

Religion am Arbeitsplatz: EGMR hat für alle ein bisschen was

VB verfassungsblog.de/religion-am-arbeitsplatz-egmr-hat-fur-alle-ein-bisschen-was-2/

Maximilian Steinbeis Di 15 Jan 2013

Di 15 Jan
2013



(c) Natashi Jay, Flickr CC BY-ND 2.0

Airlines dürfen ihren Angestellten nicht das Tragen von Kruzifixen verbieten, Krankenhäuser dagegen schon: Denn anders als Hygiene und Sicherheit in der Klinik ist das bloße Interesse der Airline an einheitlich feschem Stewardessen keines, das die Freiheit derselben, sich zu ihrem Glauben zu bekennen, aufwiegen könnte. Das hat der EGMR heute [entschieden](#).

So sehr mir die Religionsfreiheit sonst am Herzen liegt: Im Fall der Stewardess mag in mir keine rechte Empörung über British Airways aufkommen.

Ich weiß nicht, welche Motive sie tatsächlich angetrieben hatten, nach jahrelangem Zurechtkommen mit den Regularien plötzlich darauf zu bestehen, das Kruzifix über der Kleidung zu tragen, alle Brückenbauversuche des Arbeitgebers auszuschlagen, sich den Einkommensausfall durch Spenden skandalisierter Mit-Christen überkompensieren zu lassen und schließlich auf Schadensersatz in Höhe von bis zu 30.000 Pfund zu klagen.

Aber jedenfalls kann ich keine rechte Notwendigkeit erkennen, Großbritannien anhand dieses Falles den Vorwurf zu machen, sein Schutzniveau für die Religionsfreiheit sei menschenrechtswidrig niedrig. Zwei der Richter, darunter der Brite Nicholas Bratza, halten den Fall dafür denn auch für entschieden ungeeignet.

Viel interessanter als diese Kreuz-am-Kettchen-Problematik finde ich aber die anderen beiden Fälle, die in dem Urteil gleich mitentschieden wurden. Da geht es um eine Standesbeamtin und einen Eheberater, die jeweils einer Form des christlichen Glaubens anhängen, der Homosexualität verdammt. Beide wollten keine Homo-Paare verheiraten bzw. beraten und verloren deshalb ihren Job.

Die Konstellation ist deshalb heikel, weil hier der geschützte Glaube eine Diskriminierung impliziert. Die beiden sind entschieden der Meinung, dass Menschen wegen ihrer sexuellen Orientierung ungleich behandelt werden sollten.

Die Kammermehrheit zieht sich damit aus der Affäre, dass sie darin eine Art Kollision erkennt: Hier sei der Beurteilungsspielraum besonders weit und die Klagen daher unbegründet.

Aber stimmt das? Auch hier erweist sich das Minderheitsvotum, geschrieben vom montenegrinischen und vom maltesischen Richter, als nahrhafterer Food for Thought als das Mehrheitsvotum. Es verweist darauf, dass kein Homo-Paar in dem Londoner Stadtbezirk, in dem die Standesbeamtin gearbeitet hat, unverheiratet bleiben musste. Die Überzeugungen der Standesbeamtin hatten gar keine Gelegenheit, in Taten zu münden; es war eine reine Sache zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber. Der Bezirksverwaltung scheint es gar nicht um den Schutz ihrer Kundschaft vor Diskriminierung gegangen zu sein, sondern vielmehr darum, die eigenen Reihen von Leuten mit komischen Überzeugungen clean zu halten.

Ich bin nicht ganz sicher, ob diese Unterscheidung zwischen Überzeugungen und Taten wirklich der Komplexität dieses Falls gerecht wird. Aber jedenfalls kommt dem Minderheitsvotum das Verdienst zu, überhaupt zum Kern des Problems vorgestoßen zu sein.

LICENSED UNDER CC BY NC ND

SUGGESTED CITATION Steinbeis, Maximilian: *Religion am Arbeitsplatz: EGMR hat für alle ein bisschen was*, *VerfBlog*, 2013/1/15, <http://verfassungsblog.de/religion-am-arbeitsplatz-egmr-hat-fur-alle-ein-bisschen-was-2/>.