

JKU

**JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ**

ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER RELIGION ODER WELTANSCHAUUNG

BG ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNG

(GIBG), BGBl I 66/2004 idgF

- I. Teil Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt
- II. Teil Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterscheidung der ethnische Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuelle Orientierung (Antidiskriminierung)
- III. Teil Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnische Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen
- IV. Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

II. Teil - § 16 Geltungsbereich

§ 16 (1) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für den **Bereich der Arbeitswelt**, dazu zählen

1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen;
2. der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
3. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;
4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit, sofern dies in die Regelungskompetenz des Bundes fällt.

§ 16 (2) **Ausgenommen** sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter/innen im Sinne des **Landarbeitsgesetzes** 1984, BGBl. Nr. 287;
2. zu einem **Land**, einem **Gemeindeverband** oder einer **Gemeinde**;
3. zum **Bund**.

(3) Die Bestimmungen des II. Teiles **gelten auch**

1. für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das **Heimarbeitsgesetz** 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist, und
2. für Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wegen wirtschaftlicher Unselbständigkeit als **arbeitnehmerähnlich** anzusehen sind. Für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes gelten die Beschäftigungsverhältnisse nach Z 1 und 2 als Arbeitsverhältnisse.

(4) Die Bestimmungen des II. Teiles gelten auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmer/inne/n, die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in Österreich

1. im Rahmen einer **Arbeitskräfteüberlassung** oder
2. zur fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, für die **Dauer der Entsendung**.

II. Teil - § 17 Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis

§ 17 (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der **Religion oder Weltanschauung**, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem **Arbeitsverhältnis** niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der **Begründung** des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der **Festsetzung des Entgelts**,
3. bei der **Gewährung freiwilliger Sozialleistungen**, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der **Aus- und Weiterbildung und Umschulung**,
5. beim beruflichen **Aufstieg**, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**,
7. bei der **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses.

(2) Abs. 1 berührt nicht die Vorschriften und die Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen oder deren Aufenthalt sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

Begriffsbestimmung nach den Materialien (RV 307 22. GP)

Religion: „... Insbesondere ist „Religion“ nicht auf Kirchen und anerkannten Religionsgemeinschaften beschränkt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass für eine Religion zumindest ein Bekenntnis, Vorgaben für die Lebensweise und ein Kult vorhanden sein müssen. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubens-gemeinschaft. Brockhaus - die Enzyklopädie (20., überarbeitete und aktualisierte Auflage) definiert Religion formal als ein (Glaubens-)System, das in Lehre Praxis und Gemeinschaftsformen die letzten (Sinn-) Fragen menschlicher Gesellschaft und Individuen aufgreift und zu beantworten sucht. Entsprechend den jeweiligen Heilsvorstellungen, die ihr zugrunde liegen und in Relation zur jeweiligen „Unheils“ Erfahrung hat jede Religion ein „Heilsziel“ und zeigt einen „Heilsweg“. Dieses steht in enger Beziehung zur jeweiligen „Unverfügbarkeit“, die als personale (Gott, Götter) und nichtpersonale (Weltgesetz, Erkenntnis, Wissen) Transzendenz vorgestellt wird.“

Begriffsbestimmung nach den Materialien (RV 307 22. GP)

Weltanschauung: „Der Begriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Im hier verwendeten Zusammenhang sind mit „Weltanschauung“ areligiöse Weltanschauungen gemeint, da religiöse Weltanschauungen mit dem Begriff „Religion“ abgedeckt werden. Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen.“

II. TEIL - § 19 UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

- (1) Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- Diskussionsbeispiel: Kündigung einer Muslima wegen Tragen des islamischen Kopftuches im Verkaufsbereich unter dem Hinweis auf die Unvereinbarkeit mit dem Stil des Verkaufshauses.
- Diskussionsbeispiel: Mit der Begründung einer angeblichen Häufung von Kundenbeschwerden wird ein orthodoxer Jude wegen seiner traditionellen Haartracht in einen Bereich ohne Kundenkontakt versetzt.

