

Edition Österreich

REDE FREI!

*Mit Recht über das
Evangelium sprechen.*



ÖSTERREICHISCHE
EVANGELISCHE
ALLIANZ

CHRIST
& JURIST





ÖSTERREICHISCHE
EVANGELISCHE
ALLIANZ

Sie alle sollen eins sein, genauso wie du, Vater, mit mir eins bist. So wie du in mir bist und ich in dir bin, sollen auch sie in uns fest miteinander verbunden sein. Dann wird die Welt glauben, dass du mich gesandt hast.

JOHANNES 17/21

Dazu investieren wir in folgende Bereiche:

Einheit ermöglichen

gemeinsam beten

Gott sichtbar machen

Christsein leben

Gesellschaft prägen

Zukunft gestalten

evangelischeallianz.at/spenden



Sei Teil des Teams und übernimm mit Verantwortung indem du uns hilfst in diese Bereiche zu investieren.

Gerne regelmäßig oder einmalig:

Stimmen zur Broschüre

Oftmals fühlen sich Christen unsicher, wenn es darum geht, im Alltag über ihren Glauben zu sprechen. Die Broschüre ‚Rede Frei!‘ gibt in verständlicher Weise Aufschluss darüber, was rechtlich möglich ist und wie wir unseren Glauben mit Liebe und Sensibilität bekennen können. Sie ist ein wertvoller Leitfaden, der uns Mut macht, die uns gewährten Freiheiten mit Verantwortung und Freude zu nutzen.

P. Florian Calice CO, Mag.Lic. theol.

Pfarrer in St. Rochus, Diözesandirektor der Päpstlichen Missionswerke für Wien, Geistlicher Leiter des Senatus der Legion Mariens in Österreich

Mit Freude und Entschlossenheit den Glauben leben und weitergeben!

Aufgewachsen in der Sowjetunion, einem Land, in dem das Bekenntnis zum Glauben Gefängnis oder gar das Leben kostete, ist mir bewusst, dass dieses Bekenntnis auch heute noch in vielen Teilen der Welt ein Märtyrertum mit sich bringt. In Westeuropa leben wir noch in Freiheit, doch in einer zunehmend säkularen Gesellschaft, in der es entscheidend ist, sich der eigenen Glaubensfreiheit bewusst zu sein.

‚Rede Frei!‘ ist eine Broschüre, die genau dies fördert: Sie klärt über die juristischen Rahmenbedingungen auf und ermutigt uns, unser christliches Zeugnis selbstbewusst in die Öffentlichkeit zu tragen. Diese fundierte Handreichung kommt zur rechten Zeit und ist für jeden gläubigen Christen ein wertvoller Ratgeber.

Erzpriester Yuriy Kolasa

Protosyncellus/Generalvikar für die Gläubigen der katholischen Ostkirchen in Österreich

Die historischen Freikirchen haben über Jahrhunderte für Glaubens- und Gewissensfreiheit gekämpft, und zwar mit einem klaren Verständnis für die Gleichbehandlung aller Religionen. Wenn wir heute als Gläubige und als Kirchen die errungene Freiheit redlich nutzen wollen, ist diese Handreichung überaus dienlich, sowohl gegen falsche Zurückhaltung als auch gegen überschießende Tendenzen. Insofern ist den Herausgebern und allen Mitarbeiterinnen großer Dank auszusprechen.

Pastor Dietrich Fischer-Dörl

Bund der Baptistengemeinden Österreichs

Mancher Gedenktag erinnert uns daran, dass Christen allein aufgrund ihres Glaubens in vielen Ländern unserer Erde Verfolgung erleiden. Umso dankbarer bin ich für die Bekenntnisfreiheit, derer wir uns in Österreich erfreuen können. Sie zu nutzen, steht uns frei damit die Menschen um uns erfahren, worin die Hoffnung in unserem Leben begründet ist. Die Darlegung der für alle Menschen in Österreich geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen ist überaus hilfreich – ein ganz großes Dankeschön dafür an alle an der Erstellung der Broschüre Mitwirkenden.

Pastor Franz Gollatz

Vorsitzender des Rates und Sprecher der Freikirchen in Österreich (FKÖ)

Ein Beitrag zur Stärkung des öffentlichen Glaubensbekenntnisses! Das Bekenntnis zum Glauben ist ein kostbares Gut, das in unserer freiheitlichen Demokratie geschützt wird. Diese Broschüre liefert eine juristische fundierte Grundlage, die Grenzen und vor allem die Möglichkeiten der Glaubens- und Meinungsfreiheit besser zu verstehen. Sie ist ein kompakter Ratgeber für Christen, die ihren Glauben im Alltag mutig bezeugen möchten.

