

RELIGIÖSE DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

Patrice ADAM

Professor an der Universität Lothringen (Frankreich)

Patrice.adam@univ-lorraine.fr



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.

Einleitende Worte.....

- Eine unvermeidbare Kollision)
- Vertrag vs. Freiheit
- Freiheit vs. Vertrag
- Die Rückkehr Gottes
- Die weltliche Versuchung in Frankreich

Fall Baby Loup (Frankreich)

Kassationshof 19. März 2013 (Auszug)

- In der Entscheidungsfindung wurde festgestellt, dass die Geschäftsordnung der Einrichtung 'Baby Loup' vorsieht, dass "der Grundsatz der Gewissens- und Religionsfreiheit jedes Mitarbeiters die Achtung der Grundsätze des Säkularismus und der Neutralität, die bei der Ausübung aller von 'Baby Loup' angebotenen Tätigkeiten gelten, nicht beeinträchtigen darf; sowohl in den Räumlichkeiten der Krippe oder ihrer Anbauten als auch in der Betreuung der der Krippe anvertrauten Kinder bei externen Aktivitäten"; daraus ließ sich schließen, dass die Klausel der internen Geschäftsordnung, die eine allgemeine und ungenaue Einschränkung enthielt, nicht den Anforderungen von Artikel L. 1321-3 des Arbeitsgesetzbuches entsprach und dass **die aus diskriminierenden Gründen ausgesprochene Entlassung** nichtig ist, ohne dass es notwendig wäre, die anderen im Entlassungsschreiben genannten Beschwerden zu prüfen; das Berufungsgericht, das aus seinen Feststellungen nicht die entsprechenden Rechtsfolgen gezogen hatte, verstieß gegen die oben genannten Texte;

Fall Baby-Lupe (Fortsetzung)

Plenum 25. Juni 2014

- Da sich aus der Kombination der Artikel L. 1121 1 und L. 1321 3 des Arbeitsgesetzbuches ergibt, dass die Beschränkung der Freiheit des Arbeitnehmers, seine religiösen Überzeugungen zum Ausdruck zu bringen, durch die Art der zu erfüllenden Aufgabe gerechtfertigt und dem angestrebten Ziel angemessen sein muss;
- In Anbetracht der Tatsache, dass die Geschäftsordnung der Einrichtung 'Baby Loup' vorsieht, dass "der Grundsatz der Gewissens- und Religionsfreiheit jedes Mitarbeiters die Achtung der Grundsätze des Säkularismus und der Neutralität, die bei der Ausübung aller von 'Baby Loup' angebotenen Tätigkeiten gelten, nicht beeinträchtigen darf ; sowohl in den Räumlichkeiten der Krippe oder ihrer Anbauten als auch in der Betreuung der der Krippe anvertrauten Kinder bei externen Aktivitäten", könnte das Berufungsgericht insbesondere unter Würdigung der Betriebsbedingungen einer kleinen Einrichtung, die nur achtzehn Arbeitnehmer beschäftigte, die in direktem Kontakt mit den Kindern und ihren Eltern standen oder stehen konnten, daraus schließen, dass die in der Geschäftsordnung enthaltene Einschränkung der Religionsfreiheit nicht allgemeiner Natur war, sondern dass sie hinreichend präzise, gerechtfertigt durch die Art der Aufgaben der Mitarbeiter der Einrichtung und dem angestrebten Ziel angemessen war;
- Und angenommen, dass die Gründe dafür, die Einrichtung 'Baby Loup' als ein Unternehmen zu qualifizieren, welches einen Ethos (entlang der französischen Lehrmeinung) fördert, falsch, aber zahlreich sind, da sein Zweck nicht darin bestand, religiöse, politische oder philosophische Überzeugungen zu fördern und zu verteidigen, sondern wie nach der Geschäftsordnung „Aktivitäten für kleine Kinder aus benachteiligten Hintergründen zu entwickeln und sich für die soziale und berufliche Integration von Frauen einzusetzen (...), unabhängig von deren politischer und religiöser Anschauung,,;

