältnismäßig sein, sofern begrenzt auf Mitarbeiter mit direktem Kundenkontakt
- Hätte ihr eine Funktion „hinter den Kulissen“ angeboten werden können?

## ***Bougnaoui gegen Micropole SA***

- Softwaredesignerin, die in den Räumlichkeiten eines Kunden ihres Arbeitgebers tätig war
- Der Kunde bat darum, dass es „nächstes Mal keinen Schleier“ geben möge
- Entlassen, weil sie sich weigerte, dem Ersuchen, im Kundenkontakt kein muslimisches Kopftuch zu tragen, nicht Folge leistete
- Konnte der Wunsch des Kunden eine wesentliche berufliche Anforderung darstellen?

## ***Bougnaoui gegen Micropole SA***

- GA Sharpston: Dies **ist** unmittelbare Diskriminierung
- „Religion“ umfasst die Bekundung religiöser Überzeugungen – beispielsweise das Tragen eines Kopftuchs
- Der Kundenwunsch stellt **KEINE** wesentliche berufliche Anforderung dar
- Falls mittelbar – Kopftuchverbot vermutlich nicht verhältnismäßig

## ***Bougnaoui – Entscheidung des EuGH***

- EuGH – stimmt zu, dass „Religion“ die Bekundung religiöser Überzeugungen beinhaltet
- **ABER** das Verbot aller religiösen usw. Symbole ist keine unmittelbare Diskriminierung
- Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung muss objektiv erforderlich sein – nicht auf subjektive Fragen wie die Kundenpräferenz gestützt
- Bei Religion/Weltanschauung liegt selten eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung vor

## Kritik an Entscheidungen des EuGH

- Rechtfertigung zu einfach nachgewiesen
- Unzureichende Prüfung, ob Arbeitgeber tatsächlich auf Neutralität bestehen mussten
- Unzureichende Prüfung, ob Kopftuchverbot erforderlich ist, um Neutralität zu gewährleisten
- Übermäßig ethnozentrische Herangehensweise?

## Auswirkungen – Kleiderordnungen

- Was ist, wenn die Kleiderordnung des Arbeitgebers zwischen Weltanschauungen nicht neutral ist?
- Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung?
- Mögliche Unterschiede zwischen öffentlichem und privatem Sektor
- NB – In anderen Mitgliedstaaten können sich andere Fragen hinsichtlich der auf Neutralität gestützten Rechtfertigung stellen

## Tweet von G4S:

*„Es ist unsere Politik, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die lokalen Vorschriften zu befolgen, und dies schließt das Tragen religiöser Symbole und Kleidung ein. In vielen Ländern, beispielsweise dem UK, in denen es keine starke Tradition religiöser und politischer Neutralität gibt, gestattet G4S das Tragen religiöser Kleidung wie islamischer Kopftücher.“*

## Auswirkungen – Freistellung

- Freistellung für religiöse Betätigung als Bekundung religiöser Überzeugungen
- Neutrale Vorschriften können Aspekte der mittelbaren Diskriminierung haben, die zu Fragen der Rechtfertigung/Verhältnismäßigkeit führen
- NB – keine Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen

## Auswirkungen – Arbeitsverweigerung

- Fragen der mittelbaren Diskriminierung
- NB: GRC Artikel 16 – unternehmerische Freiheit
- *Ladele gegen UK* und *McFarlane gegen UK*
- Recht auf Wehrdienstverweigerung aus Gewissensgründen?
- GRC Artikel 10 Absatz 2

## Auswirkungen – Meinungsäußerung

- Können Arbeitgeber Diskussionen über Religion oder Weltanschauung verbieten?
- Betrifft auch das Recht der freien Meinungsäußerung: EMRK Artikel 10 / GRC Artikel 11
- Mögliche Verantwortung für Belästigung
- EGMR – Bekehrungseifer ist eine Bekundung religiöser Überzeugungen
- Bedeutung des Beschäftigungskontexts

## **Arbeitgeber mit einem auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruhenden Ethos**

Richtlinie 2000/78 Artikel 4 Absatz 2:

- Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung ist zulässig, sofern:
- dies nach der Art oder den Umständen der Beschäftigung eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ darstellt
- angesichts des Ethos der Organisation

## **Artikel 4 Absatz 2**

- Von Arbeitnehmern kann verlangt werden, dass sie sich loyal im Sinne des Ethos der Organisation verhalten
- ABER
- (i) nationale Rechtsvorschriften müssen diese Ausnahme vorsehen
- (ii) sie rechtfertigt nicht Diskriminierungen aus anderen Gründen als Religion oder Weltanschauung

## Was ist Religion oder Weltanschauung?

- Diesbezüglich sehr umfangreiche Rechtsprechung zur Auslegung des Übereinkommens: anerkannte Religionen/Weltanschauungen sind unter anderem:
- Scientology-Kirche, Mun-Sekte, Veganismus, Kommunismus usw.
- Liberale Auslegung für Zwecke von EMRK Art. 9 Abs. 1
- Fokus auf Art. 9 Abs. 2
- Nicht notwendigerweise angemessen für den EuGH