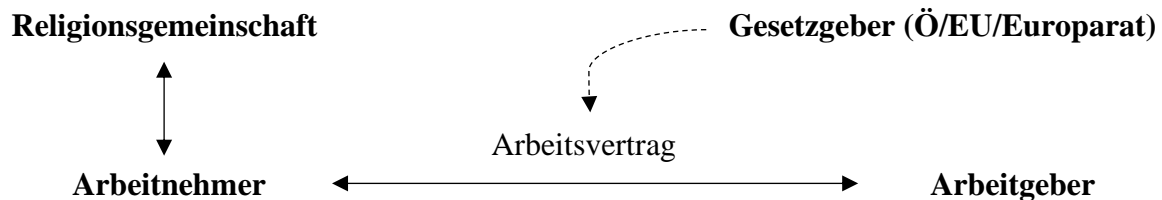


Religiöse Symbole am Arbeitsplatz – was ist rechtlich (nicht) möglich und warum?

Einleitung

In den Medien sowie in den politischen Debatten begegnet uns immer wieder die Frage, wie die Gesellschaft mit religiösen Symbolen generaliter und im Besonderen am Arbeitsplatz umgehen soll. Dieses Thesenblatt möchte einen kleinen Beitrag zu dieser Debatte leisten, indem einige ausgewählte juristische Perspektiven darauf eröffnet werden, die auch einige Einblicke auf die Wirkungsweise der Rechtsordnung insgesamt geben sollen. Präliminar ist noch zu erwähnen, dass es hier lediglich um das Tragen persönlicher religiöser Symbole an privaten Arbeitsplätzen geht – mit anderen Worten sind öffentliche wie kirchliche Beschäftigungsverhältnisse nicht erfasst. Zur leichteren Übersichtlichkeit soll folgende Skizze dienen, die verschiedene Rechtsverhältnisse und -sphären verdeutlicht:



Arbeitsrechtliche Sphäre – Schranken der Privatautonomie

Zunächst ist das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer (AN) und -geber (AG) zu untersuchen. Der Grundsatz der Privatautonomie¹ ermöglicht grundsätzlich kollektive (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und individuelle (insbesondere im Arbeitsvertrag) Vereinbarungen zwischen AN und AG hinsichtlich der (Arbeits-) Kleidung, die am Arbeitsplatz zu tragen ist. Da dies aber unter Umständen Persönlichkeitsrechte berühren oder verletzen kann, müssen Einschränkungen durch den AG auf Branchenüblichkeit abstellen.² Wichtig ist der Schutz der AN vor religiöser/weltanschaulicher und sonstiger ungerechtfertigter Diskriminierung.³ Daraus kann sich insbesondere eine Schadenersatzpflicht für immaterielle Schäden durch eine Diskriminierung ergeben.⁴ Bei Arbeiten, die im öffentlichen Raum verrichtet werden, sind zusätzlich öffentlich-rechtliche Vorschriften⁵ zu beachten.

Europarechtliche Sphäre - Diskriminierungsverbot

Art. 19 AEUV⁶ sieht eine Sonderkompetenz des Rates der Europäischen Union⁷ zur Erlassung von Normen zum Schutz vor verschiedenen Arten der Diskriminierung vor, wovon auch

¹ Unter dem Grundsatz der Privatautonomie versteht man die Möglichkeit, dass Personen sich prinzipiell aussuchen können, mit wem sie Verträge welchen Inhalts abschließen.

² Vgl. bspw. Urteil des OGH 8 ObA 195/98d.

³ Vgl. RL 2000/78/EG (Beschäftigungs-Richtlinie) und deren Umsetzung durch das Gleichbehandlungsgesetz – GIBG, BGBl I 66/2004 idF BGBl I 16/2020.

⁴ Vgl. bspw. Urteil des OGH 9 ObA 117/15v.

⁵ Anti-Gesichtsverhüllungsgesetz – AGesVG, BGBl I 68/2017 – obgleich dies aufgrund der momentanen epidemiologischen Situation skurril erscheint.

⁶ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

⁷ Der Rat der Europäischen Union besteht aus den Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten.