Teil II - § 19 Mittelbare Diskriminierung

(2) Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

DISKUSSIONSBEISPIELE:

- In einem Unternehmen gibt es eine interne betrieblichen Regelung, wonach Arbeitnehmer am Arbeitsplatz keine sichtbaren Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen tragen dürfen (allgemeines Neutralitätsgebot)
- In einer Betriebskantine werden an zwei Tagen in der Woche alternativlos Gerichte mit Schweinefleisch zubereitet. Einige Arbeitnehmer muslimischen Glaubens fühlen sich benachteiligt.
- Aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes weist ein Arbeitgeber das Tragen von Schutzhelmen an. Ein Angehöriger der Sikh-Religion weigert sich, aus religiösen Gründen, seinen Turban abzulegen.

TEIL II - § 19 DISKRIMINIERUNG DURCH ANWEISUNG:

- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei **Anweisung einer Person** zur Diskriminierung vor.
- Diskussionsbeispiel: Eine Abteilungsleiterin stiftet einige Mitarbeiter an, eine Kollegin, welche Mitglied der Scientology-Kirche ist, von der Teilnahme am Betriebsausflug abzuhalten.

TEIL II - § 19 DISKRIMINIERUNG DURCH ASSOZIIERUNG

- (4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres **Naheverhältnisses zu einer Person** wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung diskriminiert wird.
- Diskussionsbeispiel: Eine Arbeitnehmerin wird nicht befördert, als ihr Arbeitgeber erfährt, dass ihr Ehemann Parteimitglied ist.
- Diskussionsbeispiel: Ein atheistic Arbeitnehmer setzt sich aktiv für einen Gebetsraum für Kollegen muslimischen Glaubens ein. Bei der nächsten Lohnerhöhung wird er nicht berücksichtigt.

TEIL II - § 20 ALLGEMEINE AUSNAHMEBESTIMMUNG

- (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in **§ 17 genannten Diskriminierungsgründe** steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der **Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit** oder der **Rahmenbedingungen** ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung** darstellt und sofern es sich um einen **rechtmäßigen Zweck** und eine **angemessene Anforderung** handelt.
- Diskussionsbeispiel: Eine Beratungsstelle für muslimische Frauen lehnt die Bewerbung einer Sozialarbeiterin österreichischer Herkunft, unter dem Hinweis des fehlenden Vertrauensverhältnisses, ab.

TEIL II - § 20 AUSNAHMEBESTIMMUNG KIRCHEN UND GLEICHWERTIGE ORGANISATIONEN

- (2) Eine Diskriminierung auf Grund der **Religion oder Weltanschauung** liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten **innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen**, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, 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.

DISKUSSIONSBEISPIELE:

- Eine politische Institution lehnt einen Bewerber als Marketingleiter ab, weil er kein Parteimitglied ist.
- Eine Oberärztin in einem konfessionellen Krankenhaus wird nach ihrem Kirchenaustritt gekündigt.

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

Art 4 (2) 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.

DISKUSSIONSBEISPIELE:

- Eine Religionslehrerin an einer Ordensschule lässt sich scheiden und heiratet nach einiger Zeit ihren neuen Partner. Daraufhin wird sie gekündigt.
- Ein Haustechniker an einer Ordensschule äußert sich kritisch gegenüber der kirchlichen Lehrmeinung zur Empfängnisverhütung. Die Schulleitung teilt ihm die Kündigung mit.
- Einem Mathematiklehrer wird wegen seiner Beziehung zu einem Mann die Kündigung ausgesprochen.
- Die Sekretärin eines katholischen Vereins wird wegen eines vorgenommenen Schwangerschaftsabbruches gekündigt.

URTEILE:

- EGMR 23.09.2010, 425/03, 1620/03 (*Obst vs Deutschland* und *Schüth vs Deutschland*): Kündigung von Angestellten der Kirche wegen Ehebruchs
- EGMR 03.02.2011, 18136/02 (*Siebenhaar vs Deutschland*): Kündigung einer Kindergärtnerin durch die evangelische Kirche wegen Mitgliedschaft in einer anderen Glaubensgemeinschaft
- EGMR 15.01.2013, 48420/10 ua (*Eweida vs Vereinigtes Königreich*): Tragen des christlichen Kreuzes zur Dienstuniform
- EuGH 14. 3. 2017, C-157/15, *Achbita*: allgemeines betriebliche Neutralitätsgebot
- EuGH 14. 3. 2017, C-188/15, *Bougnaoui*; Kündigung wegen Tragens des islamischen Kopftuchs nach Kundenbeschwerde