

WIE GEHT MAN MIT DER GLAUBENSVIELFALT IM UNTERNEHMEN UM?

Praktisches Handbuch





INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	3
INHALT UND METHODE	4
Fall 1: Die Fastenzeit	5
Fall 2: Anfrage eines Gebetsraumes	7
Fall 3: Anpassung der Arbeitszeiten	9
Fall 4: Verwaltung der Urlaubstage	10
Fall 5: Tragen von Glaubenszeichen	11
Fall 6: Besonderes Verhalten aufgrund religiöser Überzeugungen	14
NEUTRALITÄT IM ÖFFENTLICHEN DIENST	15
SCHLUSSFOLGERUNG	17
ANHANG	18
1. Neutralität und religiöse Fakten: Welche Interaktionen im öffentlichen Dienst?	18
2. Verschiedene Methoden zur Handhabung der Glaubensvielfalt:	18
2.1. Glaubensvielfalt: welches Verständnis und wie damit umgehen?	18
2.2. Unternehmen und religiöse Vielfalt durch die AFMD	19
2.3. Analytischer Rahmen zur Verwaltung von Situationen in Verbindung zu Fragen der religiösen Zeichen oder Fakten im Unternehmen	20
3. „Verbot des Tragens religiöser Zeichen am Arbeitsplatz“, von Nathalie Diesbecq vom Studiendienst der CSC	21
4. „Von den Grenzen der religiösen Freiheit zu den Grenzen der Menschenrechte“, von Paul Palsterman, Regionalsekretär Brüssel	27
5. Beispiel des KAA im Ölsektor: „Urlaubssystem“	38
6. Beispiel eines Artikels der Arbeitsordnung „Das Kopftuch, angepasst an die Arbeitsuniform oder an die Arbeitskleidung“	38

LEXIKON DER RELIGIÖSEN SYMBOLE:



„Die CSC ist die Gewerkschaft aller Arbeitnehmer und aller Arbeitnehmerinnen!“



EINLEITUNG

Im Kontext der anhaltenden Wirtschaftskrise, der sich andere (politische, soziale, identitäre, bildungspolitische, umweltbedingte...) Krisen anreihen, beobachten wir eine Spannung rund um die Themen der Vielfalt in unserer Gesellschaft, insbesondere bezüglich der Glaubensvielfalt. Aus Erfahrung wissen wir, dass die aus der Diversität entstandenen und prekären Gruppen am schnellsten von Krisen betroffen sind. Rassismus führt zur Spaltung der Arbeitnehmer und schwächt unsere Demokratie. Wir dürfen nicht zulassen, dass diese Frage unser Kräfteverhältnis schwächt.

Mehr denn je führen die Antworten darauf zum Aufbau einer gemeinsamen Gesellschaft oder, im Gegenteil, zu separaten Mikro-Gesellschaften.

Wir müssen handeln für ein gemeinsames Leben, ein gemeinsames Tun, ein gemeinsames Arbeiten und eine Gesellschaftsvision vertre-

ten, in der jede Person, unabhängig von ihrer Herkunft, ob mit oder ohne Arbeit, ihren Platz findet.

Die Werte der CSC sind:

- Respekt jeder Person;
- gleiche Rechte und gleiche Behandlung für alle;
- Bekämpfung des Rassismus, des Rechtsextremismus und der Fremdenfeindlichkeit;
- die Verteidigung der Arbeit als Emanzipationsfaktor;
- Beteiligung und soziale Kohäsion;
- Teilen und Solidarität;
- soziale Gerechtigkeit.

Kurzum: Der Umgang mit religiösen Fakten im Unternehmen muss im Zentrum des Sozialdialogs stehen, mit einer angemessenen Methodik, wobei der Dialog der Schlüssel zur Antwort ist.

Auf ihrem Kongress 2015 bestätigte die CSC in der Richtlinie 59

Mehr als je zuvor legen wir den Akzent zugunsten einer Politik der Vielfalt mit verbindlichem Charakter, der in allen Unternehmen, Institutionen und Verwaltungen zu Ergebnissen führt, indem:

- wir selbst eine Röntgenaufnahme der Personalpolitik in allen Phasen des Arbeitsprozesses durchführen und konkrete Vorschläge formulieren, um jede ausdrückliche oder versteckte Form der Diskriminierung in all ihren Facetten zu unterbinden;*
- wir uns jedem Verbot von religiösen oder ideologischen Symbolen widersetzen oder der Einführung bestimmter Kleidungsvorschriften; Ausnahmen können diskutiert werden im Rahmen der Arbeitsordnung, wenn ein objektiver und vernünftiger Grund besteht;*
- wir uns jeder Form der negativen Diskriminierung oder der Stigmatisierung von Zielgruppen widersetzen, besonders dem Rassismus und der Fremdenfeindlichkeit;*
- wir die Arbeitgeber von der Notwendigkeit und vom Nutzen einer aktiven Diversitätspolitik überzeugen, indem man sich klare bezifferte Ziele setzt bezüglich der Zielgruppen;*
- wir die Beanspruchung von öffentlichen und sektoralen Fonds zur Förderung der Vielfalt durch die Unternehmen kontrollieren;*
- wir für eine Politik der Auswahl, der Einstellung und der Beförderung einstehen, die auf allen vorher oder anderswo erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen basiert und vor allem durch die Förderung und Nutzung eines CV sektorielle Aus- und Weiterbildung;*
- wir Sprachenkurse anbieten.*



INHALT UND METHODE

Dieses Handbuch behandelt 6 konkrete Fälle¹, die in Unternehmen auftreten in Verbindung zu persönlichen, religiösen, philosophischen... Überzeugungen, für die es oft schwierig ist zu wissen, wie man mit den Anfragen am Arbeitsplatz umgehen soll.

Für jeden angeführten Fall behandeln wir zuerst das Element, das ein Problem darstellt. Oft besteht die Schwierigkeit darin, dass die Regeln sich widersprechen und wir nicht wissen, wohin. Daher ist es wichtig, die Elemente klar zu identifizieren, die im Gleichgewicht stehen, wobei die besonderen Realitäten des Unternehmens und die Art der Arbeit zu berücksichtigen sind.

Um Klarheit zu schaffen, verweisen wir auf die rechtlichen Vorschriften. Welche Gesetze, kollektive Arbeitsabkommen, Regeln im Unternehmen... beziehen sich auf diesen Fall und führen zur Klärung des einzuschlagenden Weges?

Anschließend heben wir die Elemente der wahrscheinlich entstehenden Debatte hervor, die interessant zu untersuchen, zu studieren oder sogar zu antizipieren wären. Ein solides Unternehmen oder eine solide Organisation baut sich gemeinsam auf. Deshalb ist es immer nützlich für die Arbeitnehmer wie für die Arbeitgeber und für die Nachhaltigkeit des Unternehmens, umrahmte Debatten zu ermöglichen.

Abschließend lenken wir Ihre Aufmerksamkeit auf das, was getan, entwickelt oder eingeführt werden müsste, um die Situation zu deblockieren.

Achten Sie darauf, keine individuellen Antworten im Unternehmen zu geben, das würde bei den Arbeitnehmern ein Gefühl der unterschiedlichen Behandlung, der Ungerechtigkeit, Frustration und Verärgerung hervorrufen. Es könnten also Interessenkonflikte zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen auftreten und das würde sich sowohl auf das Arbeitsklima wie auf die Effizienz und die Zusammenarbeit auswirken.

Deshalb wird empfohlen, Abstand zu nehmen, um diese Probleme zu antizipieren und kollektive Antworten zu bieten, bei denen jeder und jede sich anerkannt und auf gleicher Ebene wie seine Kollegen fühlt.

Begeben Sie sich als Gewerkschaftler oder Delegierter im Betrieb nicht in philosophische oder theologische Betrachtungen. Die Theologie ist nicht Ihr Bereich, also verlieren Sie sich nicht in der Frage: „Gibt es Gott? Oder Allah? Ist es gerechtfertigt, an eine höhere Macht zu glauben?“. Bleiben Sie pragmatisch und halten Sie sich an die geltenden Gesetze, an die KAA und an den gesunden Menschenverstand. Empfehlen Sie umrahmte Debatten zur Förderung der Kommunikation zwischen den Gruppen, die gegensätzliche Überzeugungen/Interessen vertreten und schlagen Sie Lösungswege vor. Das ist Ihre Rolle. Wählen Sie den Dialog zum Umgang mit religiösen Fakten.

¹ Manche dieser Fälle werden inspiriert von denen, die im Werk „Glaubensvielfalt: Wie damit umgehen?“ behandelt werden, das im Anhang detaillierter dargestellt wird.



FALL 1: DIE FASTENZEIT

„Die Muslime halten immer ihre Fastenzeit im Ramadan und das beeinträchtigt die Arbeitsorganisation im Unternehmen.“

Der Arbeitgeber wird von mehreren Arbeitnehmern angesprochen, die sich besorgt zeigen aufgrund der Tatsache, dass bestimmte Arbeitnehmer verlauten ließen, dass sie nicht mit ihnen essen würden, weil sie die Fastenzeit des Ramadan einhalten. Die Gruppe fragt den Arbeitgeber oder den Manager zu intervenieren, denn sie befürchten, dass dieser Essens- und Getränkeentzug ihre Arbeitskollegen daran hindern wird, ihre Arbeit normal zu verrichten. Sie könnten eher müde werden, was ein Sicherheitsrisiko darstellt (für sich und andere). Das kann selbst jemandem passieren, der nicht fastet, der aber nichts gegessen hat, schlecht geschlafen hat und müde wird oder dem übel wird.

Der Ramadan ist für den Muslimen eine Fastenzeit von einem Monat. Er darf vor Sonnenuntergang weder essen noch trinken, er darf in diesem Monat keinen Geschlechtsverkehr haben, nicht fluchen oder streiten. Fasten ist eine Form der Selbstbetrachtung, um inneren Frieden zu finden, wobei die Praktizierenden gebeten werden, ihre Nächstenliebe gegenüber den Ärmsten zu bezeugen.



PROBLEMATIK

Der Arbeitgeber kann sich nicht in die Ausübung der Religion einmischen (Privatsphäre), aber es liegt in seiner Verantwortung zu prüfen, ob diese Verhaltensweisen nicht die nötigen Fähigkeiten zur Verrichtung ihrer Ar-

beit beeinträchtigen.

Es stellt sich daher die Frage: Übt der fastende Arbeitnehmer eine Funktion aus, die ein Risiko oder eine Gefahr für ihn oder andere darstellt?

Zum Beispiel:

- Personenverkehr: Fahrer von Bus, Metro, Taxi, Zug, Flugzeug,...
- Berufe im Gesundheitswesen: Arzt, Chirurg, Krankenpfleger,...
- Sicherheitspersonal: Sicherheitsbeauftragte in Kernkraftwerken, Seveso-Unternehmen², usw.
- Andere Sektoren, wo der Arbeitnehmer eine Aufsichtspflicht für Dritte (Kollegen, Kunden, Schutzbefohlene, Nutzer,...) zu erfüllen hat: Beaufsichtigung von Kindern, kranken oder behinderten Personen, usw.



GESETZLICHER RAHMEN

- Grundsatz der Religions- und Glaubensfreiheit.
- Der Begriff der beruflichen Anforderung ist wesentlich und entscheidend.
- Prävention von Risiken im Zusammenhang mit der Gesundheit des Arbeitnehmers (Kodex des Wohlbefindens am Arbeitsplatz).
- Verbot der moralischen und diskriminierenden Belästigung.

² Risikounternehmen, für die Sicherheitsvorschriften und Präventionsmaßnahmen aufgrund europäischer Richtlinien erstellt wurden.



ZU DEBATTIEREN

- Wie weit gehen wir bei der Prävention von Risiken am Arbeitsplatz? Kann der Arbeitgeber vorgeben, was die Arbeitnehmer zu essen haben und wie lange sie schlafen müssen, um ihre Arbeit verrichten zu können und das ohne die individuellen Freiheiten zu beeinträchtigen?
- Gewerkschaftlicher Handlungsweg: den AGS nach einem Gefahrenpräventionsplan fragen in Verbindung zur auszuführenden Funktion.



ZU VERMEIDEN

- Die Arbeitnehmer ausländischer Herkunft oder mit einem arabisch klingenden Namen systematisch fragen, ob sie sich in dieser Zeit des Ramadan wohl fühlen und ob es für sie nicht zu schwer wird. Das ist eine Verknüpfung zwischen Individuum und Religion. Es besteht die Gefahr der Diskriminierung aufgrund geschützter Kriterien: Aussehen, Herkunft, Hautfarbe, Religion.
- Umfasst der Vertrag eine Klausel über eine Pflicht zur Ernährung (also in Konflikt zu einer Fastenzeit), muss der Arbeitgeber dann zwingende Gründe der Sicherheit rechtfertigen und unter Beweis stellen, dass die geforderte Verpflichtung notwendig ist und dem Zweck angemessen. Eine solche Bestimmung kann nicht gerechtfertigt werden, wenn die Organisation des Unternehmens dem Arbeiter alternative Aufgaben zuweisen kann, bei denen er nicht für die Sicherheit Dritter verantwortlich ist.



ZU TUN

- Präventionsplan (AGS): Sobald der Arbeitnehmer die Funktion übernimmt ist die Bedeutung eines physischen Zustandes, der eine angemessene Ausführung der Funktion gewährleistet, in den Gefahrenpräventionsplan und in die Funktionsbeschreibung des Arbeitnehmers einzutragen. Dieser soll vor der Vertragsunterzeichnung gefragt werden, sich dazu zu verpflichten.
- Daran erinnern, dass nur der Arbeitsmediziner gesetzlich eine Arbeitsunfähigkeit feststellen kann.
- Die Situation objektivieren: die Anfrage nicht nur auf einige Arbeitnehmer beziehen.
- Fall 1: der Arbeitnehmer übt keine Funktion in einem Tätigkeitsbereich aus, wo eine große physische Bedrohung für andere oder für sich selbst besteht: die Untersuchung scheint nicht gerechtfertigt.
- Fall 2: der Arbeitnehmer übt eine Funktion in einem Tätigkeitsbereich aus, wo eine große physische Bedrohung für andere oder für sich selbst besteht: die Untersuchung kann gerechtfertigt sein, es ist also entsprechend zu handeln.



FALL 2: ANFRAGE EINES GEBETSRAUMES

„Gläubige wollen ihr Gebet am Arbeitsplatz verrichten.“

Eine Gruppe von muslimischen Arbeitnehmern fragt den Arbeitgeber, ihnen einen Raum zur Verfügung zu stellen zur Verrichtung ihrer täglichen Gebete.

Diese Gruppe von Arbeitnehmern findet, dass dieses „Sammeln“ während der Pause „ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert“ und sie danach in der Lage sind, „sich mehr in ihre Arbeit zu investieren“.