Luxemburg-Straßburg: Rundreise

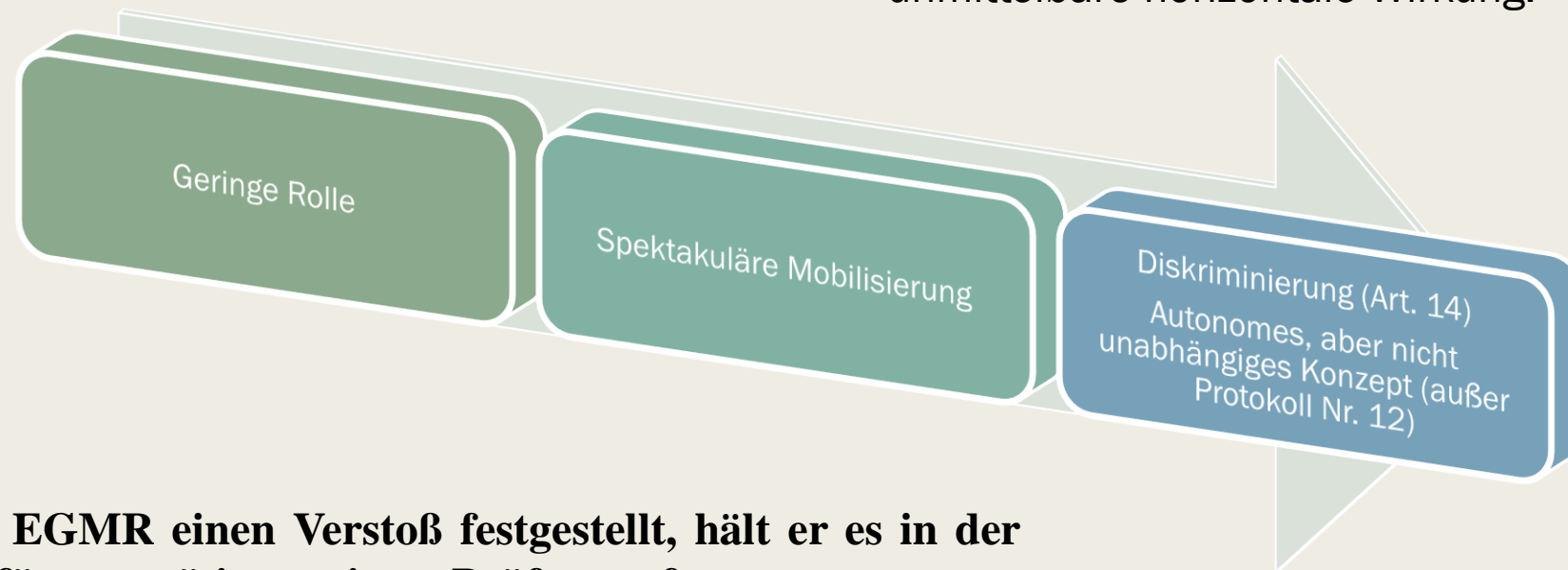
Artikel 52 der Charta der Grundrechte

Tragweite und Auslegung der Rechte und Grundsätze

1. Jede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten muss gesetzlich vorgesehen sein und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen Einschränkungen nur vorgenommen werden, wenn sie erforderlich sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen.
2. Die Ausübung der durch diese Charta anerkannten Rechte, die in den Verträgen geregelt sind, erfolgt im Rahmen der in den Verträgen festgelegten Bedingungen und Grenzen.
3. Soweit diese Charta Rechte enthält, die den durch die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten garantierten Rechten entsprechen, haben sie die gleiche Bedeutung und Tragweite, wie sie ihnen in der genannten Konvention verliehen wird. Diese Bestimmung steht dem nicht entgegen, dass das Recht der Union einen weiter gehenden Schutz gewährt.

