



Bundesministerium für Verfassung,
Reformen, Deregulierung und Justiz
Verfassungsdienst
Museumstraße 7
1070 Wien

Per Email: Abt.v6@bmvrdj.gv.at

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22
1040 WIEN
www.arbeiterkammer.at
erreichbar mit der Linie D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	Fax	Datum
VA.C-341/19/ 0001-V 6/2019	EU-GSt/ Ob/Sc/Et/Pe	Lukas Oberndorfer Bianca Schrittwieser Ruth Ettl Johannes Peyrl	501 65 DW 12370	501 65 DW 142370	11.07.2019

Rs C-341/19; deutsches Vorabentscheidungsersuchen; Auslegung des Art 2 Abs 2 Buchst b der RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, der Art 10 und 16 GRC sowie des Art 9 EMRK; mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion; Weisung eines Arbeitgebers, ohne Kopftuch zu arbeiten

Die Bundesarbeitskammer (BAK) nimmt zum oben genannten Vorabentscheidungsersuchen Stellung und ersucht um eine Verfahrensbeteiligung der Republik Österreich. Im Folgenden findet sich eine Reihe an rechtlichen Ausführungen und Argumenten, die dieses Anliegen untermauern helfen sollen.

Vorbemerkungen

Im gegenständlichen Fall geht es im Wesentlichen um die Frage, ob die Weisung bzw Regelung einer privaten Arbeitgeberin (die Drogeriekette Müller), am Arbeitsplatz kein Kopftuch aufgrund muslimischer Glaubens zu tragen, rechtmäßig ist. Das vorliegende Gericht möchte ua wissen, ob eine festgestellte mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion im Sinn von Art 2 Abs 2 Buchst b der Richtlinie 2000/78/EG aufgrund einer internen Regel eines privaten Unternehmens nur dann angemessen sein kann, wenn nach dieser Regel das Tragen aller sichtbaren und nicht nur das Tragen von auffälligen großflächigen Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen verboten ist.

Die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien, darunter auch die gegenständliche RL 2000/78/EG, wurden in Österreich für den Bereich der Privatwirtschaft im Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt. Der Ausgang dieses Verfahrens ist deshalb auch für die Republik von Relevanz. Aufgrund der Beratungserfahrung der BAK wissen wir, dass Frauen, die ein Kopftuch aufgrund

muslimischen Glaubens tragen, immer wieder mit Diskriminierungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Das betrifft vor allem den Zugang zu einer Beschäftigung und den Verbleib am Arbeitsplatz sowie die Arbeitsbedingungen. Die Entscheidung des EuGHs wird daher Auswirkungen auf jene Frauen haben, die ein Kopftuch aufgrund muslimischen Glaubens tragen und entweder bereits einen Job gefunden haben oder gerade auf Suche sind.

Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass die bevorstehende EuGH-Entscheidung nicht zu einer Ausgrenzung muslimischer Frauen mit Kopftuch vom Arbeitsmarkt führt. Wesentlich ist, dass Menschen ihren Qualifikationen entsprechend in der Arbeitswelt eingesetzt und angemessen bezahlt werden.

Die BAK setzt sich für die Interessen ihrer Mitglieder ein und zwar unabhängig davon, welcher Herkunft oder Religion sie angehören. Menschen dürfen in diesem Sinne nicht aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion oder anderen sichtbaren Merkmalen wie Hautfarbe, Name oder Akzent benachteiligt werden.

Das Tragen eines Kopftuches darf aus unserer Sicht zu keiner Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt führen. Am besten werden Frauen in ihrer Unabhängigkeit gestärkt, wenn sie sich durch eigenständige Erwerbstätigkeit ihre Existenz sichern können.

Umso wichtiger ist, dass die bevorstehende EuGH-Entscheidung nicht zu einer Ausgrenzung muslimischer Frauen mit Kopftuch vom Arbeitsmarkt führt. Wesentlich ist, dass Menschen ihren Qualifikationen entsprechend in der Arbeitswelt eingesetzt und bezahlt werden. Dafür wird sich die BAK auch weiterhin stark machen.

Allgemeine rechtliche Ausführungen zum vorliegenden Vorabentscheidungsverfahren

Der EuGH hat in seiner Entscheidung EuGH 14.3.2014, C -157/15 bereits zum Thema Neutralitätspolitik am Arbeitsplatz festgehalten: Eine interne Regel, die allgemein das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens (zB Halskette mit Kreuz, muslimisches Kopftuch, Kippa, Turban der Sikhs, ...) verbietet, stellt aus Sicht des EuGHs keine unmittelbare Diskriminierung auf Grund der Religion dar.