Revd. Dr. Christian Hofreiter

Chaplain der anglikanischen CityKirche Wien

Immer mehr Christen sind durch Medienberichte stark verunsichert, was ein Christ in der Öffentlichkeit über das Evangelium sagen und was er tun darf. Die Broschüre „Rede Frei“ gibt hier gute Tipps und rechtlich abgesicherte Informationen. So können wir Christen unsere Rechte in Anspruch nehmen, falls es nötig ist und im rechtlich abgesicherten Rahmen das Evangelium freimütig verkündigen. Ich empfehle die Broschüre jedem, der hier Klarheit haben möchte.

Markus Marosch

Generalsekretär „Weg der Versöhnung“

Ein starkes Werkzeug für die Glaubens- und Meinungsfreiheit! Diese Broschüre bietet einen wertvollen Leitfadens, wie die in Österreich fest verankerten Rechte der Glaubens- und Meinungsfreiheit im Alltag praktisch angewendet werden können. Sie ist ein Werk von großer Bedeutung, das uns ermutigt, unsere christlichen Werte offen und frei zu leben, und uns zeigt, wie weit der rechtliche Schutz tatsächlich reicht.

P. George Elsbett LC

Leiter Zentrum Johannes Paul II.

Es ist ein unglaublich großes Vorrecht, in einem Land leben zu dürfen, das sich zur freien Meinungsäußerung und Religionsfreiheit bekennt. Umso erschreckender ist es, dass gerade die freie Meinungsäußerung immer mehr unter Druck gerät. Oft wissen Menschen, Christinnen und Christen nicht, welche Rechte sie haben. Deswegen finde ich diese Broschüre äußerst hilfreich und unterstützend.

Pastor Edwin Jung MA

Präses Bund pfingstlicher Freikirchen in Österreich (BPF)

Edition Österreich

REDE FREI!

**Mit Recht über das
Evangelium sprechen.**



Diese Broschüre ist in Zusammenarbeit der Österreichischen Evangelischen Allianz mit Christ und Jurist e.V. und ADF International entstanden.

ADF International ist eine überkonfessionelle, weltweit tätige Menschenrechtsorganisation, die sich für die Freiheit und unveräußerliche Würde aller Menschen einsetzt. ADF steht für Alliance Defending Freedom (Allianz zur Verteidigung der Freiheit). Hauptaufgabe der rein spendenfinanzierten Organisation ist die juristische Unterstützung von Menschen vor Gericht, deren Grundrechte auf Meinungs-, Gewissens- oder Religionsfreiheit verletzt wurden. Der Hauptsitz von ADF International ist Wien. Weitere Büros finden sich unter anderem in Genf, Brüssel und New York, um bei der UNO und verschiedenen EU-Institutionen für Freiheitsrechte und Menschenwürde einzutreten. Dort, sowie vor nationalen und internationalen Gerichten, setzt sich ADF International dafür ein, dass Religions- und Meinungsfreiheit für alle gelten, Ehe und Familie geschützt sind, jeder ein Recht auf Leben hat und Elternrechte garantiert sind. Zudem bietet ADF International auch Ausbildungsprogramme für die nächste Generation christlicher Führungskräfte. Das intensive Fortbildungs- und Vernetzungsprogramm der *Areté Academy* beispielsweise richtet sich an herausragende Studenten und „young professionals“ aus Recht, Politik, Medien und Gesellschaft.



ADF International hat die Entstehung und Produktion dieser Broschüre koordiniert.

Weitere Informationen unter www.ADFinternational.at

„**Christ und Jurist Österreich**“ ist eine Initiative von Christen verschiedener Konfessionen, die einen juristischen Beruf erlernen, ausüben oder ausgeübt haben. Christ und Jurist Österreich möchte Christen und Juristen aus ganz Österreich eine Plattform bieten, um sich miteinander zu vernetzen und auszutauschen. Hierfür finden Tagungen und Netzwerktreffen statt, um gemeinsam zu diskutieren, zu lernen, zu beten und zu feiern. Christ und Jurist Österreich soll einen wichtigen Beitrag zur



christlichen Präsenz in der juristischen Welt und in unserer Gesellschaft leisten. Träger des Netzwerks ist ein gemeinnütziger Verein, der von einem ehrenamtlichen Vorstand geleitet wird.

