

RELIGIÖSE DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ



EUROPÄISCHE RECHTSAKADEMIE - 26. NOVEMBER
2020

PROFESSOR STEPHANIE HENNETTE VAUCHEZ,
UNIVERSITÄT PARIS NANTERRE

BITTE SCHREIBEN SIE AN: STEPHANIE.HENNETTE-
VAUCHEZ@PARISNANTERRE.FR



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

GLIEDERUNG: I. GRUNDLEGENDE TEXTE II. FEIERTAGE III. SYMBOLE IV. GEWISSEN V. RELIGIÖSE ARBEITGEBER

ZIELSETZUNGEN: IDENTIFIZIERUNG VON GRUNDLAGENTEXTEN (EU / EMRK),
VERANSCHAULICHUNG DURCH RECHTSPRECHUNG, KONZEPTE UND SCHWIERIGKEITEN

GRUNDLEGENDE TEXTE

RECHT DER EUROPÄISCHEN UNION

- **RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000**
Schaffung eines allgemeinen Rahmens für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- *Artikel 1 Zweck:* Zweck dieser Richtlinie ist die Festlegung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen 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.
- Gleichbehandlung: weder unmittelbare noch mittelbare Diskriminierung
- Anwendung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor

EU CHARTER DER GRUNDFREIHEIT EN

- **Artikel 10- Religionsfreiheit**
- 1. Jeder Mensch hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit.
- Dieses Recht schließt die Freiheit ein, die Religion oder Weltanschauung zu wechseln, sowie die Freiheit, allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat die Religion oder Weltanschauung durch Gottesdienst, Unterricht, Ausübung und Befolgung zu bekunden.
- 2. Das Recht auf Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen wird in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, die die Ausübung dieses Rechts regeln, anerkannt.
- **Artikel 21 - Nicht-Diskriminierung**
- 1. (1) Jede Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ist verboten.
2. (2) Im Anwendungsbereich der Verträge und unbeschadet der besonderen Bestimmungen der Verträge ist jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

- 2. Für die Zwecke von Absatz 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;
- (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, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, dass
- (i) diese Bestimmung, dieses Kriterium oder diese Praxis durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und notwendig sind, oder
- (ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, im Hinblick auf Personen mit einer bestimmten Behinderung nach innerstaatlichem Recht verpflichtet ist, geeignete Maßnahmen im Einklang mit den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen zu ergreifen, um Nachteile zu beseitigen, die sich aus diesen Bestimmungen, Kriterien oder Praktiken ergeben.

UNMITTELBARE UND MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

MÖGLICHE RECHTFERTIGUN GSGRÜNDE

- UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG: kann in Ausnahmefällen, die eng auszulegen sind, gerechtfertigt sein:
 - Artikel 2(5) nationale Maßnahmen zum Schutz der öffentlichen Interessen
 - Artikel 4(1) echte und bestimmende berufliche Qualifikationen
 - Artikel 4(2) Kirchenautonomie
 - Artikel 7(1) positive Maßnahmen
- MITTELBARE DISKRIMINIERUNG: kann durch ein legitimes/objektives Ziel gerechtfertigt sein, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und notwendig (die Mittel-Zweck-Beziehung ist proportional)

- Hinsichtlich der Bedeutung des Begriffs "Religion" in Artikel 1 dieser Richtlinie ist anzumerken, dass die Richtlinie keine Definition dieses Begriffs enthält.
- 28 Dennoch verwies der EU-Gesetzgeber in Erwägungsgrund 1 der Richtlinie 2000/78 auf die Grundrechte, wie sie in der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (im Folgenden: EMRK) gewährleistet sind, die in Artikel 9 vorsieht, dass jede Person das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit hat, ein Recht, das insbesondere die Freiheit umfasst, seine Religion oder Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht, Bräuche und Riten zu bekunden.
- 29 Im selben Erwägungsgrund verwies der EU-Gesetzgeber auch auf die gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des EU-Rechts. Zu den sich aus diesen gemeinsamen Traditionen ergebenden Rechten, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) bekräftigt wurden, gehört das in Artikel 10 Absatz 1 der Charta verankerte Recht auf Gewissens- und Religionsfreiheit. Im Einklang mit dieser Bestimmung umfasst dieses Recht die Freiheit, die Religion oder Weltanschauung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht, Bräuche und Riten zu bekennen. Wie aus den Erläuterungen zur Charta der Grundrechte (ABl. 2007 C 303, S. 17) hervorgeht, entspricht das in Artikel 10 Absatz 1 der Charta garantierte Recht dem in Artikel 9 EMRK garantierten Recht und hat gemäß Artikel 52 Absatz 3 der Charta dieselbe Bedeutung und Tragweite.
- 30 Soweit die EMRK und in der Folge die Charta den Begriff "Religion" in einem weiten Sinne verwenden, indem sie darin die Freiheit von Personen, ihre Religion zu bekennen, einschließen, ist davon auszugehen, dass der EU-Gesetzgeber bei der Verabschiedung der Richtlinie 2000/78 den gleichen Ansatz verfolgen wollte, und daher **ist der Begriff "Religion" in Art. 1 dieser Richtlinie so auszulegen, dass er sowohl das *forum internum*, d. h. die Tatsache, einen Glauben zu haben, als auch das *forum externum*, d. h. die Bekundung des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit, umfasst.**

DIE BEDEUTUNG DER RELIGION

EMRK-RECHT

- Art. 9 EMRK: **Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit**
- 1. Jeder Mensch hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht schließt die Freiheit ein, seine Religion oder Weltanschauung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht, Bräuche und Riten zu bekunden.
- 2. (2) Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen, darf nur solchen Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgeschrieben und in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der öffentlichen Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.
- ART 14 EMRK: **Verbot der Diskriminierung**
- Der Genuß der in diesem Übereinkommen niedergelegten 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 des sonstigen Status zu gewährleisten.