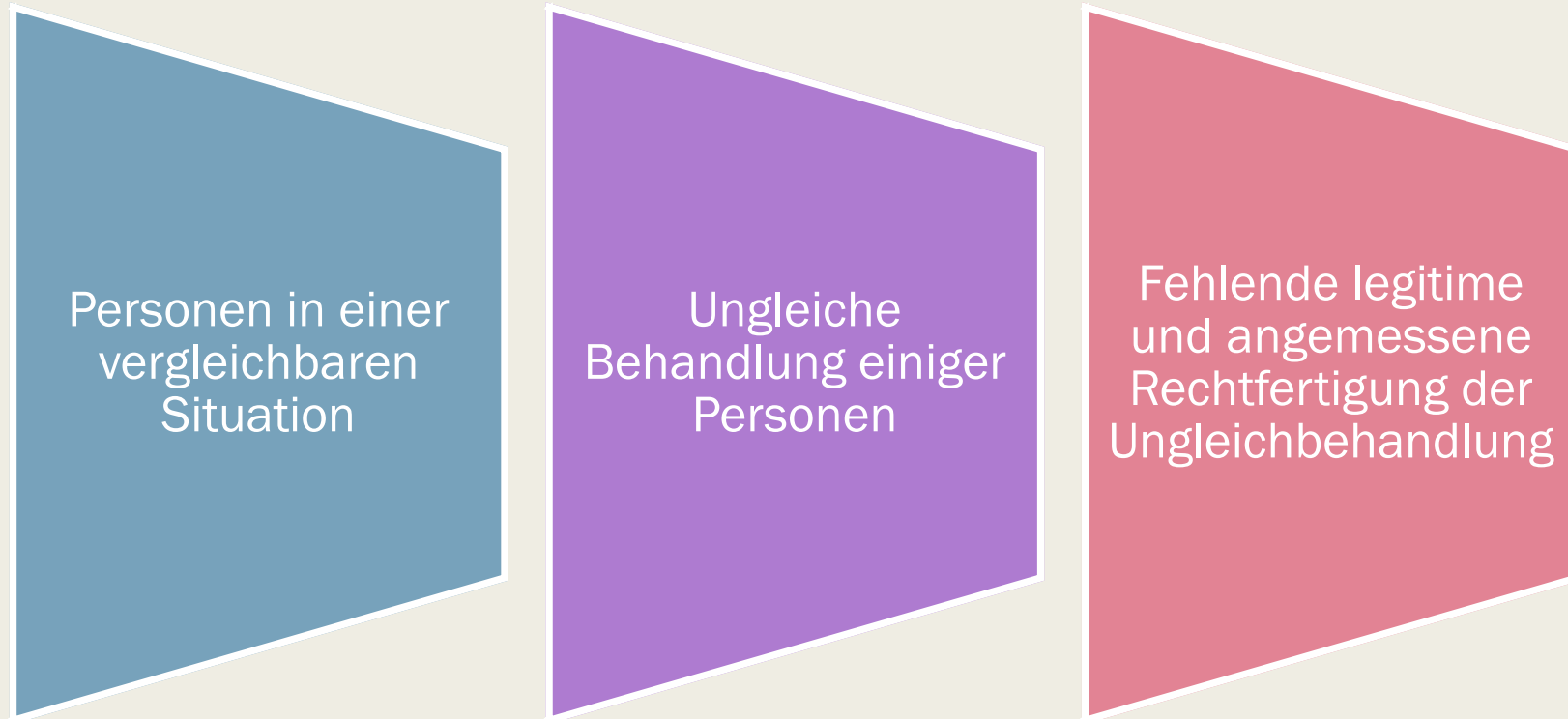
Diskriminierung in Straßburg

Art. 9 und 14 haben eine unmittelbare horizontale Wirkung.



Hat der EGMR einen Verstoß festgestellt, hält er es in der Regel für unnötig, seine Prüfung fortzusetzen, um festzustellen, ob es auch eine Diskriminierung gegeben hat (es sei denn, eine eindeutige Ungleichbehandlung bei der Inanspruchnahme des betreffenden Rechts stellt einen grundlegenden Aspekt der Streitigkeit dar).

Diskriminierung in Straßburg



- Die EMRK "hält es nicht für notwendig, über die Frage zu entscheiden, zumal die genannten Positionen und Interessen auch bei der Entscheidung, ob die Ungleichbehandlung gerechtfertigt war, berücksichtigt werden. Es wird davon ausgegangen, dass es sich um Personen handelte, die sich in ähnlichen Situationen befanden" (EMRK, Rasmussen v. Dänemark, 28. November 1984).

Mittelbare Diskriminierung in Straßburg

- Mit dem Urteil der Großen Kammer in der Rechtssache D.H. und andere gegen Tschechische Republik vom 13. November 2007 hat der Gerichtshof den Begriff der mittelbaren Diskriminierung vollständig verankert und sich dabei ausdrücklich auf das Recht der Europäischen Union gestützt. *Der Fall basierte auf der Behauptung von achtzehn Roma-Kindern, ihre Unterbringung in Sonderschulen für Kinder mit geistigen Behinderungen sei eine Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft.*
- *Eine unterschiedliche Behandlung kann "den unverhältnismäßigen Schaden resultierend aus einer Politik oder Maßnahme, die, obwohl sie neutral formuliert wurde, eine diskriminierende Wirkung auf eine Gruppe hat" beinhalten (EMRK, 13. November 2007, D.H. v. Tschechische Republik). Eine solche überproportionale Wirkung kann anhand von Statistiken festgestellt werden, wenn diese zuverlässig und aussagekräftig sind.*

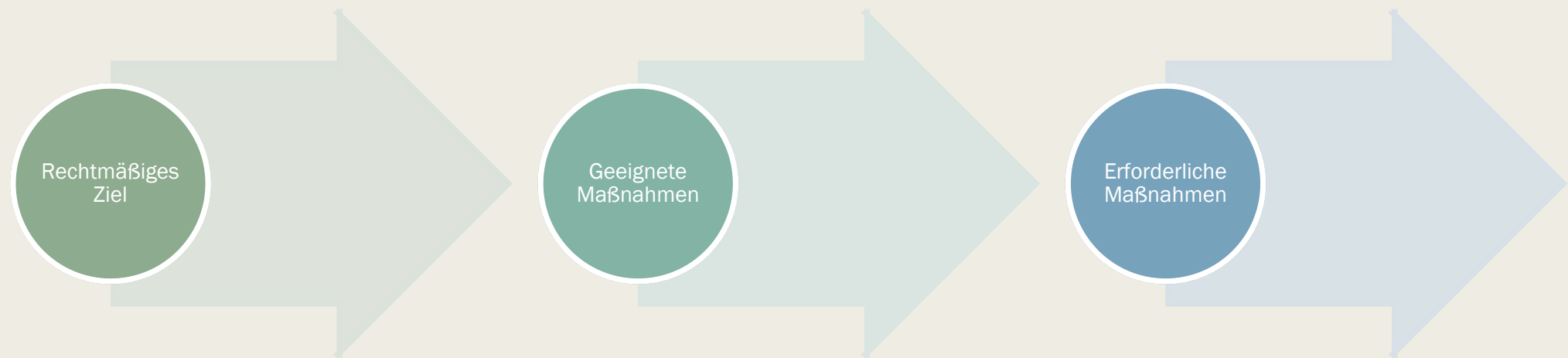
Angemessene Vorkehrungen in Straßburg

- Im Gegensatz zu anderen Überzeugungen bedeutet "eine Verurteilung, sich aus religiösen oder philosophischen Gründen zu weigern, eine Uniform zu tragen, keine Unehrllichkeit oder moralische Verwerfung, die die Fähigkeit der Person zur Ausübung dieses Berufs beeinträchtigen könnte." Mit dem Erlass des betreffenden Gesetzes "ohne Einführung angemessener Ausnahmen", um zu verhindern, dass Personen in der Situation des Antragstellers vom Beruf des Wirtschaftsprüfers ausgeschlossen werden, hat der Staat somit gegen Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 9 des Übereinkommens verstoßen (Fall Thlimmenos, oben zitiert).
- Fall Çam gegen Türkei, 23. Februar. 2016: "Diskriminierung aufgrund von Behinderungen schließt auch die Verweigerung der Anwendung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ein, das angemessene Vorkehrungen als "notwendige und angemessene Änderungen und Anpassungen" definiert, „die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können" (Art. 2).
- Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das angemessene Vorkehrungen als "notwendige und angemessene Änderungen und Anpassungen" definiert, „die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können" (Art. 2).

