

Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz in Europa

Dr. Herbert Hopf

EU-Antidiskriminierungsrecht
Seminar für Angehörige der Justiz
Wien (Schwechat)
28.-29. Mai 2018



Organisiert im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020“ der Europäischen Kommission.

Die Schwerpunkte

- I. Rechtlicher Rahmen
- II. Was ist Religion?
- III. Religiöse Symbole, religiös motivierte Kleidung
- IV. Religionsfreiheit
- V. Diskriminierung (unmittelbare / mittelbare)
- VI. Ausgewählte Entscheidungen (EuGH)
- VII. Anhängige Vorabentscheidungsersuchen

I. Rechtlicher Rahmen

- Unionsrechtliche Regelungen zur Religion und Religionsdiskriminierung finden sich im
 - Primärrecht und
 - Sekundärrecht

I. Rechtlicher Rahmen

- **Verträge**
 - EUV Art 6
 - AEUV Art 10, 13, 17, 19
- **Grundrechtecharta**
 - GRC Art 7, 10, 16, 21, 22

I. Rechtlicher Rahmen

- **Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)**
 - EMRK Art 8, 9, 14
 - EMRK 1. ZP Art 2

I. Rechtlicher Rahmen

- **Richtlinie 2000/78/EG** des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78)
 - Erw 11, 12, 23, 24, 26, 29, 31
 - Art 1, 2, 4, 15

I. Rechtlicher Rahmen

- **EuGH 17.4.2018, *Egenberger*, C-414/16**
 - Wichtige Aussagen zu den für Religion und Religionsdiskriminierung relevanten Quellen des Unionsrechts:
 - Das Verbot jeder Art von Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung hat als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts zwingenden Charakter (Rn 76)
 - Dieses in Art 21 Abs 1 GRC niedergelegte Verbot verleiht schon für allein dem Einzelnen ein Recht, das er in einem Rechtsstreit, der einen vom Unionsrecht erfassten Bereich betrifft, als solches geltend machen kann (Rn 76).

I. Rechtlicher Rahmen

- **EuGH 17.4.2018, *Egenberger*, C-414/16**
 - Art 21 GRC unterscheidet sich in seiner Bindungswirkung grundsätzlich nicht von den verschiedenen Bestimmungen der Gründungsverträge, die verschiedene Formen der Diskriminierung auch dann verbieten, wenn sie aus Verträgen zwischen Privatpersonen resultieren (Rn 77)

I. Rechtlicher Rahmen

- **EuGH 17.4.2018, *Egenberger*, C-414/16**
 - Art 21 GRCh entfaltet aus sich heraus Wirkung und muss nicht erst durch Bestimmungen des Unionsrechts konkretisiert werden, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, das er als solches geltend machen kann (Rn 78).

I. Rechtlicher Rahmen

- **EuGH 17.4.2018, *Egenberger*, C-414/16**
 - Die Richtlinie 2000/78 konkretisiert in dem von ihr erfassten Bereich das nunmehr in Art 21 GRCh niedergelegte allgemeine Diskriminierungsverbot (Rn 47).
 - Die RL 2000/78 stellt den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf nicht selbst auf, sondern schafft in seinem Bereich lediglich einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der verschiedenen Formen der Diskriminierung (Rn 75).

II. Was ist Religion?

- Jeder hat eine Vorstellung davon, was Religion ist. **Aber können Sie Religion definieren?**
- **Taxativer** Katalog an Diskriminierungsgründen
 - Geschlecht (RL 2006/54/EG)
 - Rasse oder ethnische Herkunft (RL 2000/43/EG)
 - Religion oder Weltanschauung \
 - Behinderung | (RL 2000/78/EG)
 - Alter |
 - sexuelle Ausrichtung /
- **Religion „oder“ Weltanschauung**

II. Was ist Religion?

- **Religion „oder“ Weltanschauung – Verhältnis?**
 - Art 1 RL 2000/78 (Zweck)
 - Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen **der Religion oder der Weltanschauung**, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

II. Was ist Religion?

- **Aussagen des EuGH zur Religion:**
 - In der RL 2000/78 wird der Begriff Religion **nicht definiert** (*Achbita* Rn 25; *Bougnaoui* Rn 27)
 - Dem Begriff Religion ist eine **weite Bedeutung** zuzulegen (*Achbita* Rn 28)
 - Auch eine Ungleichbehandlung wegen **Konfessionslosigkeit** ist eine Ungleichbehandlung wegen der Religion (*Egenberger* Rn 43)

II. Was ist Religion?

- **Aussagen des EuGH zur Religion:**
 - „Weite Bedeutung“ des Begriffs Religion?
 - Zielt auf die Regelung der Religionsfreiheit in Art 9 EMRK und Art 10 GRC ab.

