

ENTSCHEIDUNGEN DES MONATS OKTOBER 2022

Art 1, Art 2 Abs 2 lit a und Art 8 Abs 1 RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Eine Bestimmung in einer Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es den Arbeitnehmern verbietet, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen durch Worte, durch die Kleidung oder auf andere Weise zum Ausdruck zu bringen, stellt gegenüber Arbeitnehmern, die ihre Religions- und Gewissensfreiheit durch das sichtbare Tragen eines Zeichens oder Bekleidungsstücks mit religiösem Bezug ausüben möchten, keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne der RL 2000/78/EG dar, wenn diese Bestimmung allgemein und unterschiedslos angewandt wird.

EuGH vom 13.10.2022, C-344/20, *L.F. vs S.C.R.L.*

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens teilte ihrem potentiellen Arbeitgeber (S.C.R.L.) bei einem Bewerbungsgespräch mit, dass sie sich weigere, ihr Kopftuch während der Arbeitszeit abzunehmen und die in dessen Betrieb geltende Neutralitätsregel einzuhalten, worauf sie nicht eingestellt wurde.

Deshalb erhob sie beim vorlegenden Gericht eine Klage und begehrt die Feststellung, dass S.C.R.L. gegen die Bestimmungen des allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes verstoßen habe, weil mit ihr allein aufgrund ihrer religiösen Überzeugung kein Arbeitsvertrag geschlossen worden sei.

Der EuGH bestätigte seine bisherige Rechtsprechung (Rs C-157/15) und führte zusammengefasst aus:

Vorauszuschicken sei, dass die in Art 1 RL 2000/78/EG enthaltenen Begriffe „Religion oder ... Weltanschauung“ einen einzigen Diskriminierungsgrund darstellen, der sowohl religiöse als auch weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen umfasse.

Eine Bestimmung in der Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es den Arbeitnehmern verbiete, ihre religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen, welche diese auch immer sein mögen, durch Worte, durch die Kleidung oder auf andere Weise zum Ausdruck zu bringen, stelle gegenüber Arbeitnehmern, die ihre Religions- und Gewissensfreiheit durch das sichtbare Tragen eines Zeichens oder Bekleidungsstücks mit religiösem Bezug ausüben möchten, keine unmittelbare Diskriminierung „wegen der Religion oder der Weltanschauung“ im Sinne des Unionsrechts dar, wenn diese Bestimmung allgemein und unterschiedslos angewandt werde. Da jede Person eine Religion oder religiöse, weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen haben könne, begründe eine solche Regel nämlich, sofern sie

allgemein und unterschiedslos angewandt werde, keine Ungleichbehandlung, die auf einem Kriterium beruhe, das untrennbar mit der Religion oder der Weltanschauung verbunden sei.

Jedoch könne eine interne Regel wie die bei S.C.R.L. angewandte eine mittelbar auf der Religion oder der Weltanschauung beruhende Ungleichbehandlung darstellen, wenn sich erweise – was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts sei –, dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung, die sie enthalte, tatsächlich dazu führe, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt würden.

Der Gerichtshof ergänzt, dass eine Ungleichbehandlung dann keine mittelbare Diskriminierung darstellen würde, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt wäre und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich wären. Dabei reiche allerdings der bloße Wille eines Arbeitgebers, eine Neutralitätspolitik zu betreiben – auch wenn dies an sich ein legitimes Ziel darstelle –, für sich genommen nicht aus, um eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung sachlich zu rechtfertigen, da eine sachliche Rechtfertigung nur bei Vorliegen eines wirklichen Bedürfnisses des Arbeitgebers festgestellt werden könne, das er nachzuweisen habe. Diese Auslegung sei von dem Bestreben geleitet, grundsätzlich Toleranz und Respekt sowie die Akzeptanz eines größeren Maßes an Vielfalt zu fördern und zu verhindern, dass die Einführung einer Neutralitätspolitik innerhalb eines Unternehmens zum Nachteil von Arbeitnehmern missbraucht werde, die religiöse Gebote beachten, die das Tragen einer bestimmten Bekleidung vorschreiben.

Art 8 Abs 1 RL 2000/78/EG verwehre es einem nationalen Gericht bei der Beurteilung der Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung nicht, im Rahmen der Abwägung der widerstreitenden Interessen denen der Religion oder der Weltanschauung größere Bedeutung beizumessen als denen, die sich ua aus der unternehmerischen Freiheit ergeben, soweit sich dies aus seinem innerstaatlichen Recht ergebe. Der den Mitgliedstaaten eingeräumte Wertungsspielraum könne insoweit jedoch nicht so weit gehen, dass es ihnen oder den nationalen Gerichten erlaubt wäre, einen der in Art 1 RL 2000/78/EG abschließend aufgeführten Diskriminierungsgründe in mehrere Gründe aufzuspalten, da sonst der Wortlaut, der Kontext und der Zweck dieses Grundes in Frage gestellt würden und die praktische Wirksamkeit des allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf beeinträchtigt würde.

Link zur Entscheidung im [Volltext](#).

Art 6 Abs 1 EMRK

Die Polnische Disziplinkammer ist kein „auf Gesetz beruhendes Gericht“ iSv Art 6 Abs 1 EMRK.

EGMR 6.10.2022, Application no 35599/20, *Juszczyszyn vs Poland*

Der Beschwerdeführer ist Richter in Polen und wurde von der Disziplinkammer des polnischen Obersten Gerichtshofs disziplinar verurteilt (Suspendierung sowie Gehaltskürzung um 40 %).

Der EGMR nahm einstimmig eine Verletzung von Art 6 Abs 1 EMRK an, weil die Disziplinarkammer des polnischen Obersten Gerichtshofs kein „auf Gesetz beruhendes Gericht“ sei. Dies zusammengefasst aus folgenden Gründen:

- Das Verfahren zur Ernennung von Richtern der Disziplinarkammer sei mangelhaft, weil deren Auswahlgremium – der National Council of the Judiciary (NCJ) – weder von der Legislative noch von der Exekutive unabhängig sei.
- Das Änderungsgesetz des Jahres 2017 habe die richterliche Unabhängigkeit beeinträchtigt, weil dadurch den Richtern ihr Recht genommen wurde, Mitglieder des NCJ zu nominieren und zu wählen.
- Es gibt kein Verfahren nach polnischem Recht, das es dem Beschwerdeführer ermöglicht hätte, die von ihm behauptete Mängel des Verfahrens zur Ernennung von Richtern der Disziplinarkammer überprüfen zu lassen.

Link zur Entscheidung im [Volltext](#).