Angemessene Vorkehrungen und Religion

- Im Rahmen ihrer positiven Verpflichtungen nach Artikel 9 der Konvention sind die nationalen Behörden verpflichtet, die Zusammensetzung der Mahlzeiten eines Häftlings anzupassen, wenn der Häftling aufgrund seiner religiösen Überzeugungen darum bittet, vorausgesetzt, dass diese Anpassung die ordnungsgemäße Verwaltung des Gefängnisses nicht beeinträchtigt oder die Qualität der an andere Häftlinge bereitgestellte Verpflegung beeinträchtigt (EMRK, 7. Dezember 2010, Jakobski gegen Polen).
- Rechtssache Sessa gegen Italien (3. April 2012): Weigerung der Gerichte, die auf einen jüdischen Feiertag angesetzte Verhandlung zu vertagen, gehindert gewesen sei, seine Religion frei und ungehindert zu bekennen; das Gericht ist nicht überzeugt, dass dieses Verhalten als Einschränkung des Rechts auf Religionsfreiheit angesehen werden kann.
- Ein Beispiel ist der Rechtsstreit um Anträge auf Befreiung vom Schwimmunterricht in der Schule für muslimische Schüler, der vom Bundesverfassungsgericht und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EMRK) verhandelt wurde. Beide Gerichtshöfe gingen davon aus, dass, da die Schulbehörden diesen Schülern das Tragen von deckenden Badeanzügen (Burkinis) während des Schwimmunterrichts gestatteten, die Weigerung, ihnen gemischten Schwimmunterricht zu erteilen, der obligatorisch und vollständig in die Lehrpläne der Schule integriert ist, keinen unverhältnismäßigen Verstoß gegen die Religionsfreiheit darstellen kann (BVerfG, 8. November 2016, Nr. 1 BvR 3237/13; ECHR 10. Januar 2017, Nr. 29086/12, D. 2017). 111, und obs.).

Diskriminierung in Straßburg



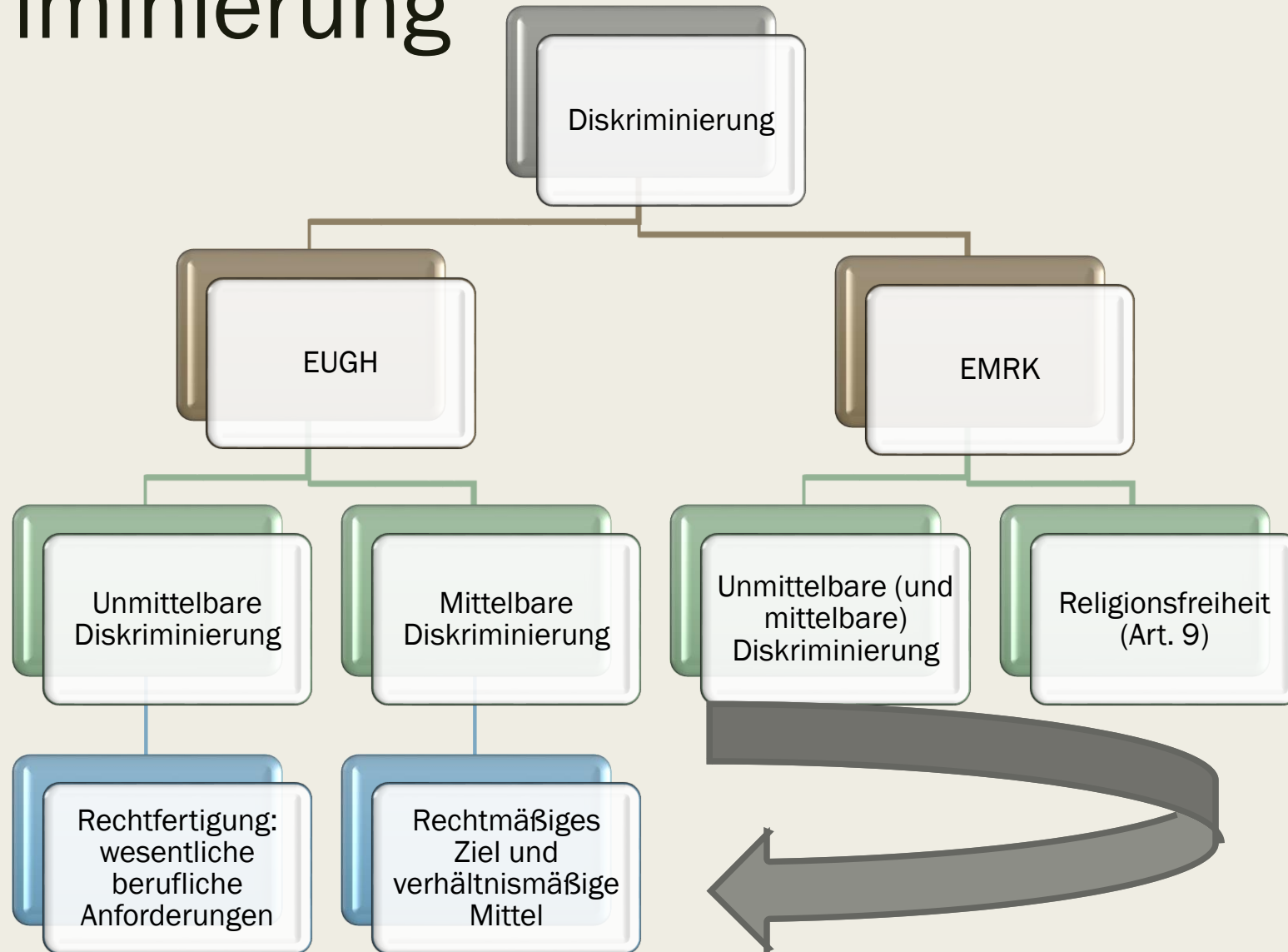
Religion in Straßburg: ein offenes Konzept.....