PROBLEMATIK

Diese Anfrage eines Gebetsraumes betrifft die Arbeitsorganisation: die Verwaltung der Arbeitszeit (Anzahl und Dauer der Pausen) und die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer. „Weshalb sollen die Muslime einen Raum für sich haben und wir nicht?“ Stellen Sie sich vor, die Muslime erhalten einen Raum zum Beten und die anderen einen Raum zum Ausruhen oder für sonstige Zwecke.



GESETZLICHER RAHMEN

- Das Anti-Diskriminierungsgesetz sieht keine angemessenen Anpassungen vor in Zusammenhang mit religiösen Überzeugungen.
- Recht auf Religionsfreiheit und Freiheit der Religionsausübung (Anhang 3).
- Das Genfer Abkommen Nr. 111 über die Diskriminierung (Beruf und Beschäftigung) vom 25. Juni 1958 (gültig seit 15. Juni 1960) besagt in seinem Artikel 1, Paragraph 1, dass „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, gilt als Diskriminierung“.
- Mit anderen Worten: den Muslimen ihr Gebet zu verweigern kann als Diskriminierung interpretiert werden und die Ablehnung, innerhalb der Unternehmen wo es möglich wäre, ihnen einen ruhigen Raum zum Gebet zur Verfügung zu stellen, könnte ebenfalls als Diskriminierung angesehen werden. Kein Arbeitnehmer darf sich bewusst ausgeschlossen fühlen. Allerdings sieht dieses Abkommen in seinem Paragraphen 2 vor, dass „eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, nicht als Diskriminierung gilt“. Man erkennt also an, dass bestimmte Funktionen unvereinbar sind mit der Entwicklung von Rahmenbedingungen, die den Ausdruck religiöser Überzeugungen fördern.
- Die Ausdrücke „Beschäftigung“ und „Beruf“ im Sinne dieses Übereinkommens umfassen die Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.
- Das Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung: eine Verpflichtung zur Entfernung bestimmter religiöser Zeichen stellt eine Diskriminierung auf der Grundlage ihrer religiösen Überzeugung dar (Artikel 7-9).



- KAA 95: Kollektives Arbeitsabkommen Nr. 95 vom 10. Oktober 2008 über die Gleichbehandlung während allen Phasen der Arbeitsbeziehung.
- Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit (B. St. 30. März 1971) über die Arbeitszeiten, wissend, dass die Muslime fünf Gebete am Tag sprechen müssen, was wird aus den Pausen? Ist es möglich, dieses Gebetssystem im Unternehmen zu integrieren?
- Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (Artikel 20, Absatz 5) in Belgien. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Kult seiner Arbeitnehmer zu organisieren, damit diese „die notwendige Zeit erhalten zur Erfüllung ihres Kultes sowie ihrer bürgerlichen Pflichten, die sich aus dem Gesetz ergeben“.



ZU DEBATTIEREN

Einige Arbeiter befürchten eine Spaltung zwischen Gläubigen und Nichtgläubigen, obwohl es sich um einen Ort der Meditation handelt, der während der Pausen für alle Arbeitnehmer zugänglich ist.



ZU VERMEIDEN

- Alle Gläubigen der Ausübung einer religiösen Vorschrift unterwerfen.
- Von Fall zu Fall handeln. Im Gegenteil, es sollen kollektive Lösungen und Antworten gefunden werden.
- Die Vogel-Strauß-Politik: die Anfrage zu ignorieren aus Angst vor den Folgen erhöht nur die allgemeine Unzufriedenheit.
- Die Debatte zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen, Gläubigen und Nicht-Gläubigen stehen lassen, ohne Umrahmung.



ZU TUN

- Einrichtung eines Ruhe- oder Gebetsraumes für alle Arbeitnehmer, der verschiedene Zwecke erfüllen kann (Erholung, Entspannung, Ruhe, Zeit zum Lesen,...)
- Es muss jedoch unbedingt eine Debatte mit allen Arbeitnehmern und mit deren Vertretern erlaubt werden und es muss eine Verhandlung stattfinden. Im gegenteiligen Fall besteht die Gefahr, dass sich ein Kräfteverhältnis bildet, das dem Unternehmen schadet (Spannungen, Frustration).

Es muss auch sehr konkret beurteilt werden, welche Belastung eine positive Antwort mit sich bringen würde. Sicherstellen, dass die Anfrage im Verhältnis zu folgenden Elementen steht:

- Gutes Funktionieren des Unternehmens.
- Die Funktion des Arbeitnehmers, deren Zwänge er bei der Vertragsunterzeichnung akzeptiert hat.
- Die Arbeitsorganisation innerhalb des Unternehmens.
- Der mögliche Nutzen der Einrichtung eines „Entspannungsraumes“ für die gesamte Belegschaft.
- Die reale Gefahr, dass sich eine Gruppe von Arbeitnehmern einen gemeinsamen Raum aneignen, ohne Absprache.
- Das Bestehen des realen Risikos, dass sich eine bestimmte Missionierung innerhalb des Unternehmens entwickelt, die durch Diskussionen mit den Arbeitnehmern und der Direktion über die Neutralität des Ruheortes vermieden werden kann.

Alle diese Schritte sollen dazu dienen, das Wohlbefinden aller Arbeitnehmer zu verbessern. Eine Arbeitsordnung im Einklang mit der geltenden Gesetzgebung und den bestehenden KAA würde die Nutzung dieses Raumes erleichtern.



FALL 3: ANPASSUNG DER ARBEITSZEITEN

„Ein Arbeitgeber stellt nur Atheisten ein, weil er denkt, dass Gläubige aus religiösen Gründen eine Anpassung der Arbeitszeiten fordern werden.“

Ein Personalchef und ein Dienstleiter erhalten mehrere Anfragen zur Anpassung der Arbeitszeiten.

Ein praktizierender jüdischer EDV-Berater fragt, nicht am Freitag am Tagesende (im Winter) und nicht am Samstag arbeiten zu müssen. In einem anderen Dienst fragen die Muslime ihre Frühstückspause zu verkürzen, um im Monat des Ramadan früher gehen zu können. Der Dienstleiter hatte gerade erst den Alleinstehenden die Erlaubnis verweigert, ihre Frühstückspause zu verkürzen, um gegen 16 Uhr ihre Kinder von der Schule abholen zu können.



PROBLEMATIK

Die Frage der Anpassung der Arbeitszeiten betrifft direkt die Arbeitsorganisation. In Funktion der Tätigkeit des Unternehmens stellt sich diese Frage unterschiedlich und erfordert eine gründliche Überlegung seitens der Direktion, der Arbeitnehmervertreter und der Arbeitnehmer selbst.



GESETZLICHER RAHMEN

- Das Anti-Diskriminierungsgesetz sieht keine angemessenen Anpassungen vor in Zusammenhang mit religiösen Überzeugungen.
- Recht auf Religionsfreiheit und Freiheit der Religionsausübung (Anhang 3).



ZU DEBATTIEREN

- Die Gewährung einer Anpassung der Arbeitszeiten aufgrund religiöser Überzeugungen kann schlecht aufgenommen werden von Arbeitnehmern, die das gleiche aus anderen Gründen anfragen (Kinder von der Schule abholen können, öffentliche Verkehrsmittel nehmen können, usw.)
- Die Arbeitszeiten werden im Arbeitsvertrag festgelegt und können in der Arbeitsordnung geändert werden.



ZU VERMEIDEN

- Antworten „à la tête du client“: Arrangements für einige auf Kosten von anderen.
- Anpassung von Arbeitszeiten, die zu einer verdeckten Flexibilisierung der Arbeitszeit führt.



ZU TUN

- Jede Anpassung der Arbeitszeit darf die Arbeitsorganisation nicht beeinträchtigen und sollte kein Gefühl der Ungerechtigkeit zwischen den Arbeitnehmern erzeugen.
- Abhängig von der Art des Unternehmens können verschiedene Formen der Flexibilität der Arbeitszeiten in Betracht gezogen werden (ein Teil der Arbeitszeit festgelegt zwischen 9 und 12 Uhr und der andere Teil modulierbar).
- Die Anpassung der Arbeitszeit muss mit dem Einverständnis aller Partner geschehen.



FALL 4: VERWALTUNG DER URLAUBSTAGE

„Ein Arbeitgeber wird mit einem Konflikt in seinem Unternehmen konfrontiert. Eine Reihe von Arbeitnehmern wollen gleichzeitig Urlaub nehmen.“

Ein Drittel der Belegschaft eines Unternehmens ist muslimisch. Sie wollen alle am gleichen Tag Urlaub nehmen (es handelt sich nicht um einen gesetzlichen Feiertag) und andere buddhistische und jüdische Arbeitnehmer wollen ebenfalls „aus persönlichen Gründen“ Urlaub nehmen. Aus ihrer Sicht stellt die Nicht-Gewährung dieses Urlaubstages eine Diskriminierung aufgrund ihrer Überzeugung dar.



PROBLEMATIK

Die Debatte über die Urlaubstage ist transversal in mehreren europäischen Ländern, die auf einer überwiegend christlichen Geschichte beruhen.

Nichtchristen möchten einen Urlaubstag haben zur Feier ihrer eigenen Religionsfeste, da das belgische Gesetz ihnen die Gewissens- und Religionsfreiheit gewährleistet. Sie haben das Gefühl, dass die christlichen Feste Bestandteil der gemeinsamen Kultur aller Belgier sind, ob gläubig oder nicht, während die Feste im Islam oder Judentum als partikularistisch, manchmal sogar als gemeinschaftlicher Aufstand betrachtet werden.



GESETZLICHER RAHMEN

- Das Anti-Diskriminierungsgesetz sieht keine angemessenen Anpassungen vor in Zusammenhang mit religiösen Überzeugungen.
- Recht auf Religionsfreiheit und Freiheit der Religionsausübung (Anhang 3).
- Die Feiertage drängen sich dem Arbeitge-

ber auf, aber das ist nicht der Fall für die Urlaubstage, die immer das Ergebnis einer gemeinsamen Absprache zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sind.

- Kollektivschließungen und außergesetzliche Urlaubstage werden im Betriebsrat, oder in Ermangelung dessen, im AGS oder in der GD verhandelt (siehe Anhang 5, das Beispiel eines KAA im Ölsektor).
- Wenn keine Konzertierungsorgane bestehen, unterbreitet der Arbeitgeber der Belegschaft seinen Vorschlag per Aushang oder über ein anderes Kommunikationsmittel.



ZU DEBATTIEREN

- Vereinbarung von Berufs- und Privatleben.
- Antworten finden unter Beachtung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer.



ZU VERMEIDEN

- Gruppen von Arbeitnehmern bevorzugen.



ZU TUN

- Greifen Sie der Diskussion vor über den Betriebsrat (BR).
- Die Verteilung der Urlaubstage aus religiösen oder persönlichen Gründen frühzeitig regeln, ohne dem Arbeitnehmer eine Rechtfertigung aufzwingen zu müssen.
- Formeln für angemessene Vorkehrungen auf gemeinsam verhandelter Basis finden (Bsp.: Gewährung eines Urlaubs alle zwei Jahre).



FALL 5: TRAGEN VON RELIGIÖSEN ZEICHEN

„In meinem Unternehmen verbiete ich das Tragen von Zeichen religiöser oder philosophischer Überzeugungen und ich stelle keine Frauen mit Schleier ein, denn das würde dem Teamgeist schaden und meine Kunden stören.“

Verschiedene Situationen können auftreten:

- Ein Koch weigert sich, seinen langen Bart zu schneiden.
- Ein Angestellter fragt eine Arbeitnehmerin, ihr Glaubenszeichen abzulegen, „weil es gegen die Bewusstseinsfreiheit mancher Kollegen anstößt“.
- Ein Psychologe leistet Abtreibungsberatung mit einem katholischen Kreuz um den Hals.
- Eine Forscherin mit Kopftuch präsentiert die Arbeit ihres Teams auf einem wissenschaftlichen Kolloquium.



PROBLEMATIK

Die Frage der Genehmigung oder des Verbots des Tragens von Glaubenszeichen im beruflichen Umfeld stellt sich immer häufiger und führt zu so manchen Debatten. Im Allgemeinen stellt sich die Frage des Kopftuchs.



GESETZLICHER RAHMEN

- Recht auf Religionsfreiheit und das Recht auf Freiheit der Religionsausübung (Anhang 3).



ZU DEBATTIEREN

- Behindert das Tragen eines Glaubenszeichens die vom Arbeitnehmer auszuführende Funktion?
- Hat es negative Auswirkungen auf den Teamgeist?

- Stört es die Bewusstseinsfreiheit der anderen Arbeitnehmer?
- Kann es sich auf die Glaubwürdigkeit der Kommunikation des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in Funktion des zu besprechenden Themas auswirken?
- Kann es einen Einfluss auf das Image des Unternehmens haben?

Zur Entschärfung möglicher Spannungen aufgrund einer Debatte über das Tragen eines Kopftuches und in größerem Umfang über das Tragen von Glaubens- oder philosophischen Zeichen, sprechen Sie mit demjenigen, der das Zeichen trägt und mit demjenigen, der sich gestört fühlt. Es ist wichtig, dass sich der Arbeitgeber zeitgleich an beide Parteien wendet. Das ermöglicht es jedem, die gegenseitigen Gefühle, was das Tragen dieses Zeichens angeht, wahrzunehmen.

Kann ein privater Arbeitgeber religiöse Zeichen am Arbeitsplatz verbieten?

Argumente für ein Verbot:

- Aus Sicherheits- und Hygienegründen: Gründe der Sicherheit und der Gesundheit können zum Verbot religiöser Zeichen für bestimmte Funktionen führen (Bsp. Krankenpflegerin im OP, Problem der Sterilität des Umfeldes, das Kopftuch könnte sich in einer Maschine verfangen, usw.)
- Die Wahrung eines neutralen Images des Unternehmens oder einer Neutralitätspolitik: Das Unternehmen möchte sich seinen Kunden und Dritten gegenüber als neutral zeigen und erwartet daher von seinen Arbeitnehmern, die in Kontakt stehen mit diesen Kunden oder Dritten, eine gewisse Neutralität,



unter anderem indem sie auf das Tragen von religiösen Zeichen verzichten.