Gebrauch gemacht wurde.⁸ Die Angesprochene Richtlinie wurde vom österreichischen Gesetzgeber im Gleichbehandlungsgesetz⁹ umgesetzt. Besondere Bedeutung hat diese Norm vor allem in Vorabentscheidungsverfahren zur Frage der Anwendbarkeit nationalen Arbeitsrechtes.¹⁰ Bei einem solchen Verfahren fragt ein Gericht eines Mitgliedstaates den Gerichtshof der Europäischen Union, wie ein Rechtsakt der EU auszulegen ist, um herauszufinden, wie mit dem nationalen Recht umzugehen ist. Zeigt sich, dass das nationale Recht dem Europarecht widerspricht, so ist jenes vorrangig anzuwenden.

Grundrechtliche Sphäre – Schutz der Religionsausübung

Sowohl das Arbeitsrecht als auch das Europarecht sind an die Geltung von Grundrechten gebunden. Das hier gegenständlich Grundrecht auf Glaubens- und Gewissensfreiheit¹¹ besteht unter anderem im Ausleben des eigenen Bekenntnisses, das vom Staat auch vor Eingriffen Dritter zu schützen ist. Die Beurteilung, was genau als Religionsausübung zu verstehen ist, obliegt – schon allein aus der Religionsfreiheit als solcher – der konkreten Religionsgemeinschaft, wobei eine Verbindlichkeit des gegenständlichen Aktes nicht notwendig ist.¹² Der Staat hat daher dort in die Privatautonomie einzugreifen, wo durch den AG ein durch die Grundrechtsschranken nicht (mehr) gedeckter Eingriff in die Religionsfreiheit geschieht. Das heißt, Grundrechte, die nach klassischer Auffassung zunächst gegen den Staat zustehen, wirken in die Rechtsbeziehung zwischen Privatpersonen hinein. Als Problem bleibt aber immer die Frage bestehen, wie die Interessen dieser Privaten gegeneinander abgewogen werden können.

Weiters kann die Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit auch einen Verwaltungsstraftatbestand darstellen.¹³

Innerreligiösgemeinschaftliche Sphäre – Religionsausübung oder nicht

Nimmt man an, dass auch die innere Verfasstheit und die Rechte und Pflichten der Mitglieder einer Religionsgemeinschaft eine Rechtssphäre bilden, ist auch diese hier gegenständlich. Wie erwähnt, ist es im Zweifel Aufgabe der Religionsgemeinschaft, der die Person, die religiöse Symbole tragen möchte, angehört, festzustellen, ob es sich überhaupt um einen Akt der Religionsausübung handelt. Würde diese Entscheidung nämlich ein staatliches Gericht treffen, wäre die Religionsgemeinschaft in ihrem Recht auf die Regelung ihrer inneren Angelegenheiten¹⁴ beeinträchtigt.

In diesem Zusammenhang ist es auch interessant, einen Blick auf das Verhältnis zwischen einer Religionsgemeinschaft und deren Gläubigen zu richten: Obgleich eine Verpflichtung zu tragen bestimmter religiös konnotierter Kleidung nicht gegeben sein muss, um den Grundrechtsschutz auszulösen, kann es einen solche rein intern freilich geben.¹⁵ Umgekehrt wird die persönliche Religionsfreiheit jener Personen, die sich einer solchen Regelung nicht unterwerfen wollen, durch die staatliche (!) Möglichkeit zum Austritt aus der betreffenden Kirche oder Religionsgesellschaft geschützt.¹⁶

⁸ RL 200/78/EG.

⁹ S. Fn. 3.

¹⁰ Zuletzt bspw. Schlussantrag GA Rantos zu *C-804/18* und *C-341/19* (25.02.2021).

¹¹ Art. 14 StGG (RGGBl 142/1867), Art. 63 StV St. Germain (StGGBl 303/1920), Art. 9 EMRK (BGGBl 210/1958).

¹² Vgl. bspw. EGMR E 15.01.2013 *Eweida ua* gegen Vereinigtes Königreich Nr 48420/10.

¹³ Vgl. Art. III Abs. 1 Z 3 EGVG.

¹⁴ Art. 15 StGG (RGGBl 142/1867) und Art. 9 EMRK (BGGBl 210/1958).

¹⁵ Im muslimischen Bereich ist etwa an eine Fatwa, eine Art verbindliches Rechtsgutachten, zu denken. Hinsichtlich des Kopftuches soll eine solche, jedoch in unverbindlicher Form, auch für Österreich vorliegen.

¹⁶ Vgl. Kirchenaustrittsverordnung RGGBl 1869/13 idF GBlÖ 1938/394.