- Rechtssache Eweida, 15. Januar 2013: aus der Sicht der Religionsfreiheit (Art. 9 EMRK)
- Das Vorhandensein oder Fehlen eines "europäischen Konsenses" in dieser Frage beeinflusst auch das Ausmaß des dem Staat überlassenen Ermessensspielraums (EMRK, 27. März 1998, Petrovic v. Österreich: Elternurlaub für Väter). Der Gerichtshof weist regelmäßig darauf hin, dass "*die Konvention ein lebendiges Instrument ist, das im Lichte der aktuellen Gegebenheiten auszulegen ist*".
- EMRK 30. Juni 2009, Aktas, Ghazal, Singh und a. v. Frankreich: auffällige religiöse Zeichen in Schulen (französisches Gesetz vom 15. März 2004)
- Rechtssache Leyla Sahin v. Türkei: Verbot des Tragens eines Kopftuches in der Universität: Wenn sich Fragen nach dem Verhältnis zwischen Staat und Religionen stellen, in dem in einer demokratischen Gesellschaft vernünftigerweise tiefgreifende Unterschiede bestehen können, sollte der Rolle des nationalen Entscheidungsträgers besondere Bedeutung beigemessen werden (siehe, *entsprechend, Cha'are Shalom Ve Tsedek*, supra, § 84, und *Wingrove v. Vereinigtes Königreich*, Urteil vom 25. November 1996, *Berichte 1996-V*, §. 1957-1958, § 58). Dies gilt insbesondere für die Regelung des Tragens religiöser Symbole in Bildungseinrichtungen, insbesondere wie der Überblick über die Rechtsvergleichung (Randnummern 55-65 oben) angesichts der Vielfalt der nationalen Ansätze zu diesem Thema zeigt. Tatsächlich ist es nicht möglich, europaweit eine einheitliche Vorstellung von der Bedeutung von Religion in der Gesellschaft zu erkennen (*Otto-Preminger-Institut v. v. Österreich*, Urteil vom 20. September 1994, Reihe A Nr. 295-A, S. 19, § 50) und die Bedeutung oder Wirkung von Handlungen, die der öffentlichen Äußerung einer religiösen Überzeugung entsprechen, sind nach Zeit und Kontext nicht gleich (siehe z.B. *Dahlab v. Schweiz* (Dez.) Nr. [42393/98](#), EMRK 2001-V). Die Regelungen in diesem Bereich können daher von Land zu Land unterschiedlich sein, je nach den nationalen Traditionen und den Anforderungen, die sich aus dem Schutz der Rechte und Freiheiten anderer und der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung ergeben (siehe, *sinngemäß, Wingrove*, oben zitiert, S. 1957, § 57). Folglich muss die Wahl des Umfangs und der Modalitäten einer solchen Regelung zwangsläufig bis zu einem gewissen Grad dem betreffenden Staat überlassen bleiben, da sie vom jeweiligen nationalen Kontext abhängt (siehe oben zitierte Begriffe *mutatis mutandis, Gorzelik u.a.*, § 67, und *Murphy v. Irland*, Nr. [44179/98](#), § 73, EMRK 2003-IX).
- SAS v. Frankreich vom 1. Juli 2014 und Dakir v. Belgien vom 11. Juli 2017: Verbot der Verschleierung des Gesichts im öffentlichen Raum (Bedeutung des Begriffs Zusammenleben).