Argumente gegen ein Verbot

- Alternativen sind möglich unter Wahrung der Hygiene- und Sicherheitskriterien. Zum Beispiel: Das Tragen einer Barthaube, ein besonderes sterilisiertes Kopftuch, das in den Kragen gesteckt wird, usw.
- Recht auf Religionsfreiheit und auf die Freiheit der Religionsausübung (Artikel 9 der Menschenrechtskonvention und Artikel 19 der Verfassung).
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 18 „Jeder Mensch hat Anspruch auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder seine Überzeugung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder seine Überzeugung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, in der Öffentlichkeit oder privat, durch Lehre, Ausübung, Gottesdienst und Vollziehung von Riten zu bekunden.“
- Die Genfer Konvention Nr. 111 über die Diskriminierung (Beruf und Beschäftigung) vom 25. Juni 1958.
- Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung : eine Verpflichtung, solche religiöse Zeichen zu entfernen, stellt eine Diskriminierung auf der Grundlage ihrer religiösen Überzeugung dar (Artikel 7-9).
- KAA 95: Kollektives Arbeitsabkommen Nr. 95 vom 10. Oktober 2008 über die Gleichbehandlung während allen Phasen der Arbeitsbeziehung.
- Durchsetzung des Gesetzes für Religions- oder Philosophielehrer(innen), damit man ihnen das Tragen religiöser oder philosophischer Zeichen erlaubt: „Der Staatsrat stellt fest, dass sich die Funktion eines Lehrers, der philosophischen Unterricht

erteilt, unterscheidet von der Funktion eines Lehrers, der allgemeine Unterrichte vermittelt. Darüber hinaus beinhaltet die Funktion des Religionslehrers naturgemäß das persönliche Engagement des betroffenen Lehrers. Für manche Religionslehrer zeigt sich dieses Engagement durch das offene Tragen von Zeichen ihrer philosophischen Überzeugung.“... „Außerdem sind die Aufgaben und Missionen des Lehrers nicht strikt auf Aktivitäten des Religionsunterrichtes im Klassenzimmer begrenzt. Ein Bildungs- oder pädagogischer Kontext kann ihn ebenfalls dazu bringen, sein persönliches Engagement auch außerhalb seiner Lehrverpflichtung in überlegter Weise zu bekunden.“

ZU VERMEIDEN

- Nicht auf den „Inhalt“ reagieren. Eher auf die „Form“ eingehen. Nicht reagieren auf das was die Religion sagt, sondern auf die Ausdrucksform einer Überzeugung. Nur diese Auswirkungen der Ausdrucksform einer Überzeugung dürfen hinterfragt werden.

ZU TUN

- Einen Raum zur Aussprache schaffen, mit der Hilfe des Diversitäts-Beauftragten der CSC.
- Wenn es die im Unternehmen geltende Arbeitsordnung untersagt, eine Kopfbedeckung zu tragen, sollte das Gewerkschaftsteam die Begründung dieser Maßnahme hinterfragen. Geht es wirklich um Sicherheit und Hygiene oder handelt es sich eher um eine indirekte Diskriminierung aufgrund der Religion? Die Tatsache, diese Regelung zu respektieren und daher



das Tragen eines Kopftuches zu verbieten ist dann eine neutrale, objektive und vernünftige Entscheidung. Eine Arbeitnehmerin, die ein Kopftuch trägt, kann nur noch eine indirekte Diskriminierung bestanden, wenn sie belegen kann, dass diese Regelung unter dem Deckmantel der Neutralität muslimische Arbeitnehmerinnen benachteiligt.

- Wenn die Arbeitsordnung eine bestimmte Kleidung vorschreibt, muss die Gewerkschaftsdelegation darauf achten, dass diese Kleidung zu keiner direkten oder indirekten Diskriminierung führt. Zum Beispiel: darauf achten, dass die Kleidung den verschiedenen Morphologien angepasst ist, ein Betriebsschal in die vorschriftsmäßige Kleidung³ integrieren, usw.

Hypothese 1: Ein Arbeitgeber entlässt eine Frau, die ein Kopftuch trägt, ohne seiner Entscheidung eine wesentliche und entscheidende berufliche Erfordernis zugrunde legen

zu können. Stellt das Tragen des Kopftuches ein Problem dar bezüglich der Hygiene- und Sicherheitsbedingungen?

Hypothese 2: Der Arbeitgeber muss seine allgemeine Maßnahme, das Tragen eines Kopftuches zu verbieten, objektiv und vernünftig rechtfertigen. Wenn dies nicht der Fall ist, macht er sich der indirekten Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Überzeugungen schuldig.

Die belgische Rechtsprechung äußert sich nicht klar zu der Frage des Kopftuches. Siehe Artikel von Paul Palstermann im Anhang 4.

³ Siehe Anhang 6: Beispiel eines Artikels der Arbeitsordnung „Der an die Uniform/Arbeitskleidung angepasste Schal“.



FALL 6: DURCH RELIGIÖSE ÜBERZEUGUNGEN GERECHTFERTIGTES VERHALTEN

Ein neuer Arbeitnehmer lehnt es ab, den Frauen die Hand zu geben, schaut diese nicht an, spricht nicht mit ihnen und weigert sich, alleine mit einer Frau zu sein. Seinen weiblichen Kollegen gefällt das nicht. Sie fühlen sich gedemütigt und beleidigt. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er nach seiner religiösen Überzeugung keinen Kontakt zu eine Frau wünscht, die nicht seine eigene ist.



PROBLEMATIK

Keine individuelle Freiheit (Religionsfreiheit) darf die individuelle Freiheit (Gleichheit von Männern und Frauen) eines anderen beeinträchtigen.

Einhaltung der Verpflichtungen, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben: Der Arbeitnehmer verpflichtet sich dem Arbeitgeber gegenüber, die im Rahmen der Funktion, für die er eingestellt wurde, vorgesehenen Leistungen zu erbringen, was auch den Kontakt zu Dritten beinhalten kann. Der Arbeitnehmer begeht also einen Fehler, wenn er einen Teil seiner vertraglichen Verpflichtungen nicht erfüllt.



ZU DEBATTIEREN

- Stellt die Weigerung, Frauen die Hand zu reichen, eine wesentliche und bestimmende Forderung zur Ausführung des Arbeitsvertrages dar? Wie ist es mit der Weigerung, mit Frauen zu sprechen oder alleine mit ihnen in einem Raum zu bleiben?
- Wird das Prinzip der Gleichheit Männer-Frauen übertreten?

- Prävention der Belästigung und der Behandlung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz?



ZU TUN

Wiederholen sich die Handlungen? Sind alle Frauen im Allgemeinen betroffen oder nur eine Kollegin? Handelt es sich nicht um einen zwischenmenschlichen Konflikt zwischen zwei Kollegen?

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer vorladen, um dessen Gründe für sein Verhalten zu erfahren und ihm das Unwohlsein erklären, das er im Unternehmen verbreitet und das Gefühl der Beleidigung und der Demütigung, das er bei den weiblichen Kollegen entfacht. Er muss ihm die direkten und indirekten Folgen seines Verhaltens erläutern.

Es ist auch interessant, andere Formen der Begrüßung als das Handgeben, den Kuss,... zu empfehlen und die Arbeitnehmer auf kulturelle Unterschiede hinzuweisen.

Erklären, dass jede weitere ähnliche Handlung seitens des Arbeitnehmers in voller Kenntnis der Sachlage eine willentliche Behinderung des reibungslosen Funktionierens des Unternehmens darstellt.

Im gesetzlichen Rahmen der Bekämpfung von Diskriminierungen bestehen zwei Ausnahmen:

- Wesentliche und bestimmende berufliche Notwendigkeit.
- Objektive und vernünftige Rechtfertigung.



NEUTRALITÄT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

NEUTRALITÄT IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

Der öffentliche Sektor muss gut vom privaten Sektor unterschieden werden. Für den öffentlichen Sektor gilt das Prinzip der Neutralität. Zum Beispiel darf eine Apotheke keine Glaubenszeichen verbieten unter Berufung auf das Prinzip der Neutralität weil es den Kunden unangenehm ist.

Fünf Prinzipien der Harmonisierung sind zu beachten:

1. Prinzip der Konzertierung in jeder Etappe des Entscheidungsprozesses.
2. Notwendigkeit des Verbotes: Ist das Verbot wirklich notwendig? Mit welcher Rechtfertigung?
3. Prinzip der Verhältnismäßigkeit: Identifizierung der Arbeitnehmer und der Situationen, die Probleme auslösen.
4. Prinzip der Transparenz gegenüber den Arbeitnehmern.
5. Begründung des Verbotes.

Im öffentlichen Sektor in Belgien gilt die Neutralität des Staates als Gewährleistung der Gleichbehandlung der Bürger und als Voraussetzung des Pluralismus. Der Staat und die Beamten des öffentlichen Dienstes müssen daher neutral sein.

Neutralität der öffentlichen Gebäude, Prinzip der Abwesenheit von religiösen Zeichen oder Emblemen in allen öffentlichen Institutionen. Zum Beispiel: Verbot der Kreuze in den Hörsälen und Gerichten.

Das Prinzip der Neutralität im öffentlichen Sektor wurde niemals klar vom Gesetz definiert.

Es gibt verschiedene Interpretationen der Neutralität:

- Exklusive Neutralität: Verbot jeglichen Zeichens für alle Beamten, der geleistete Dienst und die Erscheinung des Beamten muss neutral sein.
- Inklusive Neutralität: keine Einschränkung bezüglich des Tragens religiöser Zeichen durch Beamte, alle religiösen Zeichen sind erlaubt. Nur der geleistete Dienst für den Nutzer des öffentlichen Dienstes muss neutral sein und nicht die Erscheinung (Kleidung) des Dienstleistenden.
- Gemischte Auffassung: Neutralität der Beamten, die mit der Öffentlichkeit in Kontakt stehen, vor allem mit den Nutzern.

ÖFFENTLICHER DIENST UND NUTZER

Für die Nutzer gilt das Prinzip der individuellen Freiheit. Daher ist es verboten, ihnen den Zugang zu einem öffentlichen Gebäude (ÖSHZ, Wahlbüro, usw.) zu verwehren, wenn sie ein Glaubenszeichen tragen.

Für die Beamten gilt das Prinzip der Neutralität. Sie müssen jedes Wort, jede Haltung oder Präsentation vermeiden, die so beschaffen sein könnte, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die totale Neutralität des Landes zu untergraben.

Justizbeamte: exklusive und absolute Neutralität

Polizei und Militär: Tragen der Uniform, der Polizist in Zivil gilt als Amtsträger. Sie verzichten daher unter allen Umständen darauf, ihre politische Meinung öffentlich zu demonstrieren und sich öffentlich an politischen Aktivitäten zu beteiligen.

Feuerwehr: Verpflichtung zum Tragen von Sicherheitskleidung, um bei den Einsätzen erkannt zu werden und auch aus Sicherheitsgründen. Tragen eines Helmes oder ei-



ner Sauerstoffmaske: bei Brandgefahr ist der Schnurrbart oder der Bart bedeckt, außer wenn dieser zu lang ist.

Unterrichtswesen: Man muss das freie Netz (katholische, muslimische, jüdische Schulen, usw.) vom offiziellen Netz (Gemeinschaftsschulen, Provinzschulen, usw.) unterscheiden.

Im freien Unterrichtswesen kann sich das Verbot jedes Glaubenszeichens rechtfertigen, weil es sich um Unternehmen mit einer gewissen Tendenz handelt. Im offiziellen Netz gilt das Prinzip der exklusiven Neutralität.

Für die Schüler gilt das Prinzip der individuellen Freiheit und der Nicht-Diskriminierung. Die Behörden haben das Tragen von Glaubenszeichen in der Schule noch nicht gesetzlich geregelt. Die Regeln der Internen Ordnung werden von Fall zu Fall erstellt. Oft findet man dort ein Verbot jeglicher Kopfbedeckung, obschon das Verbot die Ausnahme bleiben soll.

Im offiziellen Schulwesen sollte Folgendes geschehen im Falle des Verbots von Glaubenszeichen in der internen Ordnung:

- Eine Regelung vorsehen, die nicht auf ein besonderes Zeichen abzielt und die ein Glaubenszeichen nicht unverhältnismäßig beeinträchtigen kann.
- Das Verbot auf pädagogische und erzieherische Rechtfertigungen basieren und/oder auf Gründe der Sicherheit und der Hygiene und zwar auf vernünftige und verhältnismäßige Art und Weise.
- Anwendung der fünf Harmonisierungsprinzipien: Konzertierung, Notwendigkeit, Proportionalität, Transparenz und Begründung.



SCHLUSSFOLGERUNG

Die CSC will weiterhin in den Dialog über die Handhabung der Glaubensvielfalt in Unternehmen investieren. Die CSC entscheidet sich für Wahlfreiheit in Bezug auf religiöse Praktiken oder das Tragen von philosophischen oder religiösen Zeichen. Die CSC steht für eine breite Vielfalt, nach dem Bild unserer Gesellschaft, in Achtung der Grundrechte und der Gesetzgebung. In diesem Zusammenhang widersetzt sich die CSC dem allgemeinen Verbot des Tragens von philosophischen oder religiösen Zeichen. Die einzigen Einschränkungen, die an dieser Grundfreiheit vorgenommen werden können, müssen sich auf die öffentliche Sicherheit, den Schutz der öffentlichen Ordnung, den Schutz der Gesundheit und Hygiene, den Schutz der Rechte und Freiheiten anderer beziehen.

Unsere Delegierten und Gewerkschaftsmilitanten werden täglich mit immer mehr Fragen bezüglich der religiösen Praktiken konfrontiert. Diese Anforderungen müssen mit dem Arbeitgeber besprochen und analysiert werden, um Vereinbarungen zu finden über die Kleiderordnung und die religiösen Praktiken, und dies in einem Geist der Offenheit und in Einbeziehung der gesamten Belegschaft des Unternehmens.

Im Privatsektor besteht das Grundprinzip des Rechtes auf freie Meinungsäußerung des Arbeitnehmers, mit Ausnahme der Unternehmen mit einer gewissen Tendenz. Wenn ein Arbeitgeber beabsichtigt, das Verbot jedes Glaubenszeichens in die Interne Ordnung aufzunehmen, darf er dieses Verbot nicht mit Kunden oder Kollegen (oder anderen Tatsachen) begründen, ohne die Harmonisierungs-

regeln anzusprechen.

Achten wir darauf, dass das Gebot der Sicherheit und Hygiene nicht zur indirekten Diskriminierung ausartet. Es ist notwendig, alternative Lösungen für die Ausübung des religiösen Kultes zu suchen in den Situationen, die Sicherheits- oder Hygieneanforderungen stellen, mit dem Ziel, für das Wohlergehen jedes Mitarbeiters zu sorgen.

Unsere Aktion ist zweifacher Art: individuell, zur Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung unter Berücksichtigung des gesetzlichen Rahmens, aber auch und vor allem kollektiv im Hinblick auf die Verbesserung des Wohlbefindens aller Arbeitnehmer, unter Berücksichtigung der Grundfreiheiten, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte (Art. 9), in der Europäischen Charta der Grundrechte (Art. 10), in der belgischen Verfassung (Art. 19), im Gesetz über die Arbeitsverträge vom 3. Juli 1978 (Art. 20 Abs. 5), usw. festgehalten werden. Wir müssen unsere Anstrengungen fortsetzen für die Umsetzung der Richtlinie Nr. 59 des nationalen CSC-Kongresses im Jahre 2015.

Zur Unterstützung unserer Delegierten und Militanten bietet der Diversitätsdienst der CSC Schulungen über den Umgang mit der Glaubensvielfalt im Unternehmen an, um die Delegierten für ihre Aufgaben im BR, im AGS oder in der Gewerkschaftsdelegation⁴ auszurüsten. Dabei geht es um die Erkennung von Fehlfunktionen und Fehlverhalten, das die Sicherheit, die Hygiene, die Arbeitsorganisation beeinträchtigt sowie um möglichst vernünftige Lösungsansätze.