- Grundsätzlich ein starkes Bekenntnis zur Religionsfreiheit : " Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit ist eine der Grundlagen einer 'demokratischen Gesellschaft' im Sinne der Konvention. Sie ist in ihrer religiösen Dimension eines der wesentlichsten Elemente, die die Identität der Gläubigen und ihre Lebensauffassung ausmachen, aber sie ist auch ein wertvolles Gut für Atheisten, Agnostiker, Skeptiker und Unbekümmerte. Der Pluralismus, der untrennbar mit einer demokratischen Gesellschaft verbunden ist, die im Laufe der Jahrhunderte teuer erkämpft wurde, hängt von ihr ab".

EMRK 25. MAI
1993,
KOKKINAKIS
GEGEN
GRIECHENLAN
D, NR.
14307/88

FEIERTAGE



MÖGLICHKEITEN (GGÜ. VERPFLICHTUNGE N) ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN

- CJEU, 27. Oktober 1976, *Vivian Prais gegen Rat*, C-130/75: Eine britische Staatsangehörige hatte sich für einen Concours beworben, der für die Rekrutierung von Sprachexperten für die EU organisiert werden sollte. Als ihr der Termin für einen der Tests mitgeteilt wurde, teilte sie dem Rat mit, dass dieser für sie problematisch sei, da er im Widerspruch zu einem wichtigen jüdischen Feiertag stehe; sie bat um einen alternativen Termin - Antrag abgelehnt. CJEU: " es ist wünschenswert, dass eine Anstellungsbehörde sich in allgemeiner Form über Termine informiert, die aus religiösen Gründen ungeeignet sein könnten, und versucht, die Festlegung solcher Termine für die Prüfungen zu vermeiden; dennoch (...) kann weder das Statut noch die bereits erwähnten Grundrechte als Verpflichtung der Anstellungsbehörde angesehen werden, einen Konflikt mit einem religiösen Erfordernis zu vermeiden, über das die Behörde nicht informiert war ".
- → Arbeitgeber können angemessene Vorkehrungen treffen, und sie können auch eingeladen werden, dies zu tun, aber letztendlich kann sich die organisatorische Logik durchsetzen.

CJEU, 22. JANUAR
2019, CRESCO-
INVESTIGATIONS
GEGEN ACHATZI, C-
193/17

- Fakten: Die österreichische Gesetzgebung sieht einen zusätzlichen Urlaubstag am Karfreitag für Mitglieder bestimmter Kirchen vor (oder ihr Recht auf zusätzliche Bezahlung, wenn sie an diesem Tag arbeiten)
- RECHTSFRAGE: Ist diese Regel (von der Regierung als positive Maßnahme dargestellt) diskriminierend aufgrund der Religion?
- CJEU: eine nationale Gesetzgebung, nach der erstens Karfreitag nur für Arbeitnehmer, die Mitglieder bestimmter christlicher Kirchen sind, ein gesetzlicher Feiertag ist und zweitens nur diese Arbeitnehmer, wenn sie an diesem Feiertag arbeiten müssen, Anspruch auf eine Zahlung zusätzlich zu ihrem regulären Lohn für die an diesem Tag geleistete Arbeit haben, stellt eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion dar

CJEU, 22. JANUAR
2019, CRESCO-
INVESTIGATIONS
GEGEN ACHATZI, C-
193/17

- 38: In diesem Zusammenhang ist zunächst zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aufgrund ihrer Religion zur Folge hat.
- 39 Insofern sieht § 7 Absatz 3 ARG das Recht auf einen gesetzlichen Feiertag am Karfreitag nur für Arbeitnehmer vor, die Mitglied einer der Kirchen sind (...). Daraus folgt, dass das Feiertagsgeld, das nach § 9 Absatz 5 ARG von einem Arbeitnehmer, der an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten muss, beansprucht werden kann, an Arbeitnehmer, die am Karfreitag arbeiten, nur dann gezahlt wird, wenn sie Mitglied einer dieser Kirchen sind.
- 40 Daher führt die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung zu einer Ungleichbehandlung, die unmittelbar auf der Religion der Arbeitnehmer beruht. Der von der Gesetzgebung zur Unterscheidung verwendete Test beruht unmittelbar darauf, ob ein Arbeitnehmer einer bestimmten Religion angehört.
- 41 Zweitens ist zu prüfen, ob sich eine solche unterschiedliche Behandlung auf Kategorien von Arbeitnehmern bezieht, die sich in vergleichbaren Situationen befinden. (...)
- 44 Im vorliegenden Fall gewährt Paragraph 7 Absatz 3 des ARG eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden am Karfreitag nur den Beschäftigten, die Mitglieder einer vom ARG erfassten Kirchen sind. Dementsprechend begründet diese Bestimmung eine Ungleichbehandlung zwischen diesen Arbeitnehmern und allen anderen Arbeitnehmern in Bezug auf die Gewährung eines gesetzlichen Feiertags.
- 45 Insofern geht aus den dem Gericht vorliegenden Unterlagen hervor, dass die 24-stündige Ruhezeit, die am Karfreitag den Arbeitnehmern gewährt wird, die Mitglieder einer der unter das ARG fallenden Kirchen sind, nach Ansicht der zuständigen nationalen Behörden durch die Bedeutung dieses Tages für diese Religionsgemeinschaften gerechtfertigt ist.