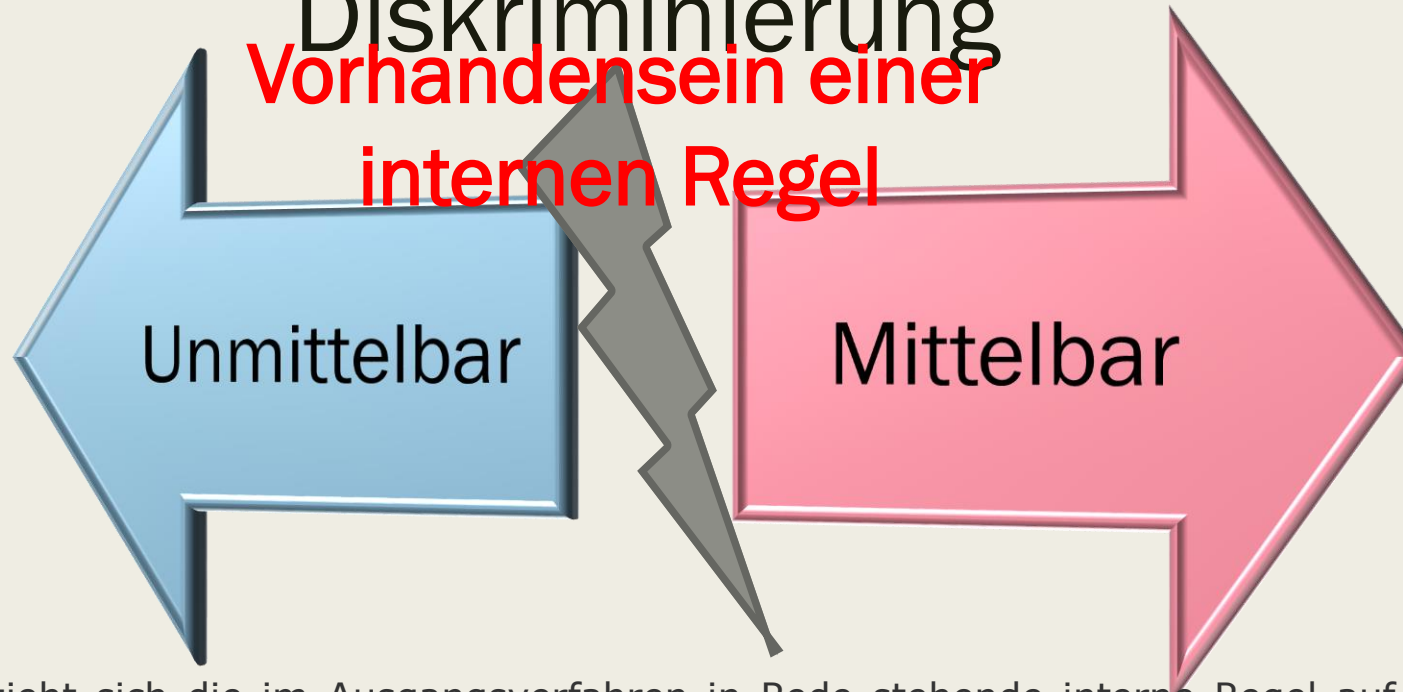
Religion (Begriff)

- Da die EMRK und in der Folge die Charta dem Begriff der Religion eine weite Bedeutung beilegen und **darunter auch die Freiheit der Personen, ihre Religion zu bekennen, fassen**, ist davon auszugehen, dass der Unionsgesetzgeber beim Erlass der Richtlinie 2000/78 den gleichen Ansatz verfolgen wollte, so dass der Begriff der Religion in Art. 1 der Richtlinie dahin auszulegen ist, dass er sowohl das *forum internum*, d. h. den Umstand, Überzeugungen zu haben, als auch das *forum externum*, d. h. die Bekundung des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit, umfasst (EuGH, 14. März 2017, G4S Secure solution NV, Randnr. 28).

Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung



Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung Vorhandensein einer internen Regel



Im vorliegenden Fall bezieht sich die im Ausgangsverfahren in Rede stehende interne Regel auf das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen und gilt damit unterschiedslos für jede Bekundung solcher Überzeugungen. Daher ist davon auszugehen, dass nach dieser Regel alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleich behandelt werden, indem ihnen allgemein und undifferenziert u. a. vorgeschrieben wird, sich neutral zu kleiden, was das Tragen solcher Zeichen ausschließt.

Den Akten, die dem Gerichtshof vorliegen, ist insoweit nicht zu entnehmen, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende interne Regel auf Frau Achbita anders angewandt worden wäre als auf jeden anderen Arbeitnehmer.

Daher ist im Ergebnis festzustellen, dass eine interne Regel wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keine unmittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 begründet (EuGH, 14. März 2017, Fall G4S Secure solutions).

Interne Regel.... welche interne Regel?

In Prigge (EuGH, 13. 9. 2011), die zur Unterstützung dieser Lösung zitiert wurde, wurde die Möglichkeit, bestimmte berufliche Anforderungen zu berücksichtigen, die als wesentlich und bestimmend angesehen werden, in einem Firmentarifvertrag verankert. In diesem Urteil stellte der Gerichtshof fest, dass "die Mitgliedstaaten über Ermächtigungsvorschriften den Sozialpartnern gestatten können, Maßnahmen im Sinne dieses Art. 2 Abs. 5 auf den in dieser Bestimmung genannten Gebieten, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, zu treffen, vorausgesetzt, diese Ermächtigungsvorschriften sind hinreichend genau, damit gewährleistet wird, dass die genannten Maßnahmen die in Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie genannten Anforderungen beachten". Es ist nicht ganz sicher, ob eine solche zumindest vorsichtige Formulierung es ermöglichen würde, einen einfachen Unternehmensstandard aufzunehmen, dessen Rechtswert zudem unsicher ist. Es stimmt jedoch, dass die Richtlinie nicht besagt, dass der Verweis auf wesentliche und bestimmende berufliche Anforderungen rechtlich verankert werden muss, während sie für Maßnahmen, die "für die öffentliche Sicherheit, die Verhütung von Störungen und Straftaten, den Schutz der Gesundheit und den Schutz der Rechte und Freiheiten anderer" erforderlich sind, ausdrücklich festlegt, dass sie "in den nationalen Rechtsvorschriften vorgesehen" sein müssen (S. Robin-Olivier, RTD Eur. 2017, S. 229).