⁴ Siehe die methodologischen Rahmen im Anhang 2.



ANHANG

Anhang 1: Neutralität und religiöse Gegebenheiten - Welche Interaktionen im öffentlichen Dienst?

Erstellt von: CSC (2014)

Zielgruppe: Gewerkschaftsdelegierte im öffentlichen Dienst

Internet: <http://www.crisp.be>

Beschreibung

Der erste Teil dieses Werkes bietet nicht nur einen theoretischen Rahmen, sondern auch Lese- und Analyseraster zur Erfassung der grundlegenden Fragen, die sich aus den Erfahrungen vor Ort ergeben. Zudem bieten die Autoren Denkanstöße für mögliche Lösungen, um die Debatten voranzutreiben.

Der zweite Teil bereichert die Reflexion ausgehend von Erfahrungen, Situationen und Fallstudien.

Kontext/Interesse

Fortschritte machen in dieser komplexen und sehr aktuellen Debatte, mit möglichen Lösungen basierend auf den Erfahrungen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Richtet sich an Delegierte, die sich für diese Fragen interessieren und die die Ursachen und Folgen aus dem Blickwinkel von Experten (Soziologen, Philosophen, Historiker und Juristen) begreifen möchten.

Verfügbar im Gesamtverband, Anfrage richten an den Dienst für Diversität per E-Mail: diversite@acv-csc.be

Anhang 2: Verschiedene Methoden des Umgangs mit der Glaubensvielfalt

2.1. GLAUBENSVIelfALT: WIE DAMIT UMGEHEN?

Erstellt durch: Dounia Bouzar und Nathalie Denies

Zielgruppe: Gewerkschaftsdelegierte

Beschreibung

Dieses Buch geht von einem Ansatz einer Anthropologin für religiöse Angelegenheiten in Frankreich, Dounia Bouzar, aus, die das Konzept des GGN (Größter Gemeinsamer Nenner) vorschlägt, das auf der Idee beruht, dafür zu sorgen, dass die Norm sämtliche Bürger einbezieht, ohne „indirekt“ jene mit anderen Referenzen zu diskriminieren, statt eine Norm der „Gemeinschaft anzupassen“. Dahinter steht die Überlegung, eher danach zu suchen „was verbindet“, „was ähnlich ist“, anstatt in Richtung Gemeinschaften oder Besonderheiten zu denken (18-monatige Forschungsaktion mit 20 Fachleuten aus verschiedenen Sektoren: Verbände, Gewerkschaften, Brüsseler Verwaltungen).

Der juristische Rahmen und die Konzertierungsorgane im Unternehmen werden darin kurz vorgestellt sowie das Recht auf Nicht-Diskriminierung. Dann werden 22 sehr konkrete Fälle untersucht: die Situation, die Problematik, was sagt das Gesetz, die zu diskutierenden Elemente und Handlungsvorschläge.

Kontext/Interesse

Für Delegierte, die sich für dieses Thema interessieren und Ideen für konkrete Lösungen suchen für die Anfragen ihrer Kollegen in Be-



zug zur Glaubenspraxis oder bei Konflikten/ Auseinandersetzungen zwischen Kollegen oder zwischen Arbeitgeber und Kollegen. Es können auch Fälle in Schulungen dargelegt werden und die Delegierten dann dazu einladen, über den rechtlichen Rahmen, die möglichen Schritte usw. nachzudenken.

Das Werk ist in der Bücherei und bei der CBAI erhältlich (zum Preis von 18 Euro + 2,10 Euro Versandkosten). Bestellung bei CBAI: Alsira Angulo, 02/289 70 56 oder info@cbai.be

2.2. UNTERNEHMEN UND GLAUBENS- VIELFALT DURCH DIE AFMD¹

Welche Haltung ist einzunehmen zur Behandlung von Fragen in Bezug zu religiösen Gegebenheiten im Unternehmen?

Auszug aus: „Guide Orange France Télécom“

1. Strikter Respekt der Überzeugungen und der religiösen Ausdrucksformen laut Gesetz (Tragen von sichtbaren religiösen Zeichen, Gebete während den Pausen, Urlaub aus religiösen Gründen in Vereinbarung mit den Notwendigkeiten des Dienstes) und Sanktionierung abweichenden Verhaltens (missbräuchlicher Proselytismus, Belästigung aus pseudo-religiösen Gründen).
2. Objektivität walten lassen: nicht von den eigenen persönlichen oder religiösen Überzeugungen ausgehen, um einen Arbeitnehmer zu beurteilen oder einzustellen, sondern nur von objektiven Elementen basierend auf Potential, Motivation und Ergebnissen.
3. Wenn es um die Repräsentation des Unternehmens geht, vor allem um das Markenimage, suchen Sie einen vernünftigen

Kompromiss mit dem Arbeitnehmer, wobei sowohl die Interessen des Unternehmens wie auch die persönlichen Überzeugungen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

4. Privilegieren Sie die Toleranz, den Dialog und den Zusammenhalt des Teams.
5. Wenn ein Thema angesprochen wird, das sich auf den beruflichen Rahmen auswirkt, besprechen sie es ohne Tabu, sehen sie es sachlich und benutzen Sie Vergleiche, die vom strikt religiösen Kontext ablenken (z.B.: die Dauer eines Gebetes entspricht der Dauer einer Zigarettenpause).
6. Beachten Sie die Relativität der Kulturen: in anderen Ländern in Europa ist das Tragen von religiösen Zeichen am Arbeitsplatz durchaus erlaubt (Großbritannien, USA, usw.).
7. Unterscheiden Sie zwischen Meinung (als Einzelperson kann ich eine Meinung haben) und tatsächlichem diskriminierendem Verhalten (Einhaltung des Gesetzes).
8. Gesunden Menschenverstand zeigen und Stereotype vermeiden: „Weil er so aussieht, muss er diesen Glauben haben und so und so denken“. Weder das Aussehen noch die Herkunft sagen etwas über die Religion aus, auch nicht der Familienname. Denken Sie daran, dass die religiöse Praxis von zwei Personen gleichen Glaubens sehr unterschiedlich sein kann.
9. Im Falle eines abweichenden Verhaltens aufgrund religiöser Argumente, halten Sie sich von „theologischen“ Diskussionen fern und betrachten Sie nur die Folgen für das Unternehmen.

¹ Association Française des Managers de la Diversité (Französische Vereinigung der Manager der Diversität): Sie verfolgt das Ziel, Methoden des Umgangs mit der Vielfalt in Organisationen zu verbreiten und ein kompetenter Ansprechpartner zu sein gegenüber öffentlichen, institutionellen, akademischen Instanzen, Berufsverbänden und Arbeitgeberorganisationen. www.AFMD.fr



2.3. ANALYSERAHMEN² FÜR DEN UMGANG MIT SITUATIONEN IN ZUSAMMENHANG MIT DER FRAGE DER RELIGIÖSEN ZEICHEN/GEGEBENHEITEN IM UNTERNEHMEN

AKTIONSRAHMEN

- Betroffen sind Einzelpersonen, jede Person ist einzigartig mit ihren Werten, ihren Überzeugungen und ihrer Kultur.
- Unterscheiden zwischen beruflichem und persönlichem Handeln.
- Bereitschaft zeigen, Dinge zu hinterfragen.
- Die Aufgabe der Organisation muss anerkannt werden.
- Jeder muss seine Verantwortung tragen.
- Die Kommunikation ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg des Umgangs mit religiösen Gegebenheiten.

1. ANALYSE DER ANFRAGE

- a. Was ist von der Anfrage zu halten? Besinnen Sie sich auch auf Ihren eigenen Referenzrahmen. Handelt es sich um eine Ausnahme von einer Regel, die in der AAO oder sonst wo vorgesehen ist? Wer stellt die Anfrage? Welche Rolle spielt diese Person in der Organisation?
- b. Sind andere Personen von der Anfrage betroffen? Wenn ja, bestimmen Sie die von dieser Anfrage betroffene Gruppe.
- c. Formulieren Sie die Anfrage und legen Sie den Fokus eher auf das „Was“ als auf das „Warum“. Welche Frage muss sich die Organisation stellen? Wie auf die Anfrage antworten?

2. EINE LÖSUNG SUCHEN UND ARGUMENTE FORMULIEREN

- a. Der rote Rahmen (man kann nichts ändern):

Das ist der strikte Rahmen, an dem man nichts ändern kann, wo man nicht die Wahl hat, Bsp.: Menschenrechte, die Gesetze,... Bsp.: Man darf ein rassistisches Verhalten nicht tolerieren.

- b. Der grüne Rahmen: Hier hat man die Möglichkeit, die Regeln zu ändern, wenn der Bedarf besteht. Was die Organisation selbst bestimmen darf: die Grenzen oder die Veränderungen für die Organisation: Aufgabe, Vision, Prozeduren, Gewohnheiten,... Bsp. Es gibt Parameter, die man ändern kann: die interne Arbeitsordnung, die Betriebskultur, die Arbeitsorganisation,... Auf der Ebene der Gewerkschaftsvertretung zu überlegen. Prüfen, ob es sich um eine individuelle oder kollektive Anfrage handelt. Der Vorteil dieses Rahmens besteht darin, dass er alle Elemente der Analyse behandeln kann. Der grüne Rahmen ermöglicht es, die Vielfalt im Unternehmen zu regeln: Unterzeichnung einer Diversitätsscharta (gegenseitiger Respekt,...). Den Schutz des Privatlebens in die Diskussion integrieren...
- c. Prüfen, ob der grüne Rahmen angepasst werden kann:
 - Weshalb ändern? Welches ist das Ziel dieser Regelung, Prozedur, Gewohnheit,...?
 - Hilft diese neue Regelung, die Aufgaben des Unternehmen zu erledigen?
 - Was ist der Vorteil dieser neuen Regelung?
 - Könnte eine andere Regelung auch helfen, die Aufgabe oder Mission der Organisation zu erreichen?
- d. Ist die neue Vereinbarung funktional, praktisch und organisierbar? Antwortet sie auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer? Verbessert sie die Arbeitsbedingungen?

² Dieser Analyserahmen wurde von der VoG Prisma (www.prismavzw.be) erstellt und vom Dienst „Diversité“ der FEC angepasst.



3. INFORMIEREN SIE ÜBER DEN EINGENOMMENEN STANDPUNKT ODER DIE GETROFFENE VEREINBARUNG:

- a. Die betroffenen Personen.
- b. Basierend auf die Argumentation, die in Etappe 2 erstellt wurde.
- c. Das gesamte Personal.

Anhang 3: Verbot des Tragens von Glaubenszeichen am Arbeitsplatz

Eine juristische Annäherung von Nathalie Diesbecq vom Studiendienst der CSC

1. DEFINITION DES SCHUTZKRITERIUMS

Unter Glaubenszeichen³ versteht man jeden Gegenstand, Bild, Kleidung oder sichtbares Symbol, das eine Zugehörigkeit an eine religiöse, politische oder philosophische Überzeugung ausdrückt. Daher sind ein Gemälde, eine Statue, ein Kopftuch, eine Kippa, ein Turban, ein Kreuz, der Davidstern, eine Hand von Fatima, ein Kirpan (eine Art Dolch der Sikhs), ein politisches Zeichen... alles Glaubenszeichen, auch wenn sie ursprünglich nicht dafür gedacht waren. Die Tatsache, dass ein Kleidungsstück oder ein Schmuckstück eine Überzeugung ausdrückt, kann von der

Absicht dessen abhängen, der es trägt, aber auch von der Art und Weise wie die anderen es interpretieren. Ein Zeichen erhält seine Bedeutung im Rahmen einer Beziehung.

Allerdings muss man unterscheiden zwischen den Zeichen und den Praktiken (Gebete, Fasten, usw.), die nicht der gleichen Sphäre entstammen!

Die vollständige Verschleierung des Gesichts durch die Burka oder Niqab (durchsichtigen Schleier vor den Augen) ist kein Ausdruck einer Überzeugung, weil kein Kulturrelativismus eine Praxis rechtfertigt, die im Gegensatz steht zu der Vorstellung des modernen Rechts über die Würde der Person.

2. DAS RECHT AUF KULTURELLE FREIHEIT WIRD AUF VERSCHIEDENEN EBENEN GESCHÜTZT

2.1. Auf europäischer Ebene

- Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und die Rechtsprechung.
- Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (Artikel 9)⁴
- Europäische Charta der Grundrechte (Artikel 10)⁵

³ Zentrum für Chancengleichheit und für die Bekämpfung des Rassismus, Zeichen der Glaubenszugehörigkeit, Bestandaufnahme und Arbeitsvorschläge, November 2009, letzte Anpassung Juli 2013.

⁴ Artikel 9 § 2 des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte besagt: „Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen, darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die öffentliche Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.“

⁵ Der Artikel 10 der Europäischen Charta der Grundrechte besagt: „Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu wechseln, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder gemeinsam mit anderen öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht, Bräuche und Riten zu bekennen“. Der Artikel 21 setzt fort: „Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.“



- Die Europäische Direktive 2000/78/CE (Artikel 1)⁶
- Das Rahmenabkommen gegen den Rassismus von 2008.

2.2. Auf nationaler Ebene

- Die Belgische Verfassung (Artikel 19)⁷
- Die föderalen Gesetze gegen Diskriminierung und Rassismus (10. Mai 2007)
- Die Dekrete gegen Diskriminierung und Rassismus der Gemeinschaften und Regionen:
 - Dekret zur Neutralität im Unterrichtswesen (nur anwendbar im öffentlichen Schulwesen, das sich auf seine diesbezügliche Autonomie stützt).
- Das KAA Nr. 38 und 95 des LRA⁸.

3. DIE RECHTSPRECHUNG DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS FÜR MENSCHENRECHTE

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte urteilte im Januar 2013 in vier Rechts-sachen, die sich alle auf das Recht auf freie Religionsausübung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bezogen.

Unabhängig von den individuellen Ergebnissen in vier Fällen und im Einklang mit der Rechtsprechung zog das Gericht die folgenden „Lektionen“:

- Die vom Arbeitgeber gesetzte Grenze muss gesetzlich vorgesehen sein.
- Diese Grenze muss notwendig sein.

Zum ersten Punkt:

- Das Gesetz muss die im Artikel 9.1 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte genannten Einschränkungen vorsehen.
- Dieser Artikel garantiert das Recht auf Meinungs-, Gewissens- und Religionsfreiheit sowie die Freiheit, seine Religion sowohl öffentlich wie privat zu bekennen.
- In diesem Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass das britische Recht (dieser Fall ereignete sich in Großbritannien) keine Bestimmung enthält, die das Tragen von religiösen Zeichen am Arbeitsplatz regelt oder die eine diesbezügliche Einschränkung (oder Möglichkeit zur Einschränkung) vorsieht.
- Manche Autoren bestätigen, dass dies in Belgien ebenfalls der Fall ist.