CJEU, 22. JANUAR 2019, CRESCO- INVESTIGATIONS GEGEN ACHATZI, C- 193/17

- 46 Wie sich jedoch aus dem Vorlagebeschluss ergibt, ist die Zuerkennung eines Feiertags am Karfreitag an einen Arbeitnehmer, der Mitglied einer der Kirchen ist, die unter das ARG fallen, nicht an die Bedingung geknüpft, dass der Arbeitnehmer an diesem Tag eine bestimmte religiöse Pflicht erfüllen muss, sondern nur an die Bedingung, dass der Arbeitnehmer formell einer dieser Kirchen angehören muss. Somit bleibt es dem Arbeitnehmer freigestellt, wie er seine Zeit an diesem Feiertag verbringen möchte, und er kann sie z.B. zur Erholung oder für Freizeitzwecke nutzen.
- 47 Die Situation eines solchen Arbeitnehmers unterscheidet sich in dieser Hinsicht nicht von der anderer Arbeitnehmer, die am Karfreitag eine Ruhe- oder Freizeitpause einlegen möchten, ohne jedoch Anspruch auf einen entsprechenden gesetzlichen Feiertag zu haben.
- 48 Ferner ergibt sich aus § 7 Absatz 3 in Verbindung mit § 9 Absatz 5 ARG, dass nur Arbeitnehmer, die Mitglieder einer der vom ARG erfassten Kirchen sind, Anspruch auf Feiertagsgeld haben, wenn sie am Karfreitag arbeiten.
- 49 Unter Berücksichtigung des finanziellen Charakters der von dieser unterschiedlichen Behandlung betroffenen Leistung und des untrennbaren Zusammenhangs zwischen der Leistung und der Gewährung eines gesetzlichen Feiertags am Karfreitag ist ferner festzustellen, dass die Situation der Arbeitnehmer, die Mitglieder einer der vom ARG erfassten Kirchen sind, hinsichtlich der Gewährung einer solchen finanziellen Leistung mit der aller anderen Arbeitnehmer vergleichbar ist, unabhängig davon, ob sie einer Religion angehören oder nicht.
- 50 Wie aus den dem Gericht vorliegenden Unterlagen hervorgeht, hängt die Gewährung von Feiertagsgeld an einen Angestellten, der Mitglied einer dieser Kirchen ist und am Karfreitag arbeiten muss, nur davon ab, ob dieser Angestellte formell Mitglied einer dieser Kirchen ist. Dementsprechend hat dieser Angestellte auch dann Anspruch auf ein solches Feiertagsgeld, wenn er am Karfreitag gearbeitet hat, ohne sich verpflichtet oder verpflichtet zu fühlen, dieses religiöse Fest zu feiern. Daher unterscheidet sich seine Situation nicht von der anderer Arbeitnehmer, die am Karfreitag gearbeitet haben, ohne eine solche Leistung zu erhalten.
- 51 Daraus folgt, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung bewirkt, dass vergleichbare Sachverhalte auf der Grundlage der Religion unterschiedlich behandelt werden. Es handelt sich somit um eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78.

DIE BEGRÜNDUNG " FREIHEIT ZU KÜNDIGEN "

- Anhaltendes Versagen, der Religions- und Glaubensfreiheit am Arbeitsplatz - dem Schutzschild der Vertragsfreiheit (und der Freiheit, den Arbeitsvertrag zu beenden) - einen signifikanten Schutz zu bieten
- Beispiele: EGMR, 12. März 1981, *X gegen das Vereinigte Königreich*, Nr. 8160/78; EGMR, 9. April 1997, *Stedman gegen das Vereinigte Königreich*, Nr. 29107/95; EGMR, 3. Dezember 1996, *Kontinnen gegen Finnland*, Nr. 24949/94
 - → Rücktrittsfreiheit - Begründung

**EMRK, 13. JULI
2006, KOSTESKI
GEGEN EHEMALIGE
JUGOSLAWISCHE
REPUBLIK
MAZEDONIEN, NR.
55170/00**

- Disziplinarische Entlassung nach unbefugter Abwesenheit zur Teilnahme an einem religiösen Fest
- Der EGMR stellt weder eine Verletzung von Artikel 9 noch von Artikel 14 fest
- " es gibt kein Recht als solches nach Artikel 9, für bestimmte religiöse Feiertage von der Arbeit beurlaubt zu werden "

**EMRK, 2012, SESSA
GEGEN ITALIEN, NR.
28790/08**

- Der jüdische Anwalt behauptet, dass die Weigerung der Justizbehörde, die für den Termin eines religiösen Festes festgelegte Anhörung zu verschieben, ihn daran hinderte, in seiner Eigenschaft als Vertreter eines der Beschwerdeführer teilzunehmen, und sein Recht, seine Religion frei zu bekunden, verletzte.
- EMRK: Einmischung, aber kein Verstoß gegen Artikel 9 der Konvention; die Einmischung ist gerechtfertigt durch den Schutz der Rechte und Freiheiten anderer - insbesondere das Recht der Öffentlichkeit auf eine ordnungsgemäße Rechtspflege - und den Grundsatz, dass die Fälle innerhalb einer angemessenen Frist verhandelt werden.