Unmittelbare Diskriminierung

(Denis Martin, Arbeitsrecht 2018)



Enges Verständnis des Begriffs Diskriminierung Schlussfolgerungen von Generalanwältin Kokott

Eine engere Auffassung von unmittelbarer Diskriminierung ist erforderlich, solange es "um unabänderliche Körpermerkmale oder persönliche Eigenschaften von Menschen" wie Geschlecht, Alter oder sexuelle Orientierung gibt. Verhaltensweisen, die auf einer subjektiven Entscheidung oder Überzeugung beruhen, wie z.B. das Tragen einer Kopfbedeckung, sollten nicht den gleichen Schutz genießen.

Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen (Art. 4 RL 2000/78)*

37 Dies vorausgeschickt, ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof wiederholt entschieden hat, dass nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 nicht der Grund, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen muss (vgl. Urteile vom 12. Januar 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, Rn. 35, vom 13. September 2011, Prigge u. a., C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 66, vom 13. November 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 36, sowie vom 15. November 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, Rn. 33).

38 Darüber hinaus kann nach dem 23. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 ein Merkmal, das u. a. mit der Religion im Zusammenhang steht, nur unter sehr begrenzten Bedingungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen.

(*zitiert aus EuGH, 14. März 2017, C-188/15, Bougnaoui)

Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen (Art. 4 RL 2000/78)

39 Auch kann nach dem Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 selbst das betreffende Merkmal eine solche Anforderung nur „aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung“ darstellen.

40 Aus diesen verschiedenen Hinweisen folgt, dass der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne dieser Bestimmung auf eine Anforderung verweist, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist. Er kann sich hingegen nicht auf subjektive Erwägungen wie den Willen des Arbeitgebers, besonderen Kundenwünschen zu entsprechen, erstrecken.

Bereits am 10. Juli 2008, EuGH Feryn: Der Gerichtshof hatte eine öffentliche Erklärung eines Arbeitgebers, dass er keine Arbeitnehmer mit einer bestimmten ethnischen oder rassischen Herkunft einstellen werde, als unmittelbare Diskriminierung qualifiziert.

Cass. soc. 22 Nov. 2017 (Frankreich)

Dass dabei, obwohl es sich aus seinen Feststellungen ergab, dass keine Neutralitätsklausel, die das sichtbare Tragen eines politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbietet, in der Geschäftsordnung des Unternehmens oder in einem Memorandum vorgesehen ist, das den gleichen Bestimmungen unterliegt wie die Geschäftsordnung nach Artikel L. 1321-5 des Arbeitsgesetzbuches und dass das Verbot des Tragens des islamischen Kopftuchs in seinen Kontakten mit Kunden für den Arbeitnehmer, nur auf eine mündliche Anweisung an einen Arbeitnehmer zurückzuführen ist, die auf ein bestimmtes religiöses Zeichen abzielte, was zu einer Diskriminierung führte, die direkt auf religiöse Überzeugungen abzielte, und in der Erwägung, dass aus dem Urteil des Gerichtshofs in Beantwortung der eingereichten Vorfrage hervorgeht, dass der Wunsch eines Arbeitgebers, den Wunsch eines Kunden zu berücksichtigen, die Dienstleistungen dieses Arbeitgebers nicht mehr in Anspruch zu nehmen, die von einem Arbeitnehmer erbracht werden, der ein islamisches Kopftuch trägt, nicht als eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie vom 27. November 2000 angesehen werden kann, hat das Berufungsgericht den Anwendungsbereich der oben genannten Texte nicht anerkannt;

Mittelbare Diskriminierung

" Im vorliegenden Fall ist nicht ausgeschlossen, dass das vorlegende Gericht zu dem Ergebnis gelangt, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende interne Regel eine mittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung [...] begründet, wenn sich erweist – was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist –, dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung, die sie enthält, tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden." (EuGH, 14. März 2017, C-157/15, Randnr. 34).

Rechtfertigung: die Prügungsschritte



Begründung (Schritt 1): das rechtmäßige Ziel

Aff. Belgien, EuGH, 14. 3. 2017: Erstens ist zur Voraussetzung des Vorliegens eines rechtmäßigen Ziels darauf hinzuweisen, dass der Wille, im Verhältnis zu den öffentlichen und privaten Kunden eine Politik der politischen, philosophischen oder religiösen Neutralität zum Ausdruck zu bringen, als rechtmäßig anzusehen ist.

Der Wunsch eines Arbeitgebers, den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln, gehört zur unternehmerischen Freiheit, die in Art. 16 der Charta anerkannt ist, und ist grundsätzlich rechtmäßig, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber bei der Verfolgung dieses Ziels nur die Arbeitnehmer einbezieht, die mit seinen Kunden in Kontakt treten sollen.

