

Unternehmerfreundliche Religionsfreiheit

Helge Meves über das Kopftuch-Urteil des Europäischen Gerichtshofes, die Freiheit der Unternehmer und der Religion

Eigentlich ist die Sachlage selten so klar wie hier: alle für die europäischen Länder geltenden Menschenrechtskonventionen der letzten 70 Jahre bestimmen die Religionsfreiheit als ein grundlegendes Menschenrecht. Menschen sollen unbehelligt von Religion leben können. Und sie sollen in Fragen des Gedankens, Gewissens, und Glaubens frei sein und dies auch in der Öffentlichkeit bekunden können. Maaßen sich Politik oder Recht dagegen an, die Bekundung in der Öffentlichkeit zu untersagen, geben sie ihre Neutralität auf und werden sie zur Partei in Religions- und Weltanschauungsfragen.

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer abschließt, kauft er dessen Zeit, nicht jedoch dessen Seele. Wie also kann der Europäische Gerichtshof (EUGH) zu der Entscheidung kommen, dass die belgische Sicherheitsfirma G4S Secure Solutions NV seiner angestellten Rezeptionistin das Tragen eines Kopftuchs verbieten kann? Hier lohnt ein Blick in die Schlussanträge der Generalanwältin, denen das EUGH in der Sache gefolgt ist. Danach sieht die Generalanwältin auch, dass die Religionsfreiheit ein schützenswertes Menschenrecht ist und dass ein Kopftuchverbot diskriminiert, weil davon ja nur Muslime, aber eben nicht andere betroffen sind, deren öffentliches Bekenntnis unauffälliger ist. Allerdings meint sie, dass eine solche Diskriminierung durchaus rechters ist, wenn der Arbeitgeber ein rechtmäßiges Ziel verfolgt, denn *die Quintessenz dieser Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78 der EU ist, eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen aus wirtschaftlichen – genauer unternehmerischen – Gründen zu ermöglichen*. Das Grundrecht auf Religionsfreiheit wiegt so geringer, als *der unternehmerische Beurteilungsspielraum der seine Grundlage im Grundrecht der unternehmerischen Freiheit findet*. Deutlicher geht es kaum.

Die Arbeitsrechtsprechung des EUGH stand in den letzten Jahren bereits regelmäßig in der Kritik, weil sie beim Streik- und Tarifrecht den unternehmerischen Freiheiten Vorrang einräumte. Im Bereich des individuellen Arbeitsrechts allerdings entschied sie auch oft zugunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit der Leitentscheidung von dieser Woche hat sie bei Letzterem den Kurs gewechselt.

Das erhellt aus einem weiteren Teil der Begründung, der auch das menschenrechtliche Desaster dieser Entscheidung vor Augen führt. Warum und an was jemand glaubt, lässt sich nicht in jedem Falle genau klären. Das liegt in der Natur des Glaubens, bei Offenbarungsreligionen geht dies schon aus dem Begriff hervor: sie offenbaren sich oder nicht. Auch warum jemand etwa eine solidarische oder egoistische Gesellschaft für das bessere Modell hält, lässt sich nicht komplett rekonstruieren. Der Reflexion des Betreffenden gehen frühere Erfahrungen und Entscheidungen voraus, die die spätere Wahrnehmung und die Möglichkeiten der Reflexion geprägt haben.

Im Gutachten der Generalanwältin heißt es dagegen *Religionsausübung ist weniger eine unabänderliche Gegebenheit als vielmehr ein Aspekt der privaten Lebensführung, auf den die Arbeitnehmer zudem willentlich Einfluss nehmen können*. Der Mensch erscheint so als eine sich selbst aus einem Wunschbaukasten frei kombinierbare Bastelspielindividualität – allerdings unter der Bedingung, dass sie nicht die „unternehmerischen Freiheit“ angreift. Nun können die von mir vorgebrachten Argumente zum Grund des Glaubens und der Weltanschauung angezweifelt werden. Aber genau weil es unterschiedlichen Sichtweisen gibt, soll der Staat neutral und unparteiisch sein, weil er nur so einer für alle sein kann.

Die Entscheidung des EUGH dagegen setzt voraus, dass jeder Mensch eine atheistische bzw. agnostische Weltanschauung haben soll, um die unternehmerischer Profitmaximierung zu optimieren – so sieht ein Ende der Religionsfreiheit aus.