RELIGIÖSE SYMBOLE



ZWEI WICHTIGE ENTSCHEIDUNG EN DER GROßEN KAMMER IN 2017 VERMITTELN EINEN ENGEN SCHUTZ DER RELIGIONSFREIHEIT AM ARBEITSPLATZ

- CJEU, GC, 14. März 2017, *Samira Achbita und Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung gegen G4S Secure Solutions NV*, C-157/15
 - FAKTEN: verschleierte muslimische Angestellte wegen Nichteinhaltung der internen Richtlinie entlassen, die vom gesamten Personal verlangt, keinerlei Überzeugungen (religiöse, philosophische, politische) am Arbeitsplatz zum Ausdruck zu bringen
 - JURISTISCHE FRAGE: Ist ihre Entlassung diskriminierend?
 - CJEU: RECHTMÄSSIGKEIT DER INTERNEN NEUTRALITÄTSPOLITIK
- CJEU, GC, 14. März 2017, *Asma Bougnaoui und Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole SA*, C-188/15
 - FAKTEN: verschleierte muslimische Frau entlassen, nachdem sich ein Kunde des Unternehmens darüber beschwerte, dass sie den Hidschab trägt
 - JURISTISCHE FRAGE: Ist ihre Entlassung diskriminierend?
 - CJEU: ENTSCHEIDUNGSFINDUNG AUF DER GRUNDLAGE VON KUNDENPRÄFERENZEN UNZULÄSSIG

BERUFLICHE ANFORDERUNGEN

- I. Artikel 4: Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund eines Merkmals, das mit einem der in Artikel 1 genannten Gründe in Zusammenhang steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn ein solches Merkmal aufgrund der Art der betreffenden besonderen beruflichen Tätigkeiten oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.
- II. Die Mitgliedstaaten können die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften beibehalten oder künftige Rechtsvorschriften vorsehen, die die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehenden nationalen Gepflogenheiten berücksichtigen, wonach im Falle beruflicher Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht, eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder Weltanschauung einer Person aufgrund der Art dieser Tätigkeiten oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine echte, legitime und gerechtfertigte berufliche Anforderung unter Berücksichtigung des Ethos der Organisation darstellt. Diese unterschiedliche Behandlung ist unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts umzusetzen und darf keine Diskriminierung aus einem anderen Grund rechtfertigen.
- Sofern ihre Bestimmungen anderweitig eingehalten werden, berührt diese Richtlinie daher nicht das Recht der Kirchen und anderer öffentlicher oder privater Organisationen, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht, im Einklang mit den nationalen Verfassungen und Gesetzen zu verlangen, dass die für sie tätigen Personen in gutem Glauben und mit Loyalität gegenüber dem Ethos der Organisation handeln.

CJEU, 2017,
BOUGNAOUI

³⁷ Gleichwohl ist daran zu erinnern, dass der Gerichtshof wiederholt festgestellt hat, dass sich aus Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 eindeutig ergibt, dass nicht der Grund, auf den die Ungleichbehandlung gestützt wird, sondern ein mit diesem Grund zusammenhängendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen muss (vgl. Urteile vom 12. Januar 2010, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, Absatz 35; vom 13. September 2011, *Priego u.a.*, C-447/09, EU:C:2011:573, Absatz 66; vom 13. November 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, Absatz 36; und vom 15. November 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, Absatz 33).

³⁸ Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass nach Erwägungsgrund 23 der Richtlinie 2000/78 ein Merkmal, das insbesondere mit der Religion zusammenhängt, nur unter sehr begrenzten Umständen eine echte und entscheidende berufliche Anforderung darstellen kann.

³⁹ Es ist auch darauf hinzuweisen, dass nach dem Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 ein solches Merkmal ein solches Erfordernis nur „wegen der Art der betreffenden besonderen beruflichen Tätigkeiten oder der Bedingungen ihrer Ausübung“ darstellen kann.

⁴⁰ Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass sich der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ im Sinne dieser Vorschrift auf eine Anforderung bezieht, die objektiv durch die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder durch den Kontext, in dem sie ausgeübt werden, diktiert wird. Er kann jedoch subjektive Erwägungen, wie die Bereitschaft des Arbeitgebers, die besonderen Wünsche des Kunden zu berücksichtigen, nicht erfassen.

⁴¹ Folglich ist auf die Frage des vorlegenden Gerichts zu antworten, dass Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass die Bereitschaft eines Arbeitgebers, dem Wunsch eines Kunden Rechnung zu tragen, dass die Dienstleistungen dieses Arbeitgebers nicht mehr von einer Arbeitnehmerin erbracht werden, die ein islamisches Kopftuch trägt, nicht als eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne dieser Vorschrift angesehen werden kann.

CJEU, 2017, BOUGNAOUI

34(...) ist zu prüfen, ob die Bereitschaft eines Arbeitgebers, dem Wunsch eines Kunden Rechnung zu tragen, nicht länger Dienstleistungen eines Arbeitnehmers in Anspruch zu nehmen, der, wie Frau Bougnaoui, diesem Kunden vom Arbeitgeber zugewiesen wurde und ein islamisches Kopftuch trägt, eine echte und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 darstellt.

35 Nach dieser Bestimmung können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung, die auf einem Merkmal beruht, das mit einem der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe zusammenhängt, keine Diskriminierung darstellt, wenn ein solches Merkmal aufgrund der Art der betreffenden besonderen beruflichen Tätigkeiten oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

36 Es ist daher Sache der Mitgliedstaaten, für den Fall, dass sie sich dafür entscheiden, vorzusehen, dass eine Ungleichbehandlung, die auf einem Merkmal beruht, das mit einem der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe zusammenhängt, keine Diskriminierung darstellt. Dies scheint hier gemäß Artikel L. 1133-1 des Arbeitsgesetzbuchs der Fall zu sein, was jedoch vom vorliegenden Gericht zu prüfen ist.

CJEU, 2017, ACHBITA

29 Zweitens ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende interne Regelung eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung bewirkt und, wenn ja, ob diese Ungleichbehandlung eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 darstellt.