Begründung (Schritt 2): die Angemessenheit der Maßnahme

Aff. Belgien, EuGH, 14. 3. 2017: Zweitens ist zur Angemessenheit einer internen Regel wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden festzustellen, dass das Verbot für Arbeitnehmer, Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen sichtbar zu tragen, zur Gewährleistung der ordnungsgemäßen Anwendung einer Politik der Neutralität geeignet ist, sofern diese Politik tatsächlich in kohärenter und systematischer Weise verfolgt wird (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 10. März 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, Rn. 55, und vom 12. Januar 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, Rn. 53).

Insoweit ist es Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob G4S vor der Entlassung von Frau Achbita für ihre Beschäftigten mit Kundenkontakt eine allgemeine und undifferenzierte Politik des Verbots eingeführt hatte, Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen sichtbar zu tragen.

Begründung (Schritt 3): die Erforderlichkeit der Maßnahme

Aff. Belgien, EuGH, 14. 3. 2017: Drittens ist in Bezug auf die Erforderlichkeit des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Verbots zu prüfen, ob es sich auf das unbedingt Erforderliche beschränkt. Im vorliegenden Fall ist zu klären, ob sich das Verbot des sichtbaren Tragens jedes Zeichens oder Kleidungsstücks, das mit einem religiösen Glauben oder einer politischen oder philosophischen Überzeugung in Verbindung gebracht werden kann, nur an die **mit Kunden in Kontakt tretenden Arbeitnehmer** von G4S richtet. Ist dies der Fall, ist das Verbot als für die Erreichung des verfolgten Ziels unbedingt erforderlich anzusehen.

**Mitarbeiter, die Kundenkontakt haben oder die mit
Mitarbeitern in Kontakt stehen während deren
Kundenkontakt?**

Angemessene Vorkehrungen: Schritt 4?

Aff. Belgien, EuGH, 14. März 2017 : Im vorliegenden Fall ist hinsichtlich der Weigerung einer Arbeitnehmerin wie Frau Achbita, im Rahmen der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit bei Kunden von G4S auf das Tragen des islamischen Kopftuchs zu verzichten, vom vorlegenden Gericht zu prüfen, ob es G4S, unter Berücksichtigung der unternehmensinternen Zwänge und ohne eine zusätzliche Belastung tragen zu müssen, möglich gewesen wäre, ihr in Anbetracht dieser Weigerung einen Arbeitsplatz ohne Sichtkontakt mit Kunden anzubieten, statt sie zu entlassen. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, in Anbetracht aller Umstände, die sich aus den Akten ergeben, den beiderseitigen Interessen Rechnung zu tragen und die Beschränkungen der in Rede stehenden Freiheiten auf das unbedingt Erforderliche zu begrenzen.

Cass. soc. 22 Nov. 2017 (Frankreich)

Daraus folgt, dass der Arbeitgeber, der mit der Aufgabe betraut ist, die Achtung aller Grundrechte und -freiheiten jedes Arbeitnehmers innerhalb der Arbeitsgemeinschaft zu gewährleisten, in der Geschäftsordnung des Unternehmens oder in einem Memorandum, das den gleichen Bestimmungen unterliegt wie die Geschäftsordnung, gemäß Artikel L 1321-5 des Arbeitsgesetzbuches eine Neutralitätsklausel vorsehen kann, die das sichtbare Tragen von politischen, philosophischen oder religiösen Zeichen am Arbeitsplatz verbietet, vorausgesetzt, dass diese allgemeine und undifferenzierte Klausel nur für Mitarbeiter gilt, die in Kontakt mit Kunden stehen; dass es dem Arbeitgeber obliegt, im Falle der Weigerung eines Arbeitnehmers, eine solche Klausel bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit gegenüber den Kunden des Unternehmens einzuhalten, zu prüfen, ob es unter Berücksichtigung der dem Unternehmen innewohnenden Zwänge und ohne zusätzliche Belastung des Unternehmens möglich ist, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz ohne Sichtkontakt mit diesen Kunden anzubieten, anstatt ihn zu entlassen;

Vorurteile in Straßburg

Im Falle von Emal Boyraz gegen die Türkei (2. Dezember 2014) behauptete die Regierung in Begründung der Entlassung der Antragstellerin aus dem Amt eines Sicherheitsbeauftragten, dass sie diese Funktion nicht angemessen ausüben könne, da sie Risiken und Verantwortlichkeiten wie die Verpflichtung zum Einsatz von Schusswaffen und körperlicher Gewalt im Falle eines Angriffs trage. Der Gerichtshof stellt fest, dass diese Begründung auf der Prämisse beruht, dass eine Frau per Definition nicht in der Lage ist, sich diesen Risiken zu stellen und diese Verantwortung zu übernehmen⁵⁶. In Anbetracht einfacher Stereotypen von Frauen im Allgemeinen kann dies keinen triftigen Grund dafür darstellen, der Frau ihren Arbeitsplatz zu entziehen⁵⁷.

Im Falle von Biao v. Dänemark (24. Mai 2016) überträgt der Gerichtshof diesen auf der Ablehnung von Stereotypen beruhenden Ansatz auf den Bereich der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft: Er stellt fest, dass allgemeine Annahmen oder mehrheitliche soziale Einstellungen über Personen, die ihre Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung erworben haben, keine stichhaltige Rechtfertigung dafür darstellen können, sie weniger günstig zu behandeln⁵⁸.