II. Was ist Religion?

- **Art 9 EMRK (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)**

- (1) Jedermann hat Anspruch auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfaßt die Freiheit des einzelnen zum Wechsel der Religion oder der Weltanschauung sowie die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen öffentlich oder privat, durch Gottesdienst, Unterricht, Andachten und Beachtung religiöser Gebräuche **auszuüben**. (2) ...

II. Was ist Religion?

- **Art 10 GRC (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)**

- (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, Bräuche und Riten **zu bekennen**. (2) ...

II. Was ist Religion?

- **Aussagen des EuGH zur Religion:**
- „Weite Bedeutung“ des Begriffs Religion?
 - Der Begriff der Religion ist daher dahin auszulegen, dass er sowohl das „**forum internum**“ (d.h. eine Religion zu haben) als auch das „**forum externum**“ (d.h. den religiösen Glauben in der Öffentlichkeit zu bekennen) umfasst (*Achbita* Rn 28)

II. Was ist Religion?

- Nach dem Vorhergesagten weiß man aber noch immer nicht, **was Religion nun tatsächlich ist.**
 - In den bisherigen Entscheidungen des EuGH war nicht weiter strittig, dass es um Religion ging. In den Rs *Achbita* und *Bouagnaoui* ging es um das islamische Kopftuch; in der Rs *Egenberger* um die Konfessionslosigkeit.
- .\.

II. Was ist Religion?

- **In der Fachliteratur ist herrschend:**

- Religion ist wegen des Ziels der RL 2000/78 **weit auszulegen**
 - „Weit“ hier nicht im Sinn von „forum internum/externum“, sondern im Sinn von „nicht beschränkt auf Christentum, Judentum, Islam“ gemeint
- Religion ist **nicht** auf Kirchen und anerkannte Religionsgemeinschaften **beschränkt**.
 - Andererseits wird man aber sagen können, dass dort, wo staatlich anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften bestehen, jedenfalls vom Vorliegen einer Religion auszugehen ist.

II. Was ist Religion?

- **Gesetzesmaterialien zum österreichischen Gleichbehandlungsgesetz 2004 (GIBG):**

- Für eine Religion muss zumindest ein **Bekenntnis**, Vorgaben für die **Lebensweise** und ein **Kult** vorhanden sein.
- Im Übrigen verweisen die Materialien auf eine **Definition in der Brockhaus-Enzyklopädie**. Diese definiert Religion formal als ein (Glaubens-)System, das in Lehre Praxis und Gemeinschaftsformen die letzten (Sinn-)Fragen menschlicher Gesellschaft und Individuen aufgreift und zu beantworten sucht. ...

II. Was ist Religion?

- **Gesetzesmaterialien zum österr. GIBG:**
- ... Entsprechend den jeweiligen Heilsvorstellungen, die ihr zugrunde liegen und in Relation zur jeweiligen „Unheils“Erfahrung hat jede Religion ein „**Heilsziel**“ und zeigt einen „**Heilsweg**“. Dieses steht in enger Beziehung zur jeweiligen „Unverfügbarkeit“, die als personale (Gott, Götter) und nichtpersonale (Weltgesetz, Erkenntnis, Wissen) **Transzendenz** vorgestellt wird (RV 207 BlgNR 22. GP 14 f).

II. Was ist Religion?

- **Gesetzesmaterialien zum österr. GIBG:**
- Der Begriff (der areligiösen) „**Weltanschauung**“ dient im Vergleich dazu als Sammelbezeichnung für alle ideologischen, politischen, uä **Leitauffassungen** vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur **Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes** für das individuelle Lebensverständnis.
Weltanschauungen sind keine wissenschaftliche Systeme, sondern Deutungs-auffassungen in der Form persönlicher **Überzeugungen** von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen (RV 207 BlgNR 22. GP 15).

III. Religiöse Symbole, religiös motivierte Kleidung

- **Ein Arbeitgeber sagt:**
- „*Ich habe ja gar nichts gegen den Islam. Das Kopftuch will ich aber in meinem Betrieb nicht haben.*“
- Ist das ein **zulässiger** Standpunkt im Hinblick auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion?