Zu prüfen ist aber in jedem Fall, das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung, nämlich dann, wenn sich erweist, dass die dem Anschein nach neutrale Regel tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden. Das ist im Zweifel von den Gerichten im Einzelfall zu prüfen. Eine mittelbare Diskriminierung lässt sich gegebenenfalls rechtfertigen: Laut EuGH kann der Wunsch des Arbeitgebers bzw der Arbeitgeberin, den KundInnen ein Bild der Neutralität zu vermitteln, allenfalls mit der unternehmerischen Freiheit gemäß Art 16 der Grundrechtscharta (EuGH 14.3.2014, C -157/15) gerechtfertigt werden. Er kann also den Beschäftigten mit KundInnenkontakt gegebenenfalls entsprechende Regeln vorgeben. Das Verbot des Tragens eines Kopftuchs darf aber nicht aus unlauteren Motiven vorgeschoben werden.

Damit hält der EuGH in dieser Entscheidung bereits aus unserer Sicht fest, dass eine interne Regelung, wonach zB das Tragen eines Kopftuches untersagt wird, nur unter engen Voraussetzungen zulässig sein kann, und zwar ua nur dann wenn:

- sich die Regel auf alle religiösen, politischen und philosophischen Zeichen bezieht und
- der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin eine Politik der Neutralität tatsächlich in kohärenter und systematischer Weise verfolgt.

Im gegenständlichen Fall geht es um eine Drogeriekette, die sich an alle Menschen als KundInnen richtet. Ein Neutralitätsinteresse der Arbeitgeberin ist jedenfalls nicht ersichtlich, da auch der Betriebszweck keine Neutralität erfordert.

Mit einer Regelung, die, wie im gegenständlichen Fall, ausschließlich das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen verbietet, werden mittelbar jedenfalls überwiegend Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, betroffen sein. Eine derartige Regelung befördert nicht das Ziel der Neutralität, weil nicht-großflächige Zeichen nach wie vor erlaubt sind, sondern schließt Frauen mit Kopftuch de facto vom Arbeitsmarkt aus.

Unabhängig davon stellt sich die Frage, weshalb eine (behauptete) Neutralitätspolitik der Arbeitgeberin, die sich auf die unternehmerische Freiheit stützt (Art 16 GRC) schwerer wiegen sollte als andere durch die GRC und EMRK und geschützte Rechte. Im Rahmen einer **grundrechtlich gesollten praktischen Konkordanz** ist daher im Konfliktfall zweier oder mehrere Grundrechte eine Problemlösung zu suchen, die diese miteinander abwägt, auf ihren Kerngehalt hin befragt und beiden Rechtsgütern Grenzen setzt, um diesen optimale Wirksamkeit zu verleihen. Auf diese Prüfung praktischer Konkordanz verweist auch der EuGH am Ende seines Urteiles, das er in einem ähnlich gelagerten Fall 2017 erließ: „Es ist Sache des vorliegenden Gerichtes, in Anbetracht aller Umstände, die sich aus den Akten ergeben, den beiderseitigen Interessen Rechnung zu tragen und die Beschränkung, der in Rede stehenden Freiheiten, auf das unbedingte Erforderliche zu begrenzen“ (EuGH 14.3.2014, C -157/15, Rn 43).

Das Verbot ist zudem unverhältnismäßig und stellt eine übermäßige Beeinträchtigung dar. In diesem Zusammenhang sei auch an die Schutzbestimmungen zur Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts in den europäischen Richtlinien sowie das allgemeine Diskriminierungsverbot in Art 21 GRC, das auch das Merkmal Geschlecht umfasst, hingewiesen.

Auch das Argument der Arbeitgeberin, mit einer derartigen Regelung Konflikte unter den Beschäftigten zu vermeiden, ist nicht haltbar. Zum einen, da sich schon aus den Akten des um Vorabentscheidung ersuchenden Gerichtes ergibt, dass die von der beklagten Partei erwähnten Konflikte, die die Beklagte auf „unterschiedliche Religionen und Kulturen“ zurückführt, nicht mit dem Tragen eines Kopftuches oder eines anderen religiösen Symbols in Zusammenhang standen. Zum anderen, weil es ganz unabhängig davon gerade die Verantwortung des Arbeitgebers ist, ein diskriminierungsfreies Umfeld am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Um Diskriminierung und Konflikte im Betrieb zu verhindern bzw zu bekämpfen, stehen dem Arbeitgeber

bzw der Arbeitgeberin weitaus gelindere arbeitsrechtliche Mittel (effektivere Präventions- und Schutzmaßnahmen) zu Verfügung.

Damit es erst gar nicht zu Konflikten oder Diskriminierung am Arbeitsplatz bzw im Betrieb kommt und alle Menschen die gleichen Chancen erhalten und gleichbehandelt werden, gibt es eine breite Palette von Möglichkeiten. Diese reichen von Diversity Management bis zu antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarungen für respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierung.

Zusammengefasst ist die BAK der Ansicht, dass die im vorliegenden Fall gegebene mittelbare Diskriminierung nicht gerechtfertigt ist. Sie ist auf Basis der praktischen Konkordanz der betroffenen Grundrechte nicht aufrechtzuhalten und führt de facto zum Ausschluss einer bestimmten Gruppe vom Arbeitsmarkt (Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen).

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Erwägungen im Rahmen einer österreichischen Verfahrensbeteiligung.