30 Im vorliegenden Fall bezieht sich die im Ausgangsverfahren in Rede stehende interne Vorschrift auf das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen und deckt daher jede Manifestation solcher Überzeugungen unterschiedslos ab. Die Vorschrift ist daher so zu verstehen, dass sie alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleich behandelt, indem sie von ihnen allgemein und undifferenziert u. a. verlangt, sich neutral zu kleiden, was das Tragen solcher Zeichen ausschließt.

31 Aus dem dem Gerichtshof vorliegenden Aktenmaterial geht nicht hervor, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende interne Regelung bei Frau Achbita anders angewandt wurde als bei jedem anderen Arbeitnehmer.

32 Folglich ist festzustellen, dass eine interne Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keine unmittelbar auf Religion oder Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 einführt.

CJEU, 2017, ACHBITA

33 Gleichwohl bedeutet nach ständiger Rechtsprechung die Tatsache, dass sich das vorlegende Gericht in seiner Frage auf bestimmte Vorschriften des EU-Rechts bezieht, nicht, dass der Gerichtshof dem vorlegenden Gericht nicht alle Hinweise zu Auslegungsfragen geben kann, die ihm bei der Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits von Nutzen sein können, unabhängig davon, ob das Gericht in seiner Frage auf diese Punkte Bezug genommen hat oder nicht. In diesem Zusammenhang ist es Sache des Gerichtshofs, aus allen vom vorlegenden Gericht erteilten Auskünften, insbesondere aus der Begründung des Vorlagebeschlusses, die Punkte des EU-Rechts herauszuziehen, die im Hinblick auf den Streitgegenstand auslegungsbedürftig sind (vgl. u. a. Urteil vom 12. Februar 2015, *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, Randnr. 45 und die dort zitierte Rechtsprechung).

34 Im vorliegenden Fall ist es nicht undenkbar, dass das vorlegende Gericht zu dem Schluss kommen könnte, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende interne Regelung eine mittelbar auf Religion oder Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 einführt, wenn feststeht - was das vorlegende Gericht zu prüfen hat -, dass die scheinbar neutrale Verpflichtung, die sie umfasst, in Wirklichkeit dazu führt, dass Personen, die einer bestimmten Religion oder Weltanschauung angehören, in besonderer Weise benachteiligt werden.

35 Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78 stellt eine solche Ungleichbehandlung jedoch keine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie dar, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel objektiv gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

36 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass es zwar letztlich Sache des vorlegenden Gerichts ist, das allein dafür zuständig ist, den Sachverhalt zu beurteilen und festzustellen, ob und inwieweit die im Ausgangsverfahren in Rede stehende interne Regelung diesen Anforderungen entspricht, dass aber der Gerichtshof, der aufgefordert ist, dem vorlegenden Gericht sachdienliche Antworten zu geben, dem vorlegenden Gericht auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der bei ihm eingereichten schriftlichen und mündlichen Erklärungen Orientierungshilfen geben kann, um dem vorlegenden Gericht zu ermöglichen, in der bei ihm anhängigen konkreten Rechtssache zu entscheiden.

CJEU, 2017, ACHBITA

37 Was zunächst die Voraussetzung des Vorliegens eines legitimen Ziels betrifft, so ist festzustellen, dass der Wunsch, in den Beziehungen sowohl zu Kunden des öffentlichen als auch des privaten Sektors eine Politik der politischen, philosophischen oder religiösen Neutralität zu verfolgen, als legitim zu betrachten ist.

38 Der Wunsch des Arbeitgebers, gegenüber den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln, bezieht sich auf die in Artikel 16 der Charta anerkannte und im Prinzip legitime unternehmerische Freiheit, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber in die Verfolgung dieses Ziels nur diejenigen Arbeitnehmer einbezieht, die mit den Kunden des Arbeitgebers in Kontakt treten müssen.

39 Eine Auslegung dahingehend, dass die Verfolgung dieses Ziels innerhalb bestimmter Grenzen eine Beschränkung der Religionsfreiheit zulässt, wird im Übrigen durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Art. 9 EMRK bestätigt (Urteil des EGMR vom 15. Januar 2013, *Eweida u. a./Vereinigtes Königreich*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, Randnr. 94).

40 Was zweitens die Angemessenheit einer internen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden angeht, so ist festzustellen, dass das Verbot für Arbeitnehmer, sichtbare Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen zu tragen, geeignet ist, die ordnungsgemäße Anwendung einer Neutralitätspolitik zu gewährleisten, sofern diese Politik tatsächlich kohärent und systematisch verfolgt wird (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 10. März 2009, *Hartauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, Randnr. 55, und vom 12. Januar 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, Randnr. 53).

CJEU, 2017, ACHBITA

41 Insofern ist es Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob G4S vor der Entlassung von Frau Achbita eine allgemeine und undifferenzierte Politik des Verbots des sichtbaren Tragens von Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen für die Mitglieder seines Personals, die mit seinen Kunden in Kontakt kommen, eingeführt hat.

42 Was drittens die Frage angeht, ob das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Verbot notwendig war, ist zu prüfen, ob das Verbot auf das unbedingt Notwendige beschränkt ist. Im vorliegenden Fall ist zu prüfen, ob das Verbot des sichtbaren Tragens von Zeichen oder Kleidungsstücken, die mit einem religiösen Glauben oder einer politischen oder philosophischen Überzeugung in Verbindung gebracht werden können, nur G4S-Arbeitnehmer betrifft, die mit Kunden interagieren. Wenn dies der Fall ist, muss das Verbot als unbedingt notwendig für die Erreichung des verfolgten Ziels angesehen werden.

43 Was im vorliegenden Fall die Weigerung einer Arbeitnehmerin wie Frau Achbita betrifft, bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit für G4S-Kunden auf das Tragen eines islamischen Kopftuchs zu verzichten, so ist es Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob es unter Berücksichtigung der dem Unternehmen innewohnenden Zwänge und ohne dass G4S eine zusätzliche Belastung hätte übernehmen müssen, möglich gewesen wäre, dass G4S ihr angesichts einer solchen Weigerung eine Stelle angeboten hätte, die keinen Sichtkontakt zu diesen Kunden beinhaltet, anstatt sie zu entlassen. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung des gesamten Aktenmaterials die mit dem Fall verbundenen Interessen zu berücksichtigen und die Einschränkungen der betreffenden Freiheiten auf das unbedingt Notwendige zu beschränken.

SCHWÄCHEN VON ACHBITA - BOUGNAOUI

- BEGRÜNDUNG
- Legitimes Ziel §37-39
- Angemessen §40-41
- Erforderlich §42-43
- ERGEBNISSE
- Neutralitätspolitik am Arbeitsplatz heute
- Antizipation von Diskriminierung?

AUSSTEHEND: CJEU, MH MÜLLER HANDELS GMBH, C-341/19

- ZUSAMMENFASSUNG DES VORABENTSCHEIDUNGSSUCHENS
- 2 Die Beklagte ist eine nach deutschem Recht gegründete Gesellschaft, die in Deutschland Drogerien betreibt. Die Klägerin ist praktizierende Muslimin. Sie ist seit 2002 bei der Beklagten als Verkäuferin und Kassiererin beschäftigt.
- 3 Nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit im Jahr 2014 trug sie, anders als zuvor, ein Kopftuch. Dem Antrag der Beklagten, das Kopftuch am Arbeitsplatz abzunehmen, kam sie nicht nach. Sie wurde daraufhin zunächst überhaupt nicht mehr beschäftigt und später mit einer anderen Tätigkeit betraut, für die sie das Kopftuch nicht ablegen musste. Am 21. Juni 2016 wurde sie jedoch aufgefordert, das Kopftuch abzunehmen. Nach ihrer Weigerung, dies zu tun, wurde sie nach Hause geschickt. Im Juli 2016 erhielt sie die Anweisung, ohne auffällige, großflächige religiöse, politische und andere philosophische Zeichen am Arbeitsplatz zu erscheinen ("die strittige Anweisung").
- F1: Verfolgt nur ein umfassendes Verbot, das jede sichtbare Form religiöser Äußerung abdeckt, das Ziel einer korporativen Neutralitätspolitik (vgl. Achbita) oder kann auch ein auf prominente Grosszeichen beschränktes Verbot (wie im vorliegenden Fall) als solches gelten?
- F2: Wenn ja, kann ein solches Verbot als angemessen und notwendig erachtet werden? Sollten die durch die EU-Charta, die EMRK verliehenen Rechte in die Prüfung der Frage einbezogen werden, ob eine unzulässige Diskriminierung auf Grund der Religion vorliegt?
- F3 Wie sieht es mit den nationalen Rechtsvorschriften aus?

EMRK 2013 EWEIDA, CHAPLIN, LADELE UND MCFARLANE GEGEN DAS VEREINIGTE KÖNIGREICH, NR. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10

- EMRK, 15. Januar 2013, *Eweida und andere gegen das Vereinigte Königreich*, Nr. 4820/10, 59842/10: Ausgewogenheit zwischen den Rechten der Arbeitgeber und den Rechten der Arbeitnehmer, ihre Religion am Arbeitsplatz zum Ausdruck zu bringen
 - Marketing-/Imagegerechtigkeiten für ein Verbot religiöser Zeichen: nicht zulässig
 - Gesundheits- und Sicherheitsgründe: zulässig
 - Die Weigerung des christlichen Standesbeamten, gleichgeschlechtliche Ehen zu registrieren, und die Weigerung des Beraters, gleichgeschlechtlichen Paaren zu helfen: keine Verletzung des Art. 14 in Verbindung mit Art. 9

ZULÄSSIGE EINSCHRÄNKUN- GEN DER RELIGIONS- FREIHEIT NACH EMRK-RECHT

- Viele Einschränkungen der Religionsfreiheit am Arbeitsplatz werden jedoch nach der EMRK weiterhin für zulässig befunden.
- Grundschullehrerinnen und -lehrer: EMRK, 2001, *Dahlab gegen die Schweiz*, n°42393/98 : Unzulässigkeitsentscheidung
- Hochschullehrer: EMRK, 24. Januar 2006, *Kurtulmus gegen die Türkei*, n°65500/01 : Unzulässigkeitsentscheidungen
- Sozialarbeiter im öffentlichen Krankenhaus: EMRK, 2015, *Ebrahimian gegen Frankreich*, n°64846/11 : keine Verletzung von Art. 9, staatlicher Ermessensspielraum + legitimes Ziel der Wahrung des säkularen Charakters des Staates (Verpflichtung zur religiösen Neutralität, die allen Angestellten des öffentlichen Dienstes auferlegt wird)

GEWISSEN UND ARBEIT

RELIGIÖSE ARBEITGEBER

MITARBEITER, DIE SICH AUS
RELIGIÖSEN GRÜNDEN
WEIGERN, BESTIMMTE
AUFGABEN ZU ERFÜLLEN



TENDENZ- BETRIEBE

- Artikel 4(2) der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung
- (1) Die Mitgliedstaaten können die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften beibehalten oder künftige Rechtsvorschriften vorsehen, die die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehenden einzelstaatlichen Gepflogenheiten berücksichtigen, wonach bei beruflichen Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf der Religion oder Weltanschauung beruht, eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn **die Religion oder Weltanschauung einer Person** aufgrund der Art dieser Tätigkeiten oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung **eine echte, legitime und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Hinblick auf das Ethos der Organisation darstellt**. Diese unterschiedliche Behandlung ist unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts umzusetzen und darf keine Diskriminierung aus einem anderen Grund rechtfertigen.
- Sofern ihre Bestimmungen anderweitig eingehalten werden, berührt diese Richtlinie daher nicht das Recht der Kirchen und anderer öffentlicher oder privater Organisationen, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht, im Einklang mit den nationalen Verfassungen und Gesetzen zu verlangen, dass die für sie tätigen Personen in gutem Glauben und mit Loyalität gegenüber dem Ethos der Organisation handeln.

CJEU, 17. APRIL
2018,
EGENBERGER, C-
414/16

- Fakten: eine mit der protestantischen Kirche verbundene Vereinigung schreibt eine Stelle für Forschung aus, die eine Mitgliedschaft in der Kirche voraussetzt
- JURISTISCHE FRAGE: Ist diese Anforderung eine wesentliche berufliche Anforderung, die unter Art. 4§2 der Richtlinie 2000/78 fällt??
 - Wirksame gerichtliche Überprüfung
 - Wesentliche berufliche Anforderung deckt Erfordernisse ab, die unter Berücksichtigung des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation, durch die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung notwendig und objektiv vorgegeben sind, und kann keine Erwägungen abdecken, die nichts mit diesem Ethos oder mit dem Autonomierecht der Kirche oder Organisation zu tun haben. Solche Anforderungen müssen mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbar sein.

CJEU, 17.APRIL 2018, EGENBERGER, C- 414/16

- 42 Das vorlegende Gericht möchte im Wesentlichen wissen, ob Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass eine Kirche oder Organisation, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht und die einen Arbeitnehmer einstellen will, selbst maßgeblich die beruflichen Tätigkeiten bestimmen kann, für die die Religion aufgrund der Art der betreffenden Tätigkeit oder des Kontextes, in dem sie ausgeübt wird, eine echte, legitime und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.
- 43 Zunächst ist festzustellen, dass zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens unstrittig ist, dass die Ablehnung des Antrags von Frau Egenberger mit der Begründung, dass sie keiner Konfession angehöre, eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion im Sinne von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 darstellt (...).
- 45 Was erstens den Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 angeht, so ergibt sich aus dieser Bestimmung, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht, eine Anforderung in Bezug auf Religion oder Weltanschauung stellen kann, wenn "Religion oder Weltanschauung im Anbetracht der Art der betreffenden Tätigkeit oder des Kontextes, in dem sie ausgeübt wird, eine echte, legitime und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Hinblick auf das Ethos der Organisation darstellt".
- 46 Wäre die Überprüfung der Einhaltung dieser Kriterien im Falle von Zweifeln an dieser Einhaltung nicht Aufgabe einer unabhängigen Behörde wie eines nationalen Gerichts, sondern der Kirche oder Organisation, die eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung praktizieren will, so würde sie eindeutig ihrer Wirkung beraubt.
- 47 Was zweitens das Ziel der Richtlinie 2000/78 und den Kontext von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie betrifft, so ist daran zu erinnern, dass das Ziel dieser Richtlinie, wie in Art. 1 ausgeführt, darin besteht, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen u. a. aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung in Beschäftigung und Beruf festzulegen, um in den Mitgliedstaaten den Grundsatz der Gleichbehandlung zu verwirklichen. Die Richtlinie ist somit in dem von ihr abgedeckten Bereich ein spezifischer Ausdruck des allgemeinen Diskriminierungsverbots nach Artikel 21 der Charta (...).

CJEU, 17.APRIL 2018, EGENBERGER, C- 414/16

- 50 Während die Richtlinie 2000/78 somit darauf abzielt, das Grundrecht der Arbeitnehmer, nicht aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, zu schützen, soll diese Richtlinie mit Art. 4 Abs. 2 nach das Autonomierecht der Kirchen und anderer öffentlicher oder privater Organisationen berücksichtigen, deren Ethos auf der Religion oder Weltanschauung beruht, wie es in Art. 17 AEUV und Art. 10 der Charta anerkannt wird, der Art. 9 der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten entspricht.
- 51 Das Ziel von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ist somit die Gewährleistung eines gerechten Ausgleichs zwischen dem Recht auf Autonomie der Kirchen und anderer Organisationen, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht, einerseits und dem Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, u. a. bei ihrer Einstellung nicht aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung diskriminiert zu werden, andererseits, in Situationen, in denen diese Rechte miteinander kollidieren können.
- 52 Zu diesem Zweck legt diese Bestimmung die Kriterien fest, die bei der Abwägung zu berücksichtigen sind, die vorzunehmen ist, um einen gerechten Ausgleich zwischen den konkurrierenden Grundrechten zu gewährleisten.
- 53 Im Streitfall muss es jedoch möglich sein, die Abwägung gegebenenfalls von einer unabhängigen Behörde und letztlich von einem nationalen Gericht überprüfen zu lassen.
- 54 In diesem Zusammenhang kann der Umstand, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auf die zum Zeitpunkt des Erlasses der Richtlinie geltenden nationalen Rechtsvorschriften und die zu diesem Zeitpunkt bestehenden nationalen Praktiken verweist, nicht dahin ausgelegt werden, dass er die Mitgliedstaaten ermächtigt, die Erfüllung der in dieser Bestimmung festgelegten Kriterien aus dem Anwendungsbereich der effektiven gerichtlichen Kontrolle herauszunehmen.
- 55 Aus dem Vorstehenden ist der Schluss zu ziehen, dass, wenn eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht, zur Unterstützung einer Handlung oder Entscheidung wie der Ablehnung eines Stellungsantrags durch sie geltend macht, dies aufgrund der Art der betreffenden Tätigkeiten oder des Kontextes, in dem die Tätigkeiten ausgeübt werden sollen, geschieht, Religion eine echte, legitime und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, muss eine solche Behauptung unter Berücksichtigung des Ethos der Kirche oder Organisation gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Überprüfung sein können, durch die sichergestellt werden kann, dass die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 festgelegten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind.