Weitere Informationen unter www.christ-jurist.at

Die **Österreichische Evangelische Allianz** versteht sich als Geschwisterbund, der zum Ziel hat, alle Christen mit lebendigem Glauben zu vernetzen. So stärkt sie die Zusammenarbeit von Gemeinden und christlichen Werken über Konfessionsgrenzen hinweg. In Österreich arbeiten über 130 Organisationen auf der Glaubensgrundlage der ÖEA zusammen – unter anderem die Freikirchen Österreich (FKÖ), Open Doors, das Weisse Kreuz, Wycliff und der Bibellesebund.



Die Arbeit der Österreichischen Evangelischen Allianz teilt sich in sechs Bereiche: Einheit ermöglichen, Gemeinsam beten, Gott sichtbar machen, Christsein leben, Gesellschaft prägen und Zukunft gestalten.

Daneben koordiniert die Allianz große konfessionsübergreifende Projekte und arbeitet international mit der Europäischen Evangelischen Allianz (EEA) und der Weltweiten Evangelischen Allianz (WEA) zusammen, um sich für Menschenrechte und Religionsfreiheit einzusetzen.

Die Weltweite Evangelische Allianz wurde 1846 von 900 Vertretern aus rund 50 Kirchen und Werken in London gegründet, um die zersplitterte Christenheit zu vermehrter Zusammenarbeit zu ermutigen. Inzwischen ist sie in über 140 Ländern mit 600 Millionen Christen vertreten. In Österreich kann man die Arbeit der Evangelischen Allianz bis 1863 zurückverfolgen.

Weitere Informationen unter www.evangelischeallianz.at

INHALT

Zum Geleit	6
Wozu dieses Heft und warum jetzt?	9
Ein Leitfaden – keine Rechtsberatung	12
Wie ist die Gesetzeslage?	13
Welche Regelung hat Vorrang?	18
Beschränkungen der Meinungs- und Glaubensfreiheit	18
Wie wirkt sich der rechtliche Schutz nun konkret aus?	19
Meinungsfreiheit oder Bekenntnisfreiheit?	21
Was ist Meinungsfreiheit?	22
Was ist Glaubensfreiheit?	23
Was ist Bekenntnisfreiheit?	23
Was ist Religionsausübung?	24
Bekenntnis oder Meinungsäußerung durch Tragen eines Kreuzes?	25
Glockengeläut	26
Glaubensgespräche & Verkündigung des Evangeliums im privaten Umfeld ..	27
Was kann ich in der Kirche sagen?	28
Was ist im eigenen Zuhause erlaubt?	29
Was darf ich bei anderen zu Hause?	30
Wie verhalte ich mich auf Privatgelände?	30
Glaubensgespräche & Verkündigung des Evangeliums im Arbeitsumfeld ..	32
Der Arbeitsplatz als Ort für Glaubensgespräche und Verkündigung des Evangeliums ..	33
Was kann ich am Arbeitsplatz sagen und wie sollte ich es tun?	36
Wie ist es mit Schikane, Diskriminierung und Mobbing?	40
Sollte ich kontroverse Themen meiden?	41
Darf ich meinen Glauben mit Kunden und Geschäftspartnern teilen?	42
Wenn mein Arbeitgeber die Meinungs- und Bekenntnisfreiheit einschränkt	43
Wenn ich durch arbeitsvertragliche oder berufliche Richtlinien gebunden bin	45
Was kann ich tun, wenn es Streitpunkte zwischen meinem Arbeitgeber und mir gibt? ..	45

<i>Darf mein Arbeitgeber von mir fordern, etwas zu sagen oder zu tun, das meinem Glauben widerspricht?</i>	46
<i>Arbeit an Sonn- und Feiertagen</i>	48
<i>Gebet</i>	50
<i>Besonderheiten bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern</i>	51
Glaubensgespräche & Verkündigung des Evangeliums in der Öffentlichkeit	52
<i>Auf der Straße</i>	53
<i>Missionsveranstaltungen, Evangelisationen</i>	54
<i>An der Universität</i>	54
<i>In der Schule</i>	55
<i>Darf ich auch dann über den Glauben sprechen, wenn sich jemand dadurch angegriffen fühlt?</i>	55
<i>Wie sollte ich in der Öffentlichkeit sprechen?</i>	56
<i>Gebrauch von Schriften, Plakaten, Schildern und Ähnlichem</i>	58
<i>Meinungskundgaben vor Abtreibungskliniken</i>	58
<i>Wenn falsch über mich berichtet wird</i>	60
<i>Wenn ich wegen meines Bekenntnisses polizeilich belangt werde</i>	60
<i>Was ist bei Anfeindungen, Einschüchterung und drohender Verhaftