

RELIGIÖSE DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

PROF STEPHANIE HENNETTE VAUCHEZ
STEPHANIE.HENNETTE-
VAUCHEZ@PARISNANTERRE.FR



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

AUSBLICK

1. GRUNDLEGENDE TEXTE UND
KONZEPTE

2. FEIERTAGE

3. ZEICHEN

4. BEWUSSTSEIN & ARBEIT
(Religiöse Arbeitgeber und
Arbeitnehmer)

GRUNDLEGENDE TEXTE UND KONZEPTE

EU-LEGISLATION

- +RL. 2000/78 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- +Art. 1: Verbot der Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung
 - +Verbietet sowohl die unmittelbare Diskriminierung (UD) als auch die mittelbare Diskriminierung (MD)
 - +Gilt sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor

Begriff der UD gemäß Richtlinie 2000/78

- + Art. 2(2)a: "Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund 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. "
- + Kann unter außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt sein und ist eng auszulegen
 - + Art. 2(5): Nationale Maßnahmen zum Schutz des öffentlichen Interesses
 - + Art. 4(1): Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung (siehe unten)
 - + Art. 4(2): Kirchenautonomie (siehe unten)
 - + Art. 7(1): positive Maßnahmen

Das Konzept der MD gemäß der Richtlinie 2000/78

- + Art. 2(2)b: "Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die eine bestimmte Religion oder Weltanschauung, eine bestimmte Behinderung, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung haben, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, i) die betreffenden Vorschriften sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.... "

EU-CHARTA DER GRUNDRECHTE

+ Art. 10: Religionsfreiheit

- + " 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 bekennen.

+ Art. 21: Nicht-Diskriminierung

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 ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen der Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

EGMR

+ Art. 9: Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit

- + EGMR, 25. Mai 1993, Kokkinakis gegen Griechenland: "Die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit ist eine der Grundlagen einer 'demokratischen Gesellschaft' im Sinne der Konvention. In ihrer religiösen Dimension ist sie eines der wichtigsten Elemente, die die Identität der Gläubigen und ihre Lebensauffassung ausmachen, aber sie ist auch ein wertvolles Gut für Atheisten, Agnostiker, Skeptiker und Unbeteiligte. Der Pluralismus, der untrennbar mit einer demokratischen Gesellschaft verbunden ist und der im Laufe der Jahrhunderte teuer errungen wurde, hängt von ihr ab.

+ Art. 14: Verbot der Diskriminierung

BEGRIFF DER RELIGION NACH EUROPÄISCHEM RECHT

+ Religion im Sinne der Richtlinie 2000/78 umfasst sowohl das *forum internum* (die Tatsache, einen Glauben zu haben) als auch das *forum externum* (die Äußerung dieses Glaubens)

+ EuGH, Achbita, §28

+ Die Mitgliedstaaten und ihre Behörden, einschließlich der Justizbehörden, müssen es - außer in ganz außergewöhnlichen Fällen - unterlassen, zu beurteilen, ob das tatsächliche Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation legitim ist

EuGH, *Egenberger* (unter Bezugnahme auf EGMR, *Fernández Martínez gegen Spanien*, 2014)

FEIERTAGE

UNTERBRINGUNG

- + EuGH, 27. Oktober 1976, *Vivian Prais gegen Rat*, C-130/75: Eine britische Staatsangehörige hatte sich für ein Auswahlverfahren beworben, das zur Einstellung von Sprachexperten für die EU veranstaltet wurde. Als ihr der Termin für eine der Prüfungen mitgeteilt wurde, teilte sie dem Rat mit, dass dieser Termin für sie problematisch sei, da er mit einem wichtigen jüdischen Feiertag kollidiere; sie bat um einen Ersatztermin - ihr Antrag wurde abgelehnt. EuGH: "Es ist zwar wünschenswert, dass eine Anstellungsbehörde sich allgemein über Termine informiert, die aus religiösen Gründen ungeeignet sein könnten, und versucht, die Festlegung solcher Prüfungstermine zu vermeiden, dennoch (...) können weder das Statut noch die bereits genannten Grundrechte als Verpflichtung der Anstellungsbehörde angesehen werden, einen Konflikt mit einem religiösen Erfordernis zu vermeiden, von dem die Behörde nicht unterrichtet worden war."
- + Arbeitgeber können entgegenkommen, und sie können sogar dazu aufgefordert werden, aber letzten Endes kann die Organisationslogik die Oberhand gewinnen: **MÖGLICHKEIT (IM GEGENSATZ ZUR VERPFLICHTUNG) ZUR UNTERBRINGUNG**

DISKRIMINIERUNG

- + EuGH, 22. Jan. 2019, *CRESKO Investigations gegen Achatzi*
- + Sachverhalt: Die österreichische Gesetzgebung sieht einen zusätzlichen Urlaubstag am Karfreitag für Mitglieder bestimmter Kirchen vor (bzw. ihren Anspruch auf zusätzliche Bezahlung, wenn sie an diesem Tag arbeiten)
- + RECHTSFRAGE: Ist diese Regelung (die von der Regierung als positive Maßnahme dargestellt wird) eine Diskriminierung aufgrund der Religion?
- + EuGH: Eine nationale Regelung, nach der erstens der Karfreitag nur für Arbeitnehmer, die bestimmten christlichen Kirchen angehören, ein gesetzlicher Feiertag ist und zweitens nur diese Arbeitnehmer, wenn sie an diesem Feiertag arbeiten müssen, Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung für die an diesem Tag geleistete Arbeit haben, stellt eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion dar
- + §§ 39-51: (...) § 7 Abs. 3 ARG begründet den Anspruch auf einen gesetzlichen Feiertag am Karfreitag nur für Arbeitnehmer, die Mitglied einer der Kirchen sind (...). Daraus folgt, dass das Feiertagsentgelt, das ein Arbeitnehmer, der an einem Feiertag arbeiten muss, nach § 9 Abs. 5 ARG beanspruchen kann, Arbeitnehmern, die am Karfreitag arbeiten, nur zusteht, wenn sie Mitglied einer dieser Kirchen sind. **Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung führt daher zu einer Ungleichbehandlung, die unmittelbar auf der Religion der Arbeitnehmer beruht.** Das Kriterium, das die Regelung für die Differenzierung heranzieht, beruht unmittelbar darauf, ob ein Arbeitnehmer einer bestimmten Religion angehört (...).
- + Wie sich aus dem Vorlagebeschluss ergibt, **ist die Gewährung eines gesetzlichen Feiertags am Karfreitag für einen Arbeitnehmer, der Mitglied einer der unter das ARG fallenden Kirchen ist, jedoch nicht an die Bedingung geknüpft, dass der Arbeitnehmer an diesem Tag eine bestimmte religiöse Pflicht erfüllen muss, sondern nur an die Bedingung, dass ein solcher Arbeitnehmer formal einer dieser Kirchen angehört (...).**
- + **Daraus folgt, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung bewirkt, dass vergleichbare Sachverhalte aus Gründen der Religion unterschiedlich behandelt werden.** Dies stellt daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 dar.

RÜCKTRITT

- + Dauerhaftes Versäumnis, die Religions- und Weltanschauungsfreiheit am Arbeitsplatz zu schützen - der Schutz der Vertragsfreiheit (und die Freiheit, den Arbeitsvertrag zu kündigen)
- + Illustrationen: EGMR, 12. März 1981, *X gegen das Vereinigte Königreich*, n°8160/78; EGMR, 9. April 1997, *Stedman gegen das Vereinigte Königreich*, n°29107/95; EGMR, 3. Dezember 1996, *Kontinnen gegen Finnland*, n°24949/94
 - + → Freiheit zum Rücktritt Begründung
 - + Siehe auch: EGMR, 13. Juli 2006, *Kosteski gegen ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien*: Disziplinentlassung nach unerlaubtem Fernbleiben von der Arbeit zur Teilnahme an einem religiösen Fest; der EGMR stellt keine Verletzung von Artikel 9 oder Artikel 14 fest; insbesondere: "Es gibt kein Recht als solches nach Artikel 9, für bestimmte religiöse Feiertage von der Arbeit freigestellt zu werden".
 - + Siehe auch: EGMR, 2012, *Sessa gegen Italien*: Jüdischer Anwalt behauptet, dass die Weigerung der Justizbehörde, die auf ein religiöses Fest angesetzte Anhörung zu verschieben, ihn daran hinderte, in seiner Eigenschaft als Vertreter eines der Beschwerdeführer teilzunehmen, und sein Recht auf freie Religionsausübung verletzte. EMRK: Eingriff, aber keine Verletzung von Artikel 9 der Konvention; Eingriff gerechtfertigt aus Gründen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer - insbesondere des Rechts der Öffentlichkeit auf eine ordnungsgemäße Rechtspflege - und des Grundsatzes, dass Fälle innerhalb einer angemessenen Frist verhandelt werden müssen.

ZEICHEN

EMRK-STANDARDS

- + GRUNDSATZ: EGMR, 15. Januar 2013, *Eweida und andere gegen das Vereinigte Königreich*, Nr. 4820/10, 59842/10: Gleichgewicht zwischen den Rechten der Arbeitgeber und den Rechten der Arbeitnehmer, ihre Religion am Arbeitsplatz auszudrücken
- + EGMR, 15. Januar 2013, *Eweida und andere gegen das Vereinigte Königreich*, Nr. 4820/10, 59842/10: Gleichgewicht zwischen den Rechten der Arbeitgeber und den Rechten der Arbeitnehmer, ihre Religion am Arbeitsplatz zum Ausdruck zu bringen
 - + Marketing-/Imagebegründungen für ein Verbot religiöser Zeichen: unzulässig
 - + Gesundheits- und Sicherheitsgründe: zulässig
 - + Weigerung eines christlichen Standesbeamten, gleichgeschlechtliche Ehen zu registrieren, und Weigerung eines Beraters, gleichgeschlechtliche Paare zu unterstützen: kein Verstoß gegen Art. 14 in Verbindung mit Art. 9
- + ABER TEMPERAMENT: Viele Einschränkungen der Religionsfreiheit am Arbeitsplatz werden nach der EMRK weiterhin als zulässig erachtet
 - + Grundschullehrer: EGMR, 2001, *Dahlab gegen die Schweiz*, Nr. 42393/98: Entscheidung über die Unzulässigkeit
 - + Hochschullehrer: EGMR, 24. Januar 2006, *Kurtulmus/Türkei*, Nr. 65500/01: Entscheidungen über die Unzulässigkeit
 - + Sozialarbeiter in einem öffentlichen Krankenhaus: EGMR, 2015, *Ebrahimian gegen Frankreich*, Nr. 64846/11: keine Verletzung von Art. 9, Ermessensspielraum des Staates + legitimes Ziel, den säkularen Charakter des Staates zu bewahren (Verpflichtung zur religiösen Neutralität, die allen öffentlichen Angestellten auferlegt wird)

Begriff der wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung

- + RL 2000/78 Art. 4§1: Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine unterschiedliche Behandlung, die auf einem Merkmal beruht, das mit einem der in Artikel 1 genannten Gründe zusammenhängt, keine Diskriminierung darstellt, wenn dieses Merkmal wegen der Art der betreffenden besonderen beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um ein rechtmäßiges Ziel handelt und die Anforderung angemessen ist.
 - + Kann die Neutralität bei der Äußerung von Überzeugungen als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ausgelegt werden?
 - + Können Kundenpräferenzen als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ausgelegt werden?

Aktuelle Rechtsprechung

- + EuGH, Urteil vom 14. März 2017, *Asma Bougnaoui und Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole SA*, C-188/15
 - + FAKTEN: Verschleierte Muslimin entlassen, nachdem sich ein Kunde des Unternehmens über ihr Tragen des Hidschabs beschwert hatte
 - + RECHTSFRAGE: Ist ihre Entlassung diskriminierend?
 - + EuGH: ENTSCHEIDUNGSFINDUNG AUF BASIS VON KUNDENPRÄFERENZEN UNZULÄSSIG
- + EuGH, GC, 14. März 2017, *Samira Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contre G4S Secure Solutions NV*, C-157/15
 - + FAKTEN: Entlassung einer verschleierten muslimischen Mitarbeiterin wegen Nichteinhaltung der internen Richtlinie, die alle Mitarbeiter verpflichtet, am Arbeitsplatz keine (religiösen, philosophischen oder politischen) Überzeugungen zu äußern
 - + RECHTSFRAGE: Ist ihre Entlassung diskriminierend?
 - + EuGH: INTERNALE NEUTRALITÄTSPOLITIK: keine Rückerstattung, mögliche MD (aber Wunsch, ein Bild der Neutralität zu vermitteln = grundsätzlich legitimes Ziel)

Aktuelle Rechtsprechung - 2

- + EuGH, GC, 15. Juli 2021, *IX gegen WABE EV*, C-804/18
 - + WABE: ein Verein, der Kindertagesstätten betreibt
 - + Mitarbeiterin trägt Kopftuch
 - + 2018: WABE führt eine Neutralitätspolitik ein (während der Elternzeit eines Mitarbeiters): Mitarbeiter, die mit Kindern oder Eltern in Kontakt sind, dürfen keine politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen zum Ausdruck bringen (Äußerungen oder Zeichen)
 - + Mitarbeiter wird verwarnt und dann suspendiert
- + EuGH, GC, 15. Juli 2021, *MH Müller Handels GmbH gegen MJ*, C-341/19
 - + Müller: eine Drogeriemarktkette
 - + Mitarbeiterin trägt Kopftuch
 - + Anweisung an die Mitarbeiter, keine auffälligen, großformatigen Zeichen politischer/phil/religiöser Überzeugungen zu tragen
- + EuGH, 13. Okt. 2022, *SCRL*, C-344/20
 - + SCRL verwaltet Sozialwohnungen
 - + Eine Frau muslimischen Glaubens bewirbt sich um ein Praktikum; sie erhält die Stelle nicht, nachdem sie im Vorstellungsgespräch angegeben hat, dass sie sich weigern würde, die interne Neutralitätspolitik einzuhalten, indem sie das Kopftuch ablegt

Der Begriff «wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung» - Kundenpräferenzen

- + " Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass sich der Begriff "wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung" im Sinne dieser Bestimmung auf eine Anforderung bezieht, die sich objektiv aus der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder aus dem Kontext ihrer Ausübung ergibt. Subjektive Erwägungen, wie die Bereitschaft des Arbeitgebers, den besonderen Wünschen des Kunden Rechnung zu tragen, können jedoch nicht darunter fallen": *Bougnaoui*, § 40
- + ABER: "Um das Vorliegen einer objektiven Rechtfertigung und damit eines echten Bedürfnisses des Arbeitgebers festzustellen, können in erster Linie die Rechte und legitimen Wünsche der Kunden oder Nutzer berücksichtigt werden. Dies gilt beispielsweise für das in Artikel 14 der Charta anerkannte Recht der Eltern, die Erziehung und den Unterricht ihrer Kinder gemäß ihren religiösen, weltanschaulichen und pädagogischen Überzeugungen zu gewährleisten, oder für ihren Wunsch, dass ihre Kinder von Personen beaufsichtigt werden, die sich nicht zu ihrer Religion oder Weltanschauung bekennen, wenn sie mit den Kindern in Kontakt sind, unter anderem mit dem Ziel, 'die freie und persönliche Entfaltung der Kinder in Bezug auf Religion, Weltanschauung und Politik zu gewährleisten', wie es in den von WABE angenommenen Dienstanweisungen heißt ": *WABE*, § 65

Begriff der Rückerstattung - Interne Neutralitätspolitik

- + "Im vorliegenden Fall bezieht sich die im Ausgangsverfahren streitige interne Regelung auf das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen und erfasst daher unterschiedslos jede Äußerung solcher Überzeugungen. Es ist daher davon auszugehen, dass die Vorschrift alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleich behandelt, indem sie ihnen allgemein und undifferenziert u. a. vorschreibt, sich neutral zu kleiden, was das Tragen solcher Zeichen ausschließt." "Daher ist festzustellen, dass eine interne Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keine unmittelbar auf der Religion oder Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 einführt: *Achbita*, §§ 30-32
 - + Keine UD
 - + Konfirmation in WABE
 - + Die Vorschrift, die es Mitarbeitern im Kontakt mit Kunden verbietet, ihre politische/philosophische/religiöse Überzeugung zu äußern, behandelt Mitarbeiter nicht aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung unterschiedlich = alle Überzeugungen werden gleich behandelt, so dass es sich nicht um eine Rückerstattung handelt
 - + Aus dem Verfahren geht hervor, dass die WABE auch von einem Arbeitnehmer, der ein Kreuz trägt, verlangt hat, dass er dieses Zeichen abnimmt: Anwendung der internen Vorschrift ohne jegliche Unterscheidung von anderen Arbeitnehmern
 - + Bestätigung in SCRL
 - + "Da jede Person eine Religion oder eine religiöse, philosophische oder spirituelle Überzeugung haben kann, begründet eine solche Regel, sofern sie allgemein und undifferenziert angewandt wird, keine unterschiedliche Behandlung aufgrund eines Kriteriums, das untrennbar mit der Religion oder diesen Überzeugungen verbunden ist.

Begriff der Rückerstattung - Interne Neutralitätspolitik

- + Eine interne Politik, die nur großformatige Schilder verbietet, kann jedoch eine unmittelbare Diskriminierung darstellen.
 - + "Eine interne Regelung eines Unternehmens, die wie die in dieser Rechtssache in Rede stehende nur das Tragen von auffälligen, großformatigen Schildern verbietet, ist geeignet, sich stärker auf Personen mit religiösen, weltanschaulichen oder konfessionslosen Überzeugungen auszuwirken, die das Tragen eines großformatigen Zeichens, wie etwa einer Kopfbedeckung, erfordern. Wie in Randnummer 52 dargelegt, ist eine Ungleichbehandlung, die sich aus einer Regelung oder Praxis ergibt, die auf einem Kriterium beruht, das untrennbar mit einem geschützten Grund, im vorliegenden Fall der Religion oder Weltanschauung, verbunden ist, als unmittelbar auf diesem Grund beruhend anzusehen. Wenn das Kriterium des Tragens auffälliger, großformatiger Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen untrennbar mit einer oder mehreren bestimmten Religionen oder Weltanschauungen verbunden ist, führt das von einem Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auferlegte Verbot, diese Zeichen aufgrund dieses Kriteriums zu tragen, dazu, dass einige Arbeitnehmer aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung weniger günstig behandelt werden als andere, so dass eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 festgestellt werden kann: Müller Handel, § 72-73

Begriff der MD - Interne Neutralitätspolitik

- + MD: "wenn festgestellt wird, dass die scheinbar neutrale Verpflichtung ... in Wirklichkeit zu einer besonderen Benachteiligung von Personen führt, die einer bestimmten Religion oder Weltanschauung anhängen": Achbita, §34
 - + Komp. RL 2000/78 Art. 2(2)b: " MD liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Bestimmung, ein Kriterium oder eine Praxis geeignet ist, Personen einer Religion gegenüber anderen Personen in besonderer Weise zu benachteiligen.... "
 - + EuGH verwässert das Konzept der MD

Begriff des legitimen Ziels - Interne Neutralitätspolitik

- + MD: Die angefochtene Regelung oder Praxis kann gerechtfertigt sein, wenn sie ein **rechtmäßiges Ziel** verfolgt und mit angemessenen und erforderlichen Mitteln durchgeführt wird.
 - + " Der Wunsch des Arbeitgebers, gegenüber den Kunden ein neutrales Bild abzugeben, steht im Zusammenhang mit der in Artikel 16 der Charta anerkannten unternehmerischen Freiheit und ist grundsätzlich legitim, insbesondere wenn der Arbeitgeber bei der Verfolgung dieses Ziels nur diejenigen Arbeitnehmer einbezieht, die mit den Kunden des Arbeitgebers in Kontakt kommen müssen: Achbita, § 38
 - + Bekräftigung und Ergänzung: "Der bloße Wunsch eines Arbeitgebers, eine Politik der Neutralität zu verfolgen, ist zwar an sich ein rechtmäßiges Ziel, reicht aber nicht aus, um eine indirekt auf der Religion oder Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung objektiv zu rechtfertigen, da eine solche Rechtfertigung nur dann als objektiv angesehen werden kann, wenn auf Seiten des Arbeitgebers ein echtes Bedürfnis besteht, das der Arbeitgeber nachzuweisen hat": WABE §63 & 64 (idem in SCRL, §40)
 - + Zusatz: "Verhinderung sozialer Konflikte" auch ein legitimes Ziel: Müller Handel, §76

Begriffe der Angemessenheit und Notwendigkeit - Interne Neutralitätspolitik

- + MD: Die angefochtene Regelung oder Praxis kann gerechtfertigt sein, wenn sie ein rechtmäßiges Ziel verfolgt und mit **angemessenen** und **erforderlichen** Mitteln durchgeführt wird.
 - + "Die Tatsache, dass es den Arbeitnehmern untersagt ist, sichtbar Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen zu tragen, ist geeignet, die ordnungsgemäße Anwendung einer Politik der Neutralität zu gewährleisten, sofern diese Politik wirklich konsequent und systematisch verfolgt wird": Achbita, § 40
 - + "Was ... die Frage angeht, ob das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Verbot erforderlich war, so 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 weltanschaulichen Überzeugung in Verbindung gebracht werden können, nur für Arbeitnehmer von G4S gilt, die mit Kunden in Kontakt stehen. Wenn dies der Fall ist, muss das Verbot als unbedingt erforderlich angesehen werden, um das angestrebte Ziel zu erreichen": Achbita, §42
 - + WABE?
 - + Ein Verbot nur von großformatigen Schildern kann auch auf eine ID hinauslaufen: "Eine Politik der Neutralität in einem Unternehmen, wie sie in der ersten Frage in der Rechtssache C-341/19 angesprochen wird, kann nur dann wirksam verfolgt werden, wenn keine sichtbaren Bekundungen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen erlaubt sind, wenn die Arbeitnehmer mit Kunden oder anderen Arbeitnehmern in Kontakt kommen, da das Tragen eines jeden Zeichens, auch eines kleinen, die Eignung dieser Maßnahme zur Erreichung des angeblich verfolgten Ziels untergräbt und daher die Kohärenz dieser Politik der Neutralität in Frage stellt": Müller Handel § 77.

DISKUSSION

ARGUMENTATION

- +LEGITIMES ZIEL
- +ANGEMESSENHEIT
- +NÖTIGKEIT

ERGEBNIS

- +NEUTRALITÄTSPOLITIK AM ARBEITSPLATZ
- +BLAUPAUSE FÜR DISKRIMINIERUNG
- +INTERSEKTIONALITÄT

GEWISSEN UND ARBEIT

GLAUBENSBASIERTE ORGANISATIONEN

- + RL 2000/78, Art. 4(2): "Die Mitgliedstaaten können die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften beibehalten oder künftige Rechtsvorschriften erlassen, die die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehenden einzelstaatlichen Gepflogenheiten übernehmen, wonach im Falle beruflicher Tätigkeiten in Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn **die Religion oder die Weltanschauung einer Person** aufgrund der Art dieser Tätigkeiten oder des Umfelds, in dem sie ausgeübt werden, **eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung in Anbetracht des Ethos der Organisation darstellt**. Diese unterschiedliche Behandlung erfolgt unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts und darf keine Diskriminierung aus einem anderen Grund rechtfertigen.
- + Unter der Voraussetzung, dass ihre Bestimmungen im Übrigen eingehalten werden, berührt diese Richtlinie somit nicht das Recht der Kirchen und anderer öffentlicher oder privater Organisationen, deren Ethos auf Religion oder Weltanschauung beruht und die im Einklang mit den einzelstaatlichen Verfassungen und Gesetzen handeln, von den für sie tätigen Personen zu verlangen, dass sie nach Treu und Glauben und in Loyalität zum Ethos der Organisation handeln.

Jüngste Rechtsprechung

- + EuGH, 17. April 2018, *Egenberger*, C-414/16
 - + Sachverhalt: Ein mit der evangelischen Kirche verbundener Verein schreibt eine Stelle für Forschung und Schriftstellerei aus, die eine Mitgliedschaft in der Kirche voraussetzt
 - + RECHTLICHE FRAGE: Ist eine Anforderung zur Kirchenmitgliedschaft eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, die unter Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78 fällt? 4§2?
 - + EuGH: Erfordernis einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle + wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung des Art. 4 Abs. 2 umfasst Anforderungen, die im Hinblick auf das Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation durch die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung notwendig und objektiv geboten sind, und kann keine Erwägungen umfassen, die in keinem Zusammenhang mit diesem Ethos oder dem Recht auf Autonomie der Kirche oder Organisation stehen. Solche Anforderungen müssen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen.

Jüngste Rechtsprechung - 2

- + EuGH, 11. September 2018, *IR v. JQ*, C-68/17
 - + FAKTEN: JQ, ein Katholik, arbeitete als Leiter der Abteilung für Innere Medizin eines Krankenhauses, das von IR, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach deutschem Recht, die der Aufsicht des Erzbischofs von Köln (Deutschland) untersteht, betrieben wird.
 - + Als IR herausfand, dass JQ nach der Scheidung von seiner ersten Frau, mit der er nach römisch-katholischem Ritus verheiratet war, erneut standesamtlich geheiratet hatte, ohne dass seine erste Ehe annulliert worden war, entließ IR ihn. Nach Ansicht von IR hatte JQ durch die Eingehung einer nach kanonischem Recht ungültigen Ehe eindeutig gegen seine Treuepflicht aus dem Arbeitsvertrag verstoßen.
 - + EUGH: Eine solche Entlassung aus einer leitenden Position wegen der Wiederverheiratung des Arbeitnehmers nach der Scheidung kann eine rechtswidrige Diskriminierung aus Gründen der Religion darstellen: Die Anforderung, dass ein katholischer Arzt in einer leitenden Position die Auffassung der katholischen Kirche von der Heiligkeit und Unauflöslichkeit der Ehe respektieren muss, scheint keine echte, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung zu sein. Dies muss jedoch das deutsche Bundesarbeitsgericht im vorliegenden Fall entscheiden
 - + Wirksame gerichtliche Überprüfung
 - + Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern in Führungspositionen in Bezug auf das Erfordernis, nach Treu und Glauben und in Loyalität zu diesem Ethos zu handeln, ist nur dann mit dieser Richtlinie vereinbar, wenn die Religion oder Weltanschauung unter Berücksichtigung der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder des Kontextes, in dem sie ausgeübt wird, eine wesentliche, rechtmäßige und im Hinblick auf das Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang steht, was von den nationalen Gerichten zu beurteilen ist.

Loyalität gegenüber dem religiösen Ethos des Arbeitgebers im Rahmen der EMRK

- + EGMR, 2010, *Schüth gegen Deutschland*: Entlassung des Organisten und Chorleiters aus der katholischen Pfarrkirche wegen Verletzung der Treuepflicht (Ehebruch und Bigamie). Verletzung von Artikel 8.
- + EGMR, 2010, *Obst v. Deutschland*: Entlassung aus dem Amt des Leiters für Öffentlichkeitsarbeit der Mormonenkirche wegen Verletzung der Treuepflicht (außereheliches Leben). Keine Verletzung von Artikel 8.
- + EGMR, 2011, *Siebenhaar gegen Deutschland*: Fristlose Kündigung einer Kindergärtnerin, die in einer von einer evangelischen Kirchengemeinde betriebenen Schule arbeitet, wegen ihrer aktiven Mitgliedschaft in einer anderen Religionsgemeinschaft. Keine Verletzung von Artikel 9.
- + EGMR, 2012, *Sidicatul Pastoral cel Bun vs. Rumänien*: Weigerung, eine von Geistlichen und Laien gegründete Gewerkschaft als Gewerkschaft zu registrieren. Keine Verletzung von Artikel 11.
- + EGMR, 2014, *Fernandez Martinez v. Spanien*: Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags eines ehemaligen Priesters, der öffentlich für die Abschaffung des Zölibats eintrat. Keine Verletzung von Artikel 8.

Antrag der Arbeitnehmer auf Freistellung aus religiösen Gründen

- + EGMR, 11. Februar 2020, *Grimmark gegen Schweden*, Nr. 43726/17
 - + Verweigerung der Einstellung einer Hebamme wegen ihrer religiös motivierten Weigerung, bei Abtreibungen zu helfen: Entscheidung über die Unzulässigkeit
 - + Es liegt ein Eingriff in ihre Rechte nach Art. 9, der jedoch gesetzlich vorgeschrieben war: Nach schwedischem Recht war ein Arbeitnehmer verpflichtet, alle ihm übertragenen Arbeitsaufgaben zu erfüllen. Sie habe das legitime Ziel verfolgt, die Gesundheit von Frauen zu schützen, die einen Schwangerschaftsabbruch vornehmen wollten. Außerdem sei sie in einer demokratischen Gesellschaft notwendig gewesen: Schweden biete flächendeckend Abtreibungsdienste an und habe daher eine positive Verpflichtung, sein Gesundheitssystem so zu organisieren, dass die tatsächliche Ausübung der Gewissensfreiheit von Angehörigen der Gesundheitsberufe im beruflichen Kontext die Erbringung solcher Dienste nicht verhindere.
 - + Die Anforderung, dass alle Hebammen in der Lage sein sollten, alle mit den zu besetzenden Stellen verbundenen Aufgaben zu erfüllen, war nicht unverhältnismäßig oder ungerechtfertigt.