III. Religiöse Symbole, religiös motivierte Kleidung

- In der Rs *Achbita* verneinte das belgische Berufungsgericht (Arbeidshof te Antwerpen) das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung und betonte:
 - Frau *Achbita* wurde **nicht wegen ihres muslimischen Glaubens** entlassen, **sondern deshalb, weil** sie die feste Absicht gehabt habe, diesen Glauben während der Arbeitszeit sichtbar durch das Tragen des islamischen Kopftuchs zu bekennen (Rn 18).

III. Religiöse Symbole, religiös motivierte Kleidung

- Aus den Entscheidungen des EuGH in den Rs *Achbita* und *Bougnaoui* folgt unzweifelhaft, dass eine Ungleichbehandlung wegen des islamischen Kopftuchs eine Diskriminierung wegen Religion sein kann.
- Dies gilt grundsätzlich für alle religiösen Symbole und religiös motivierten Kleidungsstücke.
- Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob es sich um eine unmittelbare / mittelbare Diskriminierung handelt und ob diese gerechtfertigt ist.

IV. Religionsfreiheit

- **Ein bekenntnisloser Arbeitnehmer sagt:**
 - „Christen, Juden, Muslime - alle reden immer nur von **ihrer** Religionsfreiheit. **Ich** habe auch eine Religionsfreiheit. Warum muss ich mir ständig Kreuze, Kopftücher etc ansehen? Genieße ich denn keine Religionsfreiheit (im Sinne von „nicht behelligt werden durch die Religion anderer Personen“)?“

IV. Religionsfreiheit

- **Positive / Negative Religionsfreiheit**

- **Positive** Religionsfreiheit
- ist die Freiheit
 - eine Religion zu haben
 - sie zu wechseln
 - sich zu ihr zu bekennen

IV. Religionsfreiheit

- **Negative** Religionsfreiheit

- Auch sie ist in der Wissenschaft und von der Rechtsprechung anerkannt
- Man versteht darunter die Freiheit,
 - keiner Religion angehören und
 - an keinen religiösen Handlungen teilnehmen zu müssen

IV. Religionsfreiheit

- **Negative Religionsfreiheit**
 - Ob durch Akte „positiver“ Religionsfreiheit, etwa in Gestalt des Tragens religiöser Symbole oder Kleidung, die „negative“ Religionsfreiheit anderer Personen verletzt werden kann, ist eher zu verneinen.
 - Bei der Abwägung beider Dimensionen der Religionsfreiheit bedarf es unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls einer differenzierenden Herangehensweise, um – unter Beachtung auch des Toleranzprinzips – deren Gleichwertigkeit zu wahren. .\.

IV. Religionsfreiheit

- **Negative Religionsfreiheit**
 - Dies wäre dann nicht mehr der Fall, wenn die Nichtausübung von Religion zum Maß aller Belange der Religionsfreiheit würde.
 - Das islamische Kopftuch einer Person begründet in der Regel für andere Personen keinen Glaubenszwang und auch keine Handlungsverpflichtung in Bezug auf religiöse Handlungen, Feierlichkeiten oder sonstige Formen religiöser Ehrerbietung. .\.

IV. Religionsfreiheit

- **Negative Religionsfreiheit**
 - Man könnte also von einer bloßen „Grundrechtsberührung“, aber noch keinem Eingriff in die negative Religionsfreiheit sprechen. Diese begründet nämlich kein Recht, überhaupt nicht mit der Manifestation anderer Religionen konfrontiert zu werden.

V. Diskriminierung (unmittelbare / mittelbare)

- **Art 1 RL 2000/78 (Zweck)**
 - Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

V. Diskriminierung (unmittelbare / mittelbare)

- **Art 2 RL 2000/78** (Der Begriff „Diskriminierung“)
 - (1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

V. Diskriminierung (unmittelbare / mittelbare)

- **Art 2 RL 2000/78** (Der Begriff „Diskriminierung“)
 - (2) Im Sinne des Absatzes 1
 - a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

V. Diskriminierung (unmittelbare / mittelbare)

- **Art 2 RL 2000/78** (Der Begriff „Diskriminierung“)
 - (2) Im Sinne des Absatzes 1
 - b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:
 - i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder
 - ii) ...

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **EuGH 14.3.2017, Achbita, C-157/15**
 - Schlussanträge GA Kokott 31.5.2016, C-157/15
- **EuGH 14.3.2017, Bougnaoui, C-188/15**
 - Schlussanträge GA Sharpston 13.7.2016, C-188/15
- **EuGH 17.4.2018, Egenberger, C-414/16**
 - Schlussanträge GA Tanchev 9.11.2017, C-414/16

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **EuGH 14.3.2017, *Achbita*, C-157/15**

- Sachverhalt:

- Belgien; das Unternehmen *G4S* erbringt Rezeptions- und Empfangsdienste; zunächst ungeschriebene Regel, danach Vereinbarung mit Betriebsrat, wonach es den Arbeitnehmern verboten ist, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen zu tragen und/oder jeglichen Ritus, der sich daraus ergibt, zum Ausdruck zu bringen; Kündigung der Rezeptionistin, Frau *Achbita*, wegen ihrer festen Absicht, am Arbeitsplatz das islamische Kopftuch zu tragen.

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **EuGH 14.3.2017, *Achbita*, C-157/15**

- Probleme:

- Unmittelbare Diskriminierung?
- Mittelbare Diskriminierung?
 - Rechtmäßiges Ziel? \.
 - Angemessenheit?
 - Beschränkung auf das Erforderliche?
 - Abwägung der beiderseitigen Interessen

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **EuGH 14.3.2017, *Achbita*, C-157/15**
 - Probleme:
 - Mittelbare Diskriminierung? Rechtmäßiges Ziel?
 - Art 16 GRC (Unternehmerische Freiheit)
 - Die unternehmerische Freiheit wird nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten anerkannt.

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **EuGH 14.3.2017, *Achbita*, C-157/15**
 - Probleme:
 - Neutralitätskonzept – Die Lösung „aller“ Probleme?

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **EuGH 14.3.2017, *Bougnoui*, C-188/15**
 - Sachverhalt:
 - Frankreich; das Unternehmen *Micropole* setzte Frau *Bougnoui* als Softwaredesignerin bei einem Kunden ein, der sich bei *Micropole* über deren islamisches Kopftuch beschwerte; Mitarbeiter hätten daran Anstoß genommen; das nächste Mal „keinen Schleier“; Frau *Bougnoui* lehnte es allerdings ab, ohne Schleier zu arbeiten; sie wurde daraufhin von *Micropole* entlassen/gekündigt.

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **EuGH 14.3.2017, *Bougnoui*, C-188/15**
 - Probleme:
 - Unmittelbare / Mittelbare Diskriminierung?
 - Wille des Arbeitgebers, besonderen Kundenwünschen zu entsprechen
 - Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinn des Art 4 Abs 1 RL 2000/78? \.

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **RL 2000/78/EG**
- **Art 4** (Berufliche Anforderungen)
 - (i) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **EuGH 17.4.2018, Egenberger, C-414/16**
- **Sachverhalt:**
 - Deutschland; Frau Egenberger, konfessionslos, bewarb sich beim Evangelischen Werk um eine befristete Referentenstelle (Erstellung eines Parallelberichtes im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung). Sie wurde nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, weil nicht evangelisch.

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **EuGH 17.4.2018, Egenberger, C-414/16**
 - Probleme:
 - Autonomie der Kirchen und anderen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht. Gerichtliche Kontrolle?
 - Religion eine rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Sinn von Art 4 Abs 2 RL 2000/78? .\.
 - Nationales Recht/Unionsrecht Vorrang?

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **RL 2000/78/EG**
- **Art 4 - Berufliche Anforderungen**
 - (2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten ...

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **RL 2000/78/EG**
- **Art 4** - Berufliche Anforderungen (Forts.)
 - (2) ... oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund. ...

VI. Ausgewählte Entscheidungen

- **RL 2000/78/EG**
- **Art 4** - Berufliche Anforderungen (Forts.)
 - (2) ... Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

VII. Anhängige Vorabentscheidungsersuchen

- **EuGH, IR / JQ, C-68/17**
 - Vorlagegericht: BAG 28.7.2016, 2 AZR 746/14
 - Sachverhalt: Deutschland; Kündigung eines Chefarztes in einem katholischen Krankenhaus nach Wiederverheiratung
- **EuGH, Cresco / Achatzi, C-193/17**
 - Vorlagegericht: OGH 24.3.2017, 9 ObA 75/16v
 - Sachverhalt: Österreich; Herr *Achatzi* arbeitete am Karfreitag, der nach der österr. Rechtslage nur für Angehörige der evangelischen Kirche ein gesetzlicher Feiertag ist; er hatte weder frei noch bekam er als Nicht-Evangelischer ein zusätzliches Feiertagsentgelt

Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz in Europa

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Herbert Hopf