⁶ Artikel 1 der Europäischen Richtlinie 2000/78/CE: „Nach Artikel 6 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.“

⁷ Artikel 19 der Belgischen Verfassung besagt: „Die Freiheit der Kulte, diejenige ihrer öffentlichen Ausübung sowie die Freiheit, zu allem seine Ansichten kundzutun, werden gewährleistet, unbeschadet der Ahndung der bei der Ausübung dieser Freiheiten begangenen Delikte.“

⁸ KAA Nr. 38: Während der Prozedur muss der Arbeitgeber alle Kandidaten gleich behandeln. Er darf keine Unterschiede aufgrund von persönlichen Elementen machen, wenn diese in keinerlei Bezug zur Funktion oder der Art des Unternehmens stehen, außer wenn gesetzliche Bestimmungen ihm dies erlauben oder ihn dazu zwingen. „Der Arbeitgeber darf keine Unterschiede machen aufgrund von Alter, Geschlecht, Familienstand, Krankengeschichte, Rasse, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Behinderung, Abstammung, nationaler oder ethnischer Herkunft, politischer oder philosophischer Überzeugungen, Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder einer anderen Organisation.“



- In diesem Urteil akzeptiert der Gerichtshof, dass die Regel der Autorität des Arbeitgebers und/oder die Verbindlichkeit des Vertrages zwischen den Parteien dazu führt, dass die Festlegung einer Einschränkung der Religionsfreiheit durch eine geltende vertragliche Klausel... einer gesetzlich vorgesehenen Einschränkung gleichgestellt ist... (es ist aber nicht sicher, dass das Gericht dies auch in Zukunft so sehen wird, da dieses Prinzip dem Urteil nur implizit abgeleitet wurde).
- In Belgien könnte man eine ähnliche Begründung anwenden durch die Behauptung, dass eine Arbeitsordnung eine „gesetzlich vorgesehene Einschränkung“ ist, obschon es sich noch um eine verfrühte Schlussfolgerung handelt, da sie nur auf eine implizite Auslegung des Urteils basiert.

Zum zweiten Punkt:

Eine Einschränkung der Religionsfreiheit ist an sich immer eine Ausnahme und muss sich daher rechtfertigen und notwendig sein. Sie kann sich nur in fünf Fällen rechtfertigen:

- Öffentliche Sicherheit
- Schutz der öffentlichen Ordnung
- Schutz der Gesundheit
- Schutz der Gebräuche
- Schutz der Rechte und Freiheiten anderer

Auf jeden Fall können die folgenden Parameter relevant sein zur Bewertung der Zulässigkeit der Beschränkung der Religionsfreiheit im Rahmen einer individuellen Arbeitsbeziehung:

1. Die Tatsache, ob der Arbeitgeber öffentlich ist oder nicht. Ist der Arbeitgeber öffentlich, lässt sich eine Einschränkung leichter akzeptieren, insofern sie aus dem Schutz der Rechte und Freiheiten anderer hervorgeht.
2. Das Bestehen oder nicht von Verträgen zwi-

- schen dem betroffenen Arbeitnehmer und der Öffentlichkeit/der Kundschaft/Dritten.
3. Das Ausdrucksmittel des religiösen Glaubens (das vom mehr oder weniger aufdringlichen Charakter abhängt (das Tragen externer Zeichen (= wenig aufdringlich), Weigerung bestimmter Leistungen (Rechtsprechung: Weigerung eines christlich-orthodoxen Psychotherapeuten mit homosexuellen Paaren zu arbeiten (= Kunden) (Situation schon viel aufdringlicher), bestimmte Behauptungen (= sehr aufdringlich))).
4. Die Funktion, die der betroffene Arbeitnehmer effektiv ausführt.
5. Die Tatsache, ob die vom Arbeitgeber ausgeführten Tätigkeiten auf eine religiöse oder philosophische Überzeugung gründen oder nicht - (dieser Faktor kann zum Beispiel in katholischen Schulen oder Organisationen eine Rolle spielen).

Obwohl mehrere Urteile in Belgien es für akzeptabel halten, dass ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmerinnen in Kontakt mit der Öffentlichkeit verbietet, einen Schleier zu tragen, weil er seinem Unternehmen ein „neutrales Bild“ verleihen möchte, kann gefolgert werden, dass das Gericht diese Haltung ernsthaft infrage stellt im Urteil EWEIDA vom 15. Januar 2013, ohne jedoch die Notwendigkeit, jedes Problem von Fall zu Fall zu prüfen, zu verleugnen. „In seinem Urteil vom 15. Januar 2013 stellte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte klar, dass der Wunsch eines Arbeitnehmers, seine religiöse Überzeugung zu äußern, Vorrang erhalten muss vor dem Wunsch seines Arbeitgebers, seinem Unternehmen ein bestimmtes Bild zu vermitteln, in jedem Fall wenn es darum geht, Arbeitnehmern das Tragen von Zeichen, wie eine Kette mit Kreuz, zu verbieten.“

Daraus lässt sich schließen, dass die „Neutra-



lität“ oder das neutrale Image nicht über dem Ausdruck der Religionsfreiheit steht, besonders für ein privates Unternehmen, zumindest wenn man sich auf den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte bezieht.

4. ANWENDUNG IN EINEM BELGISCHEN KONTEXT

4.1. Rechtsprechung in Belgien

Manche Arbeitgeber verbieten ihren Mitarbeiterinnen das Tragen eines Schleiers.

Dabei handelt es sich um Arbeitnehmer des öffentlichen wie privaten Sektors. Diese Frage wirft eine heftige Polemik auf. Wir wollen wissen, ob „das Schleierverbot“ eine Diskriminierung aufgrund des Glaubens darstellt.

Das Schleierverbot am Arbeitsplatz ergibt sich oft aus allgemeinen Kleidervorschriften oder was man gemeinhin als neutralen Dress-Code bezeichnet, wobei die Arbeitnehmer nicht befugt sind, politische, philosophische oder religiöse Glaubenszeichen zu tragen.

4.2. Implizit neutraler Dress-Code

Laut einer bestimmten Rechtsprechung kann ein Arbeitgeber rechtlich entscheiden, in seinem Unternehmen eine neutrale Kleiderordnung anzuwenden, mit dem eigentlichen Ziel, eine friedliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen, wo Gleichheit und Pluralismus gewahrt werden (Arbeitsgerichtshof von Antwerpen, 23. Dezember 2011, Arbeitsgericht von Tongern 2. Januar 2013, Arbeitsgericht Brüssel 15. Januar 2008).

In dem Urteil des Arbeitsgerichts Antwerpen vom 23. Dezember 2011, abgesehen davon, dass die Bestätigung „das Ziel der Schaffung eines friedlichen Arbeitsumfelds, das die Gleichheit (der Geschlechter) und den Pluralismus wahrt und religiösen Fundamentalismus und sozia-

len Druck ausschließt,“ ein legitimes Ziel ist, bestätigen wir ebenfalls, dass dieses legitime Ziel erreicht werden kann, entweder durch eine Politik der Vielfalt oder durch eine Politik der Neutralität, was an sich zwei verschiedene Ansätze sind. In diesem Urteil fragte eine Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens die Genehmigung, den Schleier während ihrer Arbeitsstunden tragen zu dürfen, nach drei Jahren Tätigkeit im Unternehmen und hob hervor, dass „eine gleiche Verpflichtung ohne Unterscheidung allen Arbeitnehmern auferlegt wird, wobei die Einhaltung dieser Verpflichtung für einen Arbeitnehmer oder für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern, aufgrund ihrer persönlichen Überzeugungen, subjektiv schwerer zu ertragen ist“ und daher vielleicht eine indirekte Diskriminierung darstellt.

Das Gericht wies aber dieses Argument mit der Begründung ab, dass die betroffene Arbeitnehmerin in diesem Fall die indirekte Diskriminierung nicht beweisen kann. Wir erinnern kurz daran, was zu verstehen ist unter:

- Indirekte Unterscheidung: Situation, die auftritt, wenn eine Bestimmung, ein Kriterium oder eine scheinbar neutrale Praxis dazu führen kann, dass Personen, die sich durch eines dieser geschützten Kriterien auszeichnen, im Vergleich zu anderen Personen besonders benachteiligt werden.
- Indirekte Diskriminierung: indirekte Unterscheidung anhand eines der geschützten Kriterien, die nicht auf der Grundlage der Bestimmungen des Titels II gerechtfertigt werden können.

Das Gericht erklärt darüber hinaus, dass die Tatsache, einem Glauben oder einer Überzeugung anzugehören, an sich ein neutrales generisches Kriterium ist, das für alle Arbeitnehmer des Unternehmens gilt und das es nicht ermöglicht, eine Unterscheidung zwischen bestimmten Arbeitnehmergruppen zu



machen, im Gegensatz zu einem Kriterium wie „Behinderung“.

4.3. Abwesenheit einer Kleiderordnung oder Politik der Neutralität

Die Arbeitsgericht von Tongern urteilte über das Schleierverbot, das ein Arbeitgeber seiner Verkäuferin in einer Supermarktkette auferlegt hatte. Der Arbeitgeber konnte sich nicht auf die Anwendung einer Politik der Neutralität oder einer Kleiderordnung in seinem Unternehmen berufen.

Das Arbeitsgericht ging davon aus, dass unter diesen Umständen eine direkte Diskriminierung aufgrund des Glaubens bestand und dass keine wesentlichen und entscheidenden beruflichen Kriterien diese Diskriminierung rechtfertigen.

Dieses Urteil erfolgte in Anwendung des Anti-Diskriminierungsgesetzes von 2007 (Arbeitsgericht von Tongern, 2. Januar 2013, Arbeitsgerichtshof von Antwerpen, 23. Dezember 2011, Arbeitsgericht Brüssel 15. Januar 2008).

4.4. Auswirkungen der europäischen Rechtsprechung?

Im Lichte der oben erwähnten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (Punkt 2) bestätigt Willy van Eeckhoutte in „Gleichbehandlung und Diskriminierung im Allgemeinen“, veröffentlicht auf Basis der juristischen Datenbank Kluwer, dass man abwarten muss, ob das jüngste Urteil vom 15. Januar 2013 des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte die belgischen Rechtsprechung beeinflussen wird, die - im Namen der Neutralität und des Pluralismus - neutrale Kleiderordnungen akzeptiert.

Dieser Autor bestätigt ebenfalls, dass „in diesem Urteil befunden wurde, dass die Argumente des Arbeitgebers zur Rechtfertigung seiner Neutralitätspolitik nicht wichtig

genug waren“ (Europäische Charta der Menschenrechte (4. Teil), Nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, 15. Januar 2013).

5. NEUTRALITÄT DER BEHÖRDEN (DER ÖFFENTLICHEN DIENSTE)

5.1. Unwiderlegbare Prinzipien

5.1.1. Der Staat ist neutral und die Beamten der öffentlichen Dienste müssen neutral handeln.

Der Artikel 8 des Königlichen Erlasses vom 14. Juni 2007 über das Statut der föderalen Beamten beschreibt das Prinzip der Neutralität: „Der Staatsbeamte behandelt die Nutzer seiner Dienste mit Wohlwollen. In der Art, wie er auf die Anforderungen der Nutzer reagiert oder mit den Dossiers umgeht, respektiert er streng die Grundsätze der Neutralität, der Gleichbehandlung und der Achtung der Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Wenn er im Rahmen seiner Funktionen Kontakt zur Öffentlichkeit hat, vermeidet der Staatsbeamte jedes Wort, jede Einstellung, jede Darstellung, die das Vertrauen der Öffentlichkeit in seine totale Neutralität, in seine Kompetenz oder in seiner Würde untergraben könnte.“

5.1.2. Trennung von Kirche und Staat

Dies ist das Prinzip der völligen Unabhängigkeit und Autonomie der politischen Welt gegenüber jeder religiösen oder philosophischen Überzeugung. Dieser Grundsatz ist nicht explizit in der Verfassung verankert.

5.1.3. Neutralität der Öffentlichen Hand

Die Neutralität der Öffentlichen Hand ergibt sich aus folgenden Artikeln der Verfassung:

- Artikel 19: Die Freiheit der Kulte, diejenige ihrer öffentlichen Ausübung sowie die Freiheit, zu allem seine Ansichten kundzutun, werden gewährleistet, unbeschadet der Ahndung der bei der Ausübung dieser Frei-



heiten begangenen Delikte.

- Artikel 20: Niemand darf gezwungen werden, in irgendeiner Weise an Handlungen und Feierlichkeiten eines Kultes teilzunehmen oder dessen Ruhetage einzuhalten.
- Artikel 21: Der Staat hat nicht das Recht, in die Ernennung oder Einsetzung der Diener irgendeines Kultes einzugreifen.

Der Staatsrat erklärt: „In einem demokratischen Rechtsstaat muss die Behörde neutral sein, denn sie ist die Behörde aller Bürger und Bürgerinnen und für alle Bürgerinnen und Bürger und sie muss sie grundsätzlich gleich behandeln ohne Diskriminierung aufgrund ihrer Religion, ihrer Überzeugung oder ihrer Vorliebe für eine Gemeinschaft oder eine Partei. Aus diesem Grund kann man daher von den Beamten der Öffentlichen Hand erwarten, dass sie sich bei der Ausführung ihrer Funktionen streng an die Grundsätze der Neutralität und der Gleichheit der Nutzer halten.“

(Stellungnahme Nr. 44.521/AG vom 20. Mai 2008 vom legislativen Teil des Staatsrates über den Vorschlag eines Gesetzes zur Umsetzung der Trennung von Staat und religiösen und philosophischen nicht konfessionsgebundenen Gemeinschaften, Parlamentarische Annalen Senat, ordentliche Tagung 2007-2008, Nr. 4-351/2, S. 8).

Das Prinzip der Unparteilichkeit wird verletzt, sobald eine Erscheinung der Voreingenommenheit berechnete Zweifel aufkommen lässt über die Kompetenz des Beamten, seine Aufgabe in unparteiischer Weise zu erfüllen (C.E. (8. Kammer), 25. November 2003, NOEL, Nr. 125678; C.E. (Generalversammlung), 27. Mai 2008, SLABBAERT, Nr. 183480; C.E. (8. Kammer), 30. Januar 2007, EBENS und HANSENS, Nr. 167303).

5.2. Inhalt und Umfang des Begriffs der Neutralität

In Belgien gibt es keine Definition des Begriffs der Neutralität der Beamten der öffentlichen Funktionen. Laut dem Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung sind mehrere Interpretationen möglich:

5.2.1. Exklusive Neutralität

- Verbot für alle Beamten, Glaubenszeichen anzubringen (Öffentliche Hand, Gemeinschaften, Regionen, Provinzen, Gemeinden, öffentliche Institutionen).
- Die Dienstleistung UND die Intervention des Beamten müssen neutral sein: die Autorität des Beamten bezieht sich auf seine öffentliche Intervention.
- Diese Interpretation wird als Garantie für eine gewisse interne Kohärenz zwischen allen Beamten gesehen.

5.2.2. Inklusive Neutralität

- Kein Verbot für die Beamten, Glaubenszeichen zu tragen: alle Zeichen sind erlaubt.
- Nur die Dienstleistung muss neutral sein, nicht die Intervention des Beamten.
- Laut dieser Interpretation ist es notwendig, sich an die religiöse oder philosophische Vielfalt in der öffentlichen Funktion zu gewöhnen, um Neutralität zu erreichen.

5.2.3. Gemischte Interpretationen

Zwischen diesen beiden Formen der Neutralität gibt es zahlreiche (gemischte) Interpretationen des Konzeptes:

- Zum Beispiel ein Verbot nur für die Beamten, die im direkten Kontakt zu den Bürgern stehen oder für Beamte, die die Autorität und/oder die Macht über die Öffentlichkeit haben.
- Mehrere Gesetzestexte stärken die Neutralität der Beamten:
- Die Königlichen Erlasse und die Erlasse der



Regierungen der Gemeinschaften und Regionen über das Statut der Beamten der föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen öffentlichen Dienste:

- KE vom 2/10/1937 (föderal) Art. 8, abgeändert durch KE vom 22/12/2000 und den KE vom 14/06/2007
- Erlass der W. Regierung 17/11/1994
- Erlass der Fl. Regierung 24/11/1993
- Arr. Coll. COCOF 13/04/1995
- Arr. Gouv. Cté F. 22/07/1996

Anhang 4: Von den Grenzen der Religionsfreiheit bis zu den Grenzen der Menschenrechte

Eine Analyse der Rechtsprechung von Paul Palsterman, Brüsseler Regionalsekretär.

Die Menschenrechte proklamieren das Recht auf die freie Meinungsäußerung, vor allem auf religiöser Ebene. Und man spricht klar von der freien Äußerung und nicht nur von dem Recht, Meinungen zu haben, die man für sich behält und die, wie man so schön sagt, im privaten Bereich bleiben. Welches sind die Grenzen dieses Rechtes, wenn es mit anderen Anforderungen des Lebens in der Gesellschaft konfrontiert wird? Und, um damit anzufangen, kann man gültig darauf verzichten, zum Beispiel durch einen Arbeitsvertrag?

Mangels klarer und eindeutiger Antworten werden einzelne Elemente einer Antwort hier und da durch die Rechtsprechung der Gerichte gegeben. Dieser Artikel fasst einige kürzlich erfolgte Urteile zusammen. Und wie wir sehen werden, lassen diese Urteile dem Gesetzgeber, dem Richter und auch dem Sozialdialog einen weiten Ermessensspielraum.

Wir setzen diese Urteile der Überlegung aus,

ohne zu viele Kommentare hinzuzufügen. War die Lösung für die gestellte Frage jedes Mal die richtige? In bestimmten Fällen vermuten wir viel Unausgesprochenes hinter den Grundsatzfragen und nichts sagt, dass der grundsätzliche Ansatz, der von den Parteien gewählt wurde, die beste Lösung anbot. Bei manchen Verfahren wird man beobachten, dass nicht alle an der Debatte beteiligten Parteien vereinigt werden. An anderen Stellen betrifft das Problem eher marginale Verhaltensweisen, die keineswegs alle „Kulturschocks“ ausschöpft, die unsere Gesellschaft zu verkräften hat.

Wir hören oft, dass das Recht die Haupt- oder sogar die einzige Grundlage für soziale Bindungen in multikulturellen Gesellschaften geworden ist; die „Menschenrechte“ böten die Basis der Werte, die gleichzeitig die Vielfalt der Meinungen und die Kontingenz der politischen Entscheidungen, die sich in Sondergesetze ausdrücken, transzendieren. Diese Urteile lassen jedoch die Frage aufkommen, ob das Recht, wie auch jede menschliche Technik, nicht auch seine Grenzen hat.

Das Burka-Verbot

Der belgische Verfassungsgerichtshof urteilte bezüglich mehrerer Nichtigkeitsklagen gegen das „Anti-Burka-Gesetz“ vom 1. Juni 2011⁹. Dieses Gesetz fügt das Verbot in das Strafgesetzbuch ein, insofern keine andere gesetzliche Bestimmung besteht, mit ganz oder teilweise verhülltem Gesicht öffentliche Orte aufzusuchen, so dass sie nicht identifizierbar sind. Die vorgesehene Strafe entspricht dem kleinsten Vergehen, das im Strafgesetzbuch vorgesehen ist, ähnlich wie es beim Fahren ohne Ausweis der Fall ist. Das Gesetz sieht eine Ausnahme vor für festliche Veranstal-

⁹ Urteil 145/2012 vom 6. Dezember 2012



tungen, die von der Polizei genehmigt sind, sowie für Arbeitnehmer, deren Gesicht in Anwendung ihrer Arbeitsordnung verdeckt ist.

Der Gerichtshof weist die Berufungen zurück, vorausgesetzt dass das Gesetz in dem Sinne interpretiert wird, dass die „der Öffentlichkeit zugänglichen Orte“ im Sinne des Gesetzes keine Kultstätten beinhalten.

Der Gerichtshof erkennt die von der Regierung hervorgehobene Rechtfertigung aus Gründen der öffentlichen Sicherheit an. Er fügte mehrere prinzipielle Betrachtungen hinzu: Die Individualität eines jeden Rechtsträgers einer demokratischen Gesellschaft kann nicht so konzipiert sein, dass wir sein Gesicht nicht sehen können, was ein grundlegendes Element ist. Im Hinblick auf die wesentlichen Werte, die er verteidigt, konnte der Gesetzgeber davon ausgehen, dass das Zirkulieren im öffentlichen Raum, der im Wesentlichen die Gemeinschaft von Menschen betrifft, in der dieses Grundelement der Individualität nicht erscheint, das Erstellen von menschlichen Beziehungen unmöglich macht, die aber für das Leben in der Gesellschaft unerlässlich sind. Wenn Pluralismus und Demokratie die Freiheit beinhalten, seinen Glauben zu praktizieren, vor allem durch das Tragen religiöser Symbole, muss der Staat auf die Bedingungen achten, unter denen diese Zeichen getragen werden und auf die Folgen, die das Tragen dieser Zeichen hervorrufen können. Sobald die Verschleierung des Gesichts einer grundlegenden Bedingung entspricht, die an ihre eigene Essenz gebunden ist, reagiert das Verbot des Tragens eines solchen Kleidungsstückes in der Öffentlichkeit, als Ausdruck einer religiösen Überzeugung, auf ein zwingendes

gesellschaftliches Bedürfnis in einer demokratischen Gesellschaft.

Er fügt auch einen Abschnitt über die „Würde der Frau“ hinzu: vorausgesetzt, dass das Tragen des Schleiers das Ergebnis einer bewussten Entscheidung der Frauen ist und nicht auf Druck der Mitglieder der Familie oder der Gemeinschaft erfolgt, „rechtfertigt die Gleichstellung der Geschlechter, die der Gesetzgeber als Grundrecht der demokratischen Gesellschaft betrachtet, dass der Staat sich dem öffentlichen Ausdruck einer religiösen Überzeugung durch ein Verhalten, das nicht kompatibel mit dem Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen ist, widersetzt“.

Diese Ansicht wurde auf der Grundlage der gleichen Argumente und fast mit denselben Worten, durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte¹⁰ bestätigt.

Der Ausdruck religiösen Glaubens am Arbeitsplatz

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte¹¹ urteilte über mehrere britische Verfahren der Bekundung des religiösen Glaubens im beruflichen Kontext. Eines der Interessen dieses Urteils betrifft nicht die muslimische Religion oder andere Minderheitsreligionen, sondern das Christentum. Das Gericht erwähnt beiläufig, dass eines der Verfahren eine koptische Frau betrifft, und ein anderes eine „orthodoxe“ Christin, ohne im letzteren Fall zu präzisieren, ob sich das Adjektiv auf die Kirche bezieht, der sie angehört, oder auf die Natur ihres Glaubens. Aber diese Charakteristiken spielten, wie wir sehen werden, keine Rolle bei der Beurteilung.

¹⁰ EGMR (2. Kammer), 11. Juli 2017, Dakir / Belgien.

¹¹ EGMR (4. Kammer), 15. Januar 2013, Eweida / Vereinigtes Königreich



Darf eine Christin an ihrem Arbeitsplatz ein Kreuz tragen?

Ein erste Fall betraf eine Stewardess von British Airways, die unter ihrer Uniform eine Halskette mit einem Kreuz tragen wollte. Die Fluggesellschaft hatte eine Arbeitsordnung, die solche äußerlichen Zeichen verbot. Infolge der Beschwerde der Arbeitnehmerin prüfte sie die Arbeitsordnung und erlaubte schließlich diese Zeichen. In der Zwischenzeit hatte sie die Person aber einer administrativen Beschäftigung zugeführt, die sie nicht mehr mit der Öffentlichkeit in Verbindung brachte. Das Verfahren betraf die Entschädigung für die moralische Schädigung während der Zeit, wo sie ihre Funktion als Stewardess nicht ausübte. Die britischen Arbeitsgerichte haben ihre Klage zurückgewiesen.

Ein zweiter Fall handelt ebenfalls von einer Halskette mit einem Kreuz, getragen von einer Krankenschwester einer geriatrischen Pflegeeinrichtung. Es wird im Urteil festgehalten, dass die Pflegerinnen dieses Krankenhauses eine Arbeitsbluse mit V-Ausschnitt tragen, so dass das Kreuz frei sichtbar herabhängt. Das Krankenhaus argumentierte, dass die Krankenpflegerin manchmal verwirrte Patienten behandeln muss, die die Kette greifen und sie oder sich selbst an den Armen des Kreuzes verletzen könnten. Die Betroffene selbst lehnte die Kompromisslösung ab, das Kreuz um ihr Namensschild zu binden, das sie während der Pflege ihrer Patienten ablegt. Nachdem sie vorübergehend einem nicht-pflegerischen Dienst zugewiesen wurde, hat man die Frau entlassen. Ihre Klage wurde vom englischen Gericht zurückgewiesen.

Darf ein Christ Homosexuellen seinen Dienst verweigern?

Der dritte Fall betraf eine Landesbeamtin, deren religiöse Überzeugungen sie davon ab-

hielt, homosexuelle Lebensgemeinschaften zu registrieren. In England sind die Landesbeamten nicht nur für das Register zuständig, sie übernehmen auch die in Belgien übliche Rolle des Bürgermeisters oder eines Schöffen, die Zeremonien der Trauung oder „Lebenspartnerschaft“ durchzuführen. Es wurde anerkannt, dass einige Gemeinden ihren Mitarbeiter eine Gewissensverweigerung aus solchen Gründen erlauben. Die betroffene Gemeinde hatte zunächst akzeptiert, dass die Beschwerdeführerin von dieser Aufgabe befreit wurde, indem man sich mit anderen Kollegen arrangierte. Als diese aber zu protestieren begannen, wurde diese Lösung aufgegeben. Die Angestellte reichte Klage ein wegen Diskriminierung und Belästigung, und das Arbeitsgericht gab ihr Recht. Es befand, dass „die Gemeinde den Rechten der Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender mehr Wert einräumte als dem Recht der Betroffenen, einen orthodoxen christlichen Glauben zu bezeugen“. Jedoch wurde dieses Urteil vom Berufungsgericht reformiert, dessen Entscheidung vom Appellationshof bestätigt wurde. Dieser befand, dass die Gemeinde nicht nur das Recht sondern auch die Pflicht hat, ihre Mitarbeiter zum Erledigen der Formalitäten im Zusammenhang mit der Lebenspartnerschaft zu verpflichten.

Der vierte Fall betraf schließlich einen Psychologen, der in einem privaten Zentrum der Familienberatung eingestellt war und der es ablehnte, Homosexuelle auf sexuellem Gebiet zu beraten. Das Zentrum, für das er arbeitete, bekannte sich zum Respekt seiner Kunden, auch ihrer sexuellen Orientierung. Zunächst war der Psychologe entsprechenden Anfragen ausgewichen, weil er zugab, dass es in der Tat einen Konflikt zwischen seinem christlichen Glauben und der Beratung von Homosexuellen gab, aber er sagte,



er würde sich zur Charta des Zentrums bekennen, wenn es sein müsse. Davon überzeugt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die leiseste Absicht habe, wie angegeben zu handeln, entließ der Arbeitgeber ihn wegen fehlerhaftem Verhalten. Im Rahmen der Gerichtsverhandlung gegen diese Entscheidung bestätigte der Arbeitnehmer offiziell seinen Widerstand, diesen Teil seiner Arbeit zu verrichten aus Gewissensgründen, die auf seine religiösen Überzeugungen basieren.

Richter sind keine Theologen

Die erste Frage, die sich den Richtern stellte, bestand darin zu wissen, wie der Inhalt eines religiösen Glaubens zu definieren ist.

Wenn man „das Christentum“ als eine einzige Religion betrachtet, gibt es eine Vielzahl zwischen den verschiedenen Kirchen und auch innerhalb der verschiedenen Kirchen, über die Art der konkreten Vorschriften, der möglichen Anpassungen in Funktion der Umstände, usw. Das gleiche gilt für den Islam und die meisten anderen Denksysteme. Kein Richter kann entscheiden, was zu tun oder nicht zu tun ist, um ein guter Christ, ein guter Muslime,... zu sein.

Im Koran geben einige Verse an, dass Frauen sich dezent zu kleiden haben¹², aber es gibt im Islam mehrere Traditionen, die die Art und die konkreten Modalitäten dieses Gebots präzisieren. Weder im Evangelium noch in den offiziellen Texten der Kirche steht geschrieben, dass eine Christin ein Kreuz um den Hals tragen muss. Die katholische Kirche bezeichnet Homosexualität als „objektiv untergeordnet“ und ruft die betroffenen Personen zur

„Keuschheit“ auf. Aber sie schreibt auch vor, Homosexuelle „mit Respekt, Mitgefühl und Sensibilität“ zu begegnen und ihnen gegenüber „jede Bezeugung ungerechter Diskriminierung¹³“ zu vermeiden.

Die Kirche gewährt homosexuellen Beziehungen nicht das Sakrament der Ehe und protestiert gegen die Verwendung des Wortes „Ehe“ für solche Verbindungen, hat sich aber nicht gegen die rechtliche Entwicklung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften positioniert, wie sie vom englischen Gesetz organisiert wird. Obwohl sie sie nicht billigt, betrachtet sie sie nicht als Verbrechen und kann daher auch nicht einen Katholiken als Komplizen eines Verbrechens betrachten, wenn er im Rahmen seiner Funktionen eine solche Verbindung offiziell registrierten muss. Die orthodoxe Kirche, auf die sich die Standesbeamtin im dritten Fall berief, denkt nicht anders und hat auch den Ruf, weniger inquisitorisch als ihre lateinische Mitschwester zu sein bezüglich dessen, was sich „unter der Bettdecke“ abspielt.

Letzten Endes, ausgehend von den untersuchten Fällen, hat wahrscheinlich der Eheberater die theologisch plausibelsten Gründe, einen Widerspruch zwischen einem Teil seines Berufes und den Lehren der Kirche zu sehen. Aber die Frage ist nicht zu wissen, welcher der richtige Weg aus religiöser Sicht ist, um seinen Glauben zu leben und zu bestätigen, sondern ob die von der Person gewählte Form in der Gesellschaft zulässig ist.

Letztendlich muss das Individuum selbst seinen Glauben definieren: Die Richter haben

¹² Man zitiert meistens den Vers 31 der Sure 24 : Und sag den gläubigen Frauen, sie sollen ihre Augen niederschlagen, und ihre Keuschheit bewahren, den Schmuck, den sie tragen, nicht offen zeigen, soweit er nicht normalerweise sichtbar ist, und ihre Tücher über ihre Busen ziehen.“

¹³ Katechismus der katholischen Kirche



nur das Recht zu überprüfen, ob die religiösen Einwände „aufrichtig und kohärent“ genug sind.

In Anlehnung an eine Betrachtung der englischen Rechtsprechung in dieser Angelegenheit präzisiert der Europäische Gerichtshof jedoch, dass anzuerkennen ist, dass der religiöse Glaube, der den Glauben an das Übernatürliche umfasst, nicht immer zur einer „klaren Darstellung“ und noch weniger zu einer „rationalen Rechtfertigung“ geeignet ist: Wenn Richter keine Theologen sind, so ist dies nicht anders für die Mehrheit der Gläubigen. In den abgeurteilten Fällen führte der Gerichtshof aus, dass nicht bestritten wurde, dass die betroffenen Personen in Funktion einer religiösen Vorschrift handelten.

Ein Gleichgewicht der Rechte

Das einzige Kriterium, an das sich der Richter halten kann, ist definitiv das Gleichgewicht der Rechte.

Der Gerichtshof für Menschenrechte bestätigte die Argumentation der englischen Rechtsprechung, außer im Falle der Stewardess, wo er befand, dass man dem durchaus legitimen Wunsch des Arbeitgebers, seinem Personal eine Uniform aufzuzwingen, die einem bestimmten Markenimage entspricht, „eine übertriebene Bedeutung“ beigemessen hat. Wir erinnern uns daran, dass British Airways ihre Arbeitsordnung im Laufe des Verfahrens abgeändert hatte, sodass sich das Urteil letzten Endes nur auf eine Übergangssituation bezog. Im Falle der Krankenschwester bestätigte der Gerichtshof die Sicherheitsargumente des Krankenhauses und verbot das Tragen einer Halskette mit Kreuz.

Im Falle der Standesbeamtin befand der Ge-

richtshof, dass das Recht der Betroffenen, ihren Glauben zu bezeugen, konfrontiert werden muss mit dem Recht der homosexuellen Partner, gemäß dem Gesetz registriert zu werden.

Im Fall des Psychologen urteilte der Gerichtshof, dass ein privates Zentrum das Recht hat, seine Angestellten dazu zu zwingen, ihr Prinzip der Nicht-Diskriminierung einzuhalten, vor allem in Funktion der sexuellen Orientierung des Kunden und auch bezüglich der affektiven und sexuellen Beratung.

Das islamische Kopftuch am Arbeitsplatz - Privatsektor

Der Europäische Gerichtshof verkündete zwei Urteile über das kontroverse Thema des Tragens religiöser Symbole - in diesem Fall des islamischen Kopftuches - am Arbeitsplatz.¹⁴

Das erste Urteil bezieht sich auf eine Frage des belgischen Kassationshofes und betrifft eine Angestellte einer Sicherheitsgesellschaft, deren Arbeitsordnung „das Tragen von sichtbaren Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen sowie die Ausführung der daraus hervorgehenden Riten am Arbeitsplatz“ verbot. Diese Klausel wurde nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmerin in die Arbeitsordnung aufgenommen. Dies geschah allerdings als Reaktion darauf, dass sich die Arbeitnehmerin zu einem bestimmten Zeitpunkt dazu entschloss, das Kopftuch zu tragen. Es wird jedoch nicht bestritten, dass diese Abänderung der Arbeitsordnung eine Formalisierung der Situation im Unternehmen darstellt, wie sie vorher vom Arbeitgeber vorgeschrieben war und im Unternehmen üblich. Die Arbeitnehmerin wurde mittels Kündigungsfrist entlassen. Die

¹⁴ CEJ (große Kammer), 14. März 2017, Verfahren C-157/15 (Achbita / G4S Secure solution) und C-188/15 (Bougnanou / Micropole).



Frage, die vor den Arbeitsgerichten zu klären war, bestand darin zu wissen, ob es sich um eine willkürliche Entlassung handelte, die aus einer Diskriminierung hervorging.

Die Klage der Arbeitnehmerin wurde vom Arbeitsgericht und vom Arbeitshof von Antwerpen zurückgewiesen. Die Arbeitnehmerin und das Zentrum für Chancengleichheit wandten sich schließlich an den Kassationshof, der die Frage weiter an den Europäischen Gerichtshof leitete.

Das zweite Urteil, das eine Frage des französischen Kassationshofes beantwortet, betrifft eine Angestellte eines Computer-Consulting-Unternehmens. Eine Regelung dieser Art entspringt weder der Arbeitsordnung noch einer externen Norm des Unternehmens, aber der Arbeitgeber hatte direkt bei ihrer Einstellung präzisiert, dass das Tragen des Kopftuches „unter allen Umständen“ verboten ist, sobald die Arbeitnehmerin „intern oder extern mit Kunden des Unternehmens in Kontakt tritt“. „Im Interesse unseres Unternehmens sind wir in der Tat gezwungen, gegenüber unseren Kunden dafür zu sorgen, dass Diskretion herrscht über die persönlichen Einstellungen unserer Mitarbeiter.“

Die Arbeitnehmerin lehnte es ab, dieser Aufforderung zu folgen und wurde fristlos entlassen. Das Arbeitsgericht von Paris, bestätigt durch den Appellationshof, verurteilte den Arbeitgeber dazu, ihr eine Unterbrechungsentschädigung zu zahlen, nach Form des französischen Rechts. Doch der eine oder andere weigerte sich, den Arbeitgeber einer Diskriminierung zu beschuldigen. Die Arbeitnehmerin wandte sich an den Kassationshof (mit der Unterstützung der Vereinigung zum Schutz

der Menschenrechte), der den Europäischen Gerichtshof um eine Beurteilung bat.

Die Gesetze, die die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung im Bereich der Arbeit¹⁵ festzuschreiben, entstammen aus der Umsetzung der Europäischen Richtlinien¹⁶.

Dies erklärt, dass diese Fragen an den Gerichtshof der Europäischen Union hergetragen werden, um eine einheitliche Auslegung dieses Prinzips in der gesamten Union zu gewährleisten.

Im „belgischen“ Urteil beginnt das Gericht mit dem Urteil, dass es sich nicht um eine direkte Diskriminierung handelt, da die Arbeitsordnung keine Unterscheidung nach der Art der Überzeugung macht und da nicht behauptet wird, dass das Unternehmen in der Praxis solche Unterscheidungen macht. Laut den Richtlinien sind direkte Diskriminierungen im Prinzip verboten, außer wenn „aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausführung das fragliche Merkmal eine wichtige und wesentliche berufliche Anforderung darstellt, insofern das Ziel legitim und die Forderung angemessen ist.“

Zu prüfen ist demnach, ob diese Klausel eine indirekte Diskriminierung darstellt, d.h. ob „die scheinbar neutrale Verpflichtung (aufgezwungen durch die Arbeitsordnung) tatsächlich zu einer besonderen Benachteiligung für die Personen führt, die einer Religion oder bestimmter Glaubensrichtungen angehören“. Indirekte Diskriminierungen sind erlaubt (oder indirekte Behandlungsunterschiede sind nicht diskriminierend), wenn sie „durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt sind und wenn die Mittel zur Erreichung dieses

¹⁵ In Belgien für Fragen der Diskriminierung aufgrund der Rasse: Gesetz vom 15. Februar 1993; andere Gesetze betreffen einerseits den Umgang zwischen Männern und Frauen, andererseits die anderen Diskriminierungen.

¹⁶ Richtlinie 2000/78 vom 27. November 2000



Zieles angemessen und erforderlich waren“. Der Gerichtshof ist der Ansicht, dass „die Absicht, in den öffentlichen wie privaten Beziehungen zu den Kunden eine politische, philosophische oder religiöse Neutralität zu bekunden, als legitim betrachtet werden kann“. Im Falle eines privaten Arbeitgebers wie einer Sicherheitsgesellschaft handelt es sich um eine Anwendung der Freiheit des Unternehmens.

Das Gericht erkennt an, dass die Tatsache, das sichtbare Tragen von Glaubenszeichen zu verbieten, „in der Lage ist, die ordnungsgemäße Anwendung einer Neutralitätspolitik zu gewährleisten, unter der Bedingung, dass diese Politik wirklich in kohärenter und systematischer Weise fortgesetzt wird“.

Es muss allerdings noch geprüft werden, ob dieses Verbot auch „notwendig“ zur Wahrung dieses Prinzips ist und das Gericht präzisiert, dass es sich um „das strikt Notwendige“ handeln muss. Für das Gericht besteht diese Notwendigkeit in der Tat nur für die Arbeitnehmer, die „in Bezug zum Kunden stehen“. Es muss also geprüft werden, „ob, unter Berücksichtigung der Zwänge für das Unternehmen und ohne dass dieses eine zusätzliche Belastung erleidet, es dem Arbeitgeber möglich gewesen wäre, angesichts der Weigerung der Arbeitnehmerin auf das Tragen des Kopftuches zu verzichten, ihr einen anderen Arbeitsposten vorzuschlagen, der keinen Sichtkontakt zu den Kunden herstellt, anstatt sie zu entlassen“.

Im „französischen“ Urteil geht aus der Akte nicht hervor, dass die Arbeitnehmerin entlassen worden wäre in Anwendung einer Regelung, ähnlich der Arbeitsordnung G4S, die das Tragen von Glaubenszeichen verbietet. Die Situation erweist sich dann als direkte Diskriminierung und es muss ermittelt werden, ob

die Abwesenheit von Glaubenszeichen eine „wesentliche und entscheidende Anforderung“ darstellt.

Im vorliegenden Fall war die Rechtfertigung, die zunächst vom Arbeitgeber angegeben wurde, ein von einem Teil der Kunden geäußelter Wunsch und es wurde auch später keine andere Rechtfertigung hinzugefügt.

Klare Entscheidung des Gerichtshofes

„Der Begriff der wesentlichen und bestimmten beruflichen Anforderung bezieht sich auf eine objektive Anforderung aufgrund der Art oder der Bedingungen der Ausführung der beruflichen Tätigkeit. Er erstreckt sich nicht auf subjektive Betrachtungen, wie die Absicht des Arbeitgebers, die besonderen Wünsche der Kunden zu berücksichtigen“.

Die Presseberichte, einschließlich der Berichterstattung über die Kommentare der Sonderorganisationen (z.B. UNIA in Belgien), begrüßten im Allgemeinen die „Klarheit“ der Urteile und ließen verlauten, dass der (französische) „Säkularismus“ den „Kommunitarismus“ besiegt habe.

Wir begrüßen vielmehr die Nuance des Gerichtshofes.

Das Kriterium des „Kontaktes mit der Öffentlichkeit“ ist zum Beispiel bei weitem kein Allheilmittel. Es gibt wenige Arbeitsverträge, in denen die Tatsache des Kundenkontaktes ein wesentliches, unveränderliches Element darstellt, außer in beiderseitigem Einverständnis. Selbst wenn es das ist, so betrachten sehr wenige Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) ihre Arbeitsbeziehung nur in Funktion des Vertrages, der ihr an einem bestimmten Zeitpunkt eine Form verleiht. Eine Arbeitsbeziehung beinhaltet fast immer Veränderungen der Aufgaben und mehr oder weniger bedeutende Änderungen wesentlicher Vertragsbestimmungen. Was die Beamten angeht, so ist das „Gesetz



des Wandels“ sogar ein wesentliches Merkmal ihres Status. Sollte die Frage des Tragens von Glaubenszeichen zum wesentlichen Element bei der Auswahl eines Arbeitnehmers für eine bestimmte Funktion werden, so wird dies zu verschiedenen Problemen führen.

Zumal eindeutig feststeht, dass die Präferenzen „der Öffentlichkeit“ oder deren angenommenen Präferenzen, an sich keine „bestimmende berufliche Anforderung“ darstellen, die zu direkten Diskriminierungen rechtfertigen, zum Beispiel zwischen „assertiven“ Zeichen wie das islamische Kopftuch und diskreteren, aber durchaus sichtbaren Zeichen wie ein Kreuz an einer Halskette, ein Ring mit freimaurerischen Symbolen, usw.

Die Rechtsprechung des Gerichtshofes schaltet also nicht die Notwendigkeit eines Dialogs aus, möglichst nahe am Geschehen über die Art des Zusammenlebens nachzudenken und möglichst auf Kompromisse zurückzugreifen zwischen einer assertiven Bestätigung einer Überzeugung und den beruflichen Anforderungen.

Das islamische Kopftuch bei Actiris

Ein Urteil des Arbeitsgerichtes Brüssel¹⁷ bestätigt das Recht der muslimischen Angestellten von Actiris (der regionale öffentliche Dienst für Arbeitsbeschaffung von Brüssel), das Kopftuch an ihrem Arbeitsplatz zu tragen. Die klagenden Mitarbeiterinnen wurden zu einer Zeit eingestellt, wo die Arbeitsordnung von Actiris noch nicht auf diese Frage einging. Wahrscheinlich infolge ihres Verhaltens sah sich Actiris dazu veranlasst, diese Frage zu re-

geln. Im Dezember 2012 wurde die Arbeitsordnung um eine Klausel erweitert bezüglich der „Arbeitskleidung“, die vorschrieb, dass „das Outfit bezüglich Kleidung und ähnlichem“ diskret und nicht in Opposition zu „den Aufgaben von Actiris“ zu sein hat und fordert ausdrücklich: „Jede Kopfbedeckung ist verboten“. Dieser letzte Satz wurde im April 2013 gestrichen. Andererseits wurde dem Artikel über den Grundsatz der Neutralität des öffentlichen Dienstes ein Absatz hinzugefügt: „Während seiner Arbeit zeigt das Personal von Actiris keine religiösen, politischen oder philosophischen Vorlieben weder in seinem Outfit noch in seinem Verhalten.“

Auf der Grundlage dieser Neuregelung sind die betroffenen Arbeitnehmerinnen gebeten, ihre Kopftücher nicht mehr zu tragen für die Dauer ihrer Arbeitszeit. Angesichts ihrer Ablehnung wurde ein Entlassungsverfahren begonnen. Dieses Verfahren wurde auf Befehl des Gerichts zurückgezogen, bestätigt durch den Gerichtshof, in Erwartung des Urteils über die Unterlassungsklage.

Unterlassungsklage

Im Rahmen einer Unterlassungsklage eines Diskriminierungsverfahrens¹⁸ wird die Interaktion zwischen religiösen und beruflichen Verpflichtungen an sich nicht behandelt, sondern nur der Aspekt, der eine Diskriminierung hervorruft. Kann man von Diskriminierung sprechen, wenn sich die strittige Klausel auf alle Zeichen bezieht, die jegliche Überzeugung oder jeglichen Glauben repräsentieren? Scheinbar ist die Klausel effektiv neutral, aber in Verbindung mit den Zeichen, wie das

¹⁷ Frankophones Arbeitsgericht Brüssel, Richterammer, 16. November 2015, RG 13/7830/A.

¹⁸ Brüsseler gerichtliche Anordnung vom 4. Dezember 2008 „zur Förderung der Vielfalt und zur Bekämpfung der Diskriminierung in der Brüsseler regionalen öffentlichen Funktion“, deren Inhalt dem föderalen Anti-Diskriminierungsgesetz entspricht (Gesetz vom 10. Mai 2007).



islamische Kopftuch, die von einer Religion vorgeschrieben werden, führt sie zu einem wirklichen Konflikt zwischen den beruflichen Pflichten und dem Recht, die Religion seiner Wahl zu bekennen. In diesem Sinne schafft sie indirekt eine Ungleichbehandlung gegen die Befürworter einer Religion, die wie der Islam Frauen gegenüber Kleidungsvorschriften beinhaltet.

Die Neutralität des öffentlichen Dienstes

Wie wir oben sahen, ist eine unterschiedliche Behandlung, jedenfalls wenn sie indirekt erfolgt, nicht diskriminierend, wenn sie „durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt war und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich waren“. Diesbezüglich oft angeführte Ziele sind die Erfordernisse der Sicherheit oder Hygiene¹⁹ oder die Existenz einer Uniform oder einer Arbeitskleidung, die dem Markenimage des Unternehmens entspricht²⁰.

Im Falle von Actiris basiert die Klausel auf den Grundsatz der Neutralität des öffentlichen Dienstes. Die Existenz dieses Prinzips ist zweifellos. Die öffentlichen Dienste müssen alle ihre Nutzer ohne Diskriminierung behandeln, und diese Verpflichtung, die auf die Verwaltung als Abstraktion basiert, gilt auch für jeden ihrer Beamten. Zur Unparteilichkeit angehalten sind die Mitarbeiter der öffentlichen Dienstleistungen gezwungen, diese Unparteilichkeit in ihrem äußeren Verhalten zu zeigen. Die Frage besteht nun darin zu wissen, ob der Arbeitnehmer durch das Tragen eines durch

einen bestimmten Glauben vorgeschriebenen Kleidungsstückes berechnete Zweifel an seiner Unparteilichkeit aufkommen lässt. Eine positive Antwort wird gewöhnlich gegeben für Inhaber bestimmter Funktionen der Behörde, z.B. bei Beamten der Strafverfolgungsbehörden oder auch bei Richtern. Für diese Berufe führt die spezifische Anforderung der Neutralität in der Regel auch zur Verpflichtung, bei der Ausübung ihrer Funktionen eine Uniform oder ein bestimmtes Kostüm zu tragen. Aber was ist mit den administrativen oder sozialen Funktionen innerhalb eines Arbeitsamtes?

Zu diesem Thema gibt es zwei Schulen der Interpretation, die der Gerichtshof „inklusive Neutralität“ und „exklusive Neutralität“ nennt.

Die inklusive Neutralität bedeutet, dass der Staat die Vielfalt der Meinungen und Überzeugungen schützt und auch frei ausdrücken lässt, auch bei seinen eigenen Beamten, solange dies nicht das berufliche Verhalten beeinträchtigt.

Exklusive Neutralität bedeutet, dass der Staat, einschließlich seiner Beamten, sich strikt von Meinungen und Überzeugungen distanzieret.

Diese beiden Konzepte waren Gegenstand einer aufmerksamen Untersuchung in einem Urteil, das kurz nach dem Brüsseler Urteil durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte gesprochen wurde²¹. Die sogenannte „exklusive“ Neutralität ist verankert in einer begrenzten Anzahl von Staaten des Europa-

¹⁹ Dieses Ziel steht an der Basis der Arbeitsordnungen von Pflegeeinrichtungen, Kinderkrippen, usw., einschließlich der VoG „Maison d'Enfants“, die die Strukturen der Kinderbetreuung von Actiris verwaltet.

²⁰ Abgesehen von den Uniformen, die an das kommerzielle Image des Arbeitgebers gebunden sind, verbieten es manche Arbeitsordnungen, die sichtbaren Zeichen der Religionszugehörigkeit bei der Ausübung der Funktionen der externen Vertretung zu tragen.

²¹ Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, 5. Sektion, 26. November 2015, Ebrahimian / Frankreich



rats, der bedeutendste darunter ist zweifelsfrei Frankreich, wo eine strikte Trennung „zwischen Kirche und Staat“ in der Verfassung verankert ist. Der Gerichtshof erkannte die Legitimität dieses Ansatzes an, obschon er dem Mainstream der Länder des Europäischen Rates nicht entspricht, in dem Maße wo er ausdrücklich in der Verfassung oder in den Normen gleicher Art aufgeführt wird. In diesem speziellen Kontext erlaubte er, dass ein französisches Krankenhaus seiner Sozialassistentin das Tragen des Kopftuches verbot, da sie in direktem Kontakt mit psychiatrischen Patienten stand, die sich in einem Zustand der Schwäche oder Abhängigkeit befanden. Dieses Urteil scheint - im Gegensatz - zu bestätigen, dass ein Staat nicht legitimiert ist, Regeln solcher Art aufzuzwingen, wenn er aus dem Säkularismus heraus eine andere Auffassung als Frankreich vertritt. Belgien ist kein „weltlicher“ Staat im französischen Sinn des Wortes, auch wenn es wahrscheinlich weniger weit geht als andere Länder bei der sogenannten „inklusionen“ Auffassung^{22 23}.

In ähnlicher Weise wäre die Regel nicht unbedingt legitim außerhalb des Kontextes von Arbeitnehmern in Kontakt mit Nutznießern in einer Abhängigkeitssituation.

Um dieser Position irgendwie vorzugreifen, fragte das Gericht weshalb die Regel nicht auf die Personalmitglieder mit Kundenkontakt begrenzt wurde. Actiris hat sich geweigert, diesen Weg zu gehen. Es ist schwierig, die Funktionen mit und ohne Kundenkontakt strikt voneinander zu unterscheiden. Zudem

ist es unmöglich sicherzustellen, dass ein bestimmtes Personalmitglied während seiner gesamten Laufbahn eine Funktion bestimmter Art bekleidet. Es ist unangebracht, dass Überlegungen, wie das Tragen eines Kopftuches, bei der Vergabe von Posten eine Rolle spielen. Oder hätte man einen Kompromiss finden können in einer Regelung laut deren die Arbeitnehmerin ihr Kopftuch abnimmt wenn sie in Kontakt zur Öffentlichkeit tritt? Wenn die Hypothese eines solchen Kompromisses hervorgehoben wurde, so hat das Gericht ihn jedenfalls nicht bestätigt.

Die Grenzen des gerichtlichen Weges

Die Direktion von Actiris, gefolgt von ihrem Verwaltungsausschuss, erachtete, dass Actiris ein gerichtliches Verfahren nicht gewinnt. Angenommen, dass das Arbeitsgericht ihr zustimmt, hätte dies die Geister in keiner Weise beruhigt.

Das ist eine Grenze der Anti-Diskriminierungsgesetze, die sich nicht nur im Bereich der religiösen Diskriminierungen zeigt: Die Prozeduren, die sie vorsieht, vereinen die wirklichen Akteure der Problematik, die in der Arbeitswelt meistens kollektiver Art sind, nicht an einem Tisch. Im Fall von Actiris: Welche konkrete Sichtweise sollte ihr Anwalt vertreten? Die des Generaldirektors? Die des Direktionsrates? Die des Verwaltungsrates, wo verschiedenen Meinungen herrschen? Die des zuständigen Ministers, dessen persönliche Meinung nicht von der Brüsseler Regie-

²² V. de Coorebyter, „Die Neutralität ist nicht neutral“, in D. Cabiaux u.a. *Neutralité et faits religieux: quelles interactions dans les services publics?*, Louvain-la-Neuve, 2014.

²³ Das Gericht hebt hervor, dass das VDAB, das flämische Pendant von Actiris, das auch in Brüssel zuständig ist für die niederländischsprachige Berufsausbildung, seinen Mitarbeiterinnen das Tragen des Kopftuches nicht verbietet.



rung unterstützt wird? Und was ist mit den Arbeitskollegen, die von Prozessen dieser Art ferngehalten werden, obschon sie bestimmt eine Meinung vertreten, die allerdings nicht unbedingt einstimmig ist? Ohne von den Nutzern zu reden, obschon die Regelung in deren Namen gerechtfertigt wurde.

Im Verwaltungsausschuss wie im Basiskonzentrierungsausschuss (das Äquivalent des Betriebsrates im öffentlichen Dienst, zuständig unter anderem für die Erstellung der Arbeitsordnung) schlug die CSC vor, dass die Frage in den Organen diskutiert werden sollte, die sich speziell mit dem Thema Vielfalt im öffentlichen Dienst befassen²⁴: auf regionaler Ebene für die Grundsatzfrage des Inhalts des Neutralitätsprinzips, auf Ebene von Actiris für die eventuellen praktischen Fragen, die die Annullierung der fraglichen Klausel in der Arbeitsordnung aufwirft. Der Verwaltungsausschuss einigte sich auf eine solche Lösung, ohne die zu bemühenden Organe explizit zu erwähnen.

Ein „Laizismus wie in Frankreich“ in Belgien?

Muss in Belgien eine Regelung des „Laizismus wie in Frankreich“ eingeführt werden? Es geht um die Tragweite der Vorschläge hinsichtlich einer Verfassungsänderung, die von bestimmten politischen Parteien hervorgebracht werden, die traditionell als „säkular“ eingestuft werden. Ohne den Auswirkungen einer solchen Debatte vorzugreifen wird man einfach sagen, dass es diskriminierend wäre, einen „Laizismus in verschiedenen Geschwindigkeiten“ einzuführen, der zum Beispiel dazu führen würde, die Gebote einer bestimmten Religion zu verbieten, ohne andere belgische

Traditionen über die Beziehung zwischen Staat und Religion infrage zu stellen.

Lohnt das Tragen des Kopftuchs bei Actiris eine solche Debatte? Ist es wahr, dass ein Brüsseler nicht muslimischer Arbeitsuchender oder eine muslimische Arbeitslose, die keinen Schleier trägt, sich berechnete Sorgen machen müssen, von einer Angestellten mit Schleier diskriminiert zu werden durch die bloße Tatsache, dass diese verschleiert ist?

Oder, wie argumentiert wurde, dass eine unverschleierte Angestellte von Actiris von bestimmten Arbeitsuchenden bedroht werden könnte? Können wir nicht riskieren, die Dinge so zu lassen, sodass das Arbeitsamt der Region Brüssel-Hauptstadt, deren Einsatz für die Vielfalt und die Nicht-Diskriminierung nicht in Zweifel gestellt werden kann, auf der Ebene des eigenen Personals dazu beitragen kann, eine schwierige Debatte zu versachlichen?

Paul PALSTERMAN

Regionalsekretär Brüssel

August 2017

²⁴ Siehe Art. 5 der gerichtlichen Verordnung vom 4. September 2008



Anhang 5. Beispiel eines KAA im Ölsektor „System der Urlaubstage“

Die Arbeitnehmer können einen „säkularen“ Urlaubstag in kultureller (religiöser) Form nehmen. Art. 27/§4bis.

KAPITEL VI

Urlaubssystem

§4bis. Seit dem 1. Januar 2006 wird ein (1) regionaler kultureller Urlaubstag gewährt, der vom Betriebsrat bestimmt wird und der wie im System „Tages-Abkommen“ entlohnt wird.

Die Gewährung erfolgt kollektiv in Konzertierung mit dem BR und geschieht gemäß den Angaben über die Gewährung wie sie in der Gesetzgebung über die Feiertage angegeben sind.

Anhang 6. Beispiel eines Artikels der Arbeitsordnung „das Kopftuch passend zur Uniform/Arbeitskleidung“

XII. ARBEITSKLEIDUNG

Art. 30. Das Personalmitglied trägt die Kleidung und Accessoires, die ihm durch die jeweiligen Richtlinien eines jeden Dienstes oder Sektors zur Ausführung seiner Funktion vorgeschrieben sind. Es achtet darauf, diese nicht zu beschädigen und sich jederzeit sauber und korrekt zu präsentieren. Das Tragen jeglicher Kopfbedeckung ist verboten, außer wenn sie zum integralen Bestandteil der Arbeitskleidung gehört oder wenn es sich um einen Teil der Uniform handelt und zu diesem Zweck entworfen wurde durch die Universitätskliniken von St.Luc, ausschließlich verfügbar in der Abteilung Ankauf und Logistik.

Bei Ablauf des Vertrages müssen Kleidung und andere Accessoires, die dem Personalmitglied vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden, an die betreffende Abteilung zurückgegeben werden. Bei Nichtbeachtung dieser Formalität wird der Wert der nicht zurückgegebenen Objekte zum Zeitpunkt der Endabrechnung abgehalten. In einigen Fällen kann eine Garantie nach Rücksprache mit dem Betriebsrat gefragt werden.

Kontaktieren Sie die Diversität-Verantwortlichen zwecks Schulung,
Beratung oder Begleitung.

CSC Wallonisch Brabant

Tel. 067.88.46.47 - diversite-nivelles@acv-csc.be

CSC Brüssel-Halle-Vilvorde

Tel. 02.557.85.41 - diversite-bruxelles@acv-csc.be

CSC Charleroi-Sambre & Meuse

Tel. 071.23.09.81 - diversite-charleroi@acv-csc.be

CSC Westhennegau

Tel. 069.88.07.07 - diversite-tournai@acv-csc.be

CSC Lüttich-Huy-Waremme

Tel. 04.340.72.37 - diversite-liege@acv-csc.be

CSC Luxemburg

Tel. 063.24.20.31 - diversite-arlon@acv-csc.be

CSC Mons-La Louvière

Tel. 065.37.25.49 - diversite-mons@acv-csc.be

CSC Namur-Dinant

Tel. 081.25.40.85 - diversite-namur@acv-csc.be

CSC Verviers

Tel. 087.85.99.99 - diversite-verviers@acv-csc.be

Formation Education Culture (FEC) asbl

Service Diversité

Chaussée de Haecht, 579 B-1030 Bruxelles

Tel. 02.246.32.16 • diversite@acv-csc.be • www.diversite.be