CJEU, 11. SEPTEMBER 2018, IR GEGEN JQ, C- 68/17

- FAKTEN: JQ, ein römisch-katholischer Katholik, arbeitete als Leiter der Abteilung für Innere Medizin in einem Krankenhaus, das von IR, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach deutschem Recht, die der Aufsicht des Erzbischofs von Köln (Deutschland) untersteht, geleitet wird.
- Als IR herausfand, dass JQ nach der Scheidung von seiner ersten Frau, mit der er nach dem römisch-katholischen Ritus verheiratet gewesen war, erneut in einer standesamtlichen Zeremonie geheiratet hatte, ohne dass seine erste Ehe annulliert worden war, entließ IR ihn. Nach Ansicht von IR hatte JQ durch das Eingehen einer Ehe, die nach kanonischem Recht ungültig ist, eindeutig gegen seine Loyalitätspflicht aus seinem Arbeitsvertrag verstoßen.
- CJEU: Eine solche Entlassung aus einer Führungsposition aufgrund der Wiederverheiratung des Arbeitnehmers nach der Scheidung kann eine unrechtmäßige Diskriminierung aus Gründen der Religion darstellen: Die Forderung, dass ein katholischer Arzt in einer Führungsposition die Vorstellung der katholischen Kirche von der Ehe als heilig und unauflöslich respektieren muss, scheint keine echte, legitime und gerechtfertigte berufliche Anforderung zu sein. Dies ist jedoch Sache des deutschen Bundesarbeitsgerichts, das im vorliegenden Fall zu entscheiden hat.
 - Wirksame gerichtliche Überprüfung
 - Eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in Führungspositionen in Bezug auf das Gebot, in gutem Glauben und in Treue zu diesem Ethos zu handeln, je nachdem, ob diese Arbeitnehmer gläubig sind oder nicht, steht mit dieser Richtlinie nur dann in Einklang, wenn die Religion oder der Glaube unter Berücksichtigung der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder des Kontextes, in dem sie ausgeübt werden, eine echte, legitime und im Hinblick auf das Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbar ist, der von den nationalen Gerichten zu bestimmen ist.

RELIGIÖSE ARBEITGEBER - LOYALITÄT GEGENÜBER DEM ETHOS DER ORGANISATION

- EMRK, 2010, *Schüth gegen Deutschland*: Entlassung eines Organisten und Chorleiters aus der katholischen Pfarrkirche wegen Treubruch (Ehebruch und Bigamie). Verletzung von Artikel 8.
- EMRK, 2010, *Obst gegen Deutschland*: Entlassung aus dem Amt des Direktors für Öffentlichkeitsarbeit der mormonischen Kirche wegen Verstoßes gegen die Treuepflicht (außereheliches Leben). Kein Verstoß gegen Artikel 8.
- EMRK, 2011, *Siebenhaar v. Deutschland*: fristlose Kündigung einer Kindergärtnerin, die in einer Schule einer evangelischen Pfarrei arbeitet, wegen ihrer aktiven Mitgliedschaft in einer anderen Religionsgemeinschaft. Kein Verstoß gegen Artikel 9.
- EMRK, 2012, *Sidicatul Pastorul cel Bun gegen Rumänien*: Weigerung, eine von Mitgliedern des Klerus und Laien gegründete Gewerkschaft als Gewerkschaft zu registrieren. Keine Verletzung von Artikel 11.
- EMRK, 2014, *Fernandez Martinez gegen Spanien*: Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags eines Ex-Priesters, der sich öffentlich für die Abschaffung der Zölibatsvoraussetzungen einsetzte. Keine Verletzung von Artikel 8.

EMRK, 11 FEB.
2020, GRIMMARK
GEGEN
SCHWEDEN, NR.
43726/17

- Hebamme verweigert Anstellung wegen ihrer religiös motivierten Weigerung, bei Abtreibungen zu helfen:
Unzulässigkeitsentscheidung
- Art. 9 war betroffen, aber es war gesetzlich vorgeschrieben: Nach schwedischem Recht war ein Arbeitnehmer verpflichtet, alle ihm übertragenen Arbeitsaufgaben zu erfüllen. Damit wurde das legitime Ziel verfolgt, die Gesundheit von Frauen zu schützen, die eine Abtreibung wünschen. Dies sei auch in einer demokratischen Gesellschaft notwendig gewesen: Schweden bot landesweite Abtreibungsdienste an und hatte daher die positive Verpflichtung, sein Gesundheitssystem so zu organisieren, dass die wirksame Ausübung der Gewissensfreiheit der Angehörigen der Gesundheitsberufe im beruflichen Kontext die Erbringung solcher Dienste nicht behinderte.
- Die Forderung, dass alle Hebammen in der Lage sein sollten, alle mit den vakanten Stellen verbundenen Aufgaben zu erfüllen, war weder unverhältnismäßig noch ungerechtfertigt.