



Anwendung des EU-Antidiskriminierungsrechts

Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Imane El Morabet
Unia

Barcelona, 24-25 Oktober 2019



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

- Rechtlicher Rahmen
- Religiöse Kleidung und Symbole am Arbeitsplatz
- Arbeitgeber mit religiösem Bezug
- Angemessene Vorkehrungen?



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Rechtlicher Rahmen

Schutz auf Grundlage (1) der Religionsfreiheit & (2) des Verbots der Diskriminierung aufgrund der Religion

Religionsfreiheit: Artikel 9 Abs. 1 Europäische 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.“



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Rechtlicher Rahmen

Artikel 9 Europäische Menschenrechtskonvention

Zwei Ausprägungen:

- 1) Das Recht, einen Glauben zu haben und seine Religion oder Weltanschauung zu wechseln (absolut und bedingungslos).
- 2) Das Recht, den eigenen Glauben allein und privat, aber auch in Gesellschaft mit anderen und in der Öffentlichkeit auszuüben (nicht absolut).



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Rechtlicher Rahmen

Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Artikel 1- 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.

→ Diskriminierungsverbot



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Rechtlicher Rahmen

Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Artikel 3 - Geltungsbereich

- (a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
- (b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- (c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;
- (d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Rechtlicher Rahmen

- Der Begriff "Religion/Weltanschauung" wird weder in Artikel 9 der Richtlinie 2000/78 noch durch die Rechtsprechung definiert.
- Geschützt sind sowohl religiöse als auch nicht-religiöse Meinungen und Überzeugungen.
- Voraussetzung ist ein gewisses Maß an *Überzeugung, Ernsthaftigkeit, Kohärenz und Wichtigkeit*
- Geschützt ist das Recht, eine Religion zu haben und sie privat UND öffentlich auszuüben: *forum internum* und *forum externum*.

Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Rechtlicher Rahmen

Artikel 9 Europäische Menschenrechtskonvention

Schranken

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.

Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Rechtlicher Rahmen

Artikel 9 Europäische Menschenrechtskonvention

Schranken

3 Voraussetzungen:

- 1) Gesetzlich vorgesehen
- 2) Im Interesse der öffentlichen Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer
- 3) Notwendig in einer demokratischen Gesellschaft (Verhältnismäßigkeit)

Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Rechtlicher Rahmen

Richtlinie 2000/78/EG

Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung ist verboten, es sei denn, sie ist gerechtfertigt:

- Objektive und angemessene Begründung: Artikel 2 Abs. 2 b) (i)
- Berufliche Anforderungen: Artikel 4 Abs. 1
- Arbeitgeber mit religiösem Bezug: Artikel 4 Abs. 2

Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Religiöse Kleidung und Symbole

EMRK *Eweida und andere gegen das Vereinigte Königreich* (2013): der Fall Eweida

Vorübergehende Entlassung einer Mitarbeiterin von British Airways, weil sie sich geweigert hatte, ihr christliches Kreuz zu verbergen, während bestimmte Symbole anderer Religionen (wie der Turban und der Hijab) erlaubt waren.

Verstoß gegen Artikel 9 EMRK:

- Kein fairer Ausgleich
- Dem Wunsch des Unternehmens nach einem bestimmten kommerziellen Image wurde zu viel Gewicht beigemessen.
- Das Kreuz war "diskret" und es gab keine Anzeichen für negative Auswirkungen des Tragens solcher Symbole auf die Marke oder das Image des Arbeitgebers.



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Religiöse Kleidung und Symbole

EMRK *Eweida und andere gegen das Vereinigte Königreich* (2013): der Fall Chaplin

Eine Krankenschwester in einem öffentlichen Krankenhaus musste ihren Kreuzanhänger aus Sicherheitsgründen entfernen.

Kein Verstoß gegen Artikel 9 EMRK:

- Möglichkeit ihre Religion durch das Tragen eines sichtbaren Kreuzes auszuleben für Mitarbeiterin von Bedeutung
- Schutz der öffentlichen Gesundheit und Sicherheit im Krankenhaus ist von größerer Bedeutung.
- Weiter Beurteilungsspielraum



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Religiöse Kleidung und Symbole

EMRK *Ebrahimian gegen Frankreich* (2015)

Muslimin war als Sozialarbeiterin im psychiatrischen Dienst eines französischen öffentlichen Krankenhauses beschäftigt. Sie wurde gebeten, ihr Kopftuch abzulegen, was sie verweigerte. Ihr Arbeitsvertrag wurde nicht verlängert.

Kein Verstoß gegen Artikel 9 EMRK:

- *Die Einhaltung strenger religiöser Neutralität zur Wahrung der Rechte und Interessen der Nutzer öffentlicher Dienstleistungen ist ein legitimes Ziel.*
- *Respekt gegenüber den religiösen Überzeugungen und der spirituellen Orientierung der NutzerInnen*
- *Die Prinzipien von Säkularismus und Neutralität haben mehr Gewicht.*
- *Weiter Beurteilungsspielraum*



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Religiöse Kleidung und Symbole

CJEU *Achbita und Bougnaoui* (2017)

Empfangsdame arbeitete in einer privaten Sicherheitsfirma und wurde entlassen, weil sie sich 3 Jahre nach ihrer Einstellung dazu entschieden hatte, einen Hijab zu tragen. Der Arbeitgeber verwies auf seine allgemeine Neutralitätspolitik, die alle sichtbaren Anzeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen verbietet.

Design-Ingenieurin bei dem französischen Unternehmen für Informationstechnologie. Sie trug bei der Arbeit einen Hijab, wurde aber von ihrem Arbeitgeber aufgefordert, ihn während Besuchen bei Kunden zu entfernen, nachdem sich die Mitarbeiter des Kunden über ihr Erscheinungsbild beschwert hatten - und als sie sich weigerte, dies zu tun, wurde sie entlassen.



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Religiöse Kleidung und Symbole

EuGH Achbita (2017)

- Indirekte Diskriminierung;
- eine Politik der politischen, philosophischen und religiösen Neutralität = legitimes Ziel der unternehmerischen Freiheit (Artikel 16 Charta)
- WENN:
 - Sichtkontakt mit Kunden besteht;
 - Die Vorgabe in kohärenter und systematischer Art und Weise angewendet wird;
 - Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs ohne Sichtkontakt mit Kunden nicht möglich ist



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Religiöse Kleidung und Symbole

EuGH Bougnaoui (2017)

- Keine interne Regelung
- Direkte Unterscheidung auf Grundlage der Religion
- Echte und entscheidende berufliche Anforderungen?
- Bereitschaft, den diskriminierenden Wünschen eines Kunden Rechnung zu tragen → Keine Rechtfertigung



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Arbeitgeber mit religiösem Bezug

Art. 4 Abs. 2: Berufliche Anforderungen

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 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.

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**.



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Arbeitgeber mit religiösem Bezug

- Ausnahmeregelung für Kirchen und andere öffentliche oder private Organisationen, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht
- Religion oder Weltanschauung ist eine *wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung*
- Verpflichtung, sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation zu verhalten



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Arbeitgeber mit religiösem Bezug

EuGH Egenberger (2016) und IR (2017)

Egenberger: Nicht-konfessionelle Bewerberin wurden nicht zu einem Bewerbungsgespräch für einen auf 18 Monate befristeten Vertrag zur Erstellung einer Studie über Rassendiskriminierung eingeladen. Die Stellenausschreibung enthielt eine Aufforderung, seine Konfession anzugeben. Die Stelle wurde mit einem Bewerber der evangelischen Konfession besetzt.

IR: Ein Mann, der eine Klinik der römisch-katholischen Kirche leitete, wurde mit der Begründung entlassen, dass er sich hatte scheiden lassen und im Anschluss wieder geheiratet hatte, ohne dass die erste Ehe annulliert worden war. Seine zweite Ehe wurde nach kanonischem Recht für ungültig erklärt und stellte damit einen Verstoß gegen seine Treuepflichtungen gegenüber seinem katholischen Arbeitgeber nach den Regeln des Kölner Erzbischofs dar.



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Arbeitgeber mit religiösem Bezug

- Arbeitgeber mit religiösem Bezug haben die Freiheit, über die Einstellungskriterien bezüglich der Religionszugehörigkeit oder des notwendigen Ethos zu entscheiden. Die Anforderungen unterliegen jedoch **einer umfassenden gerichtlichen Kontrolle**.
- Die nationalen Behörden müssen das einschlägige Recht im Einklang mit den Richtlinien auslegen. Wenn dies nicht möglich ist, müssen sie gegebenenfalls die nationale Regelung - einschließlich der von den Arbeitgebern mit religiösem Bezug festgelegten Bestimmungen – unangewendet lassen.
- Die vom Arbeitgeber festgelegten Anforderungen sind daraufhin zu überprüfen, ob objektiv ein direkter Zusammenhang zwischen der vom Arbeitgeber festgelegten beruflichen Anforderung und der betreffenden Tätigkeit besteht. Dies kann sich aus der Art der Tätigkeit oder den Umständen, unter denen sie ausgeübt wird, ergeben.



Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz

Angemessene Vorkehrungen?

- Artikel 5 Richtlinie 2000/78: nur im Falle einer Behinderung
- Das Treffen von Vorkehrungen aus Gründen der Religion/des Glaubens ist nicht zwingend.
- EuGH Achbita: "*Bieten Sie einen Arbeitsplatz ohne Sichtkontakt mit Kunden an, anstatt zu kündigen*".



Interfederaal Gelijkekansencentrum
Centre inter fédéral pour l'égalité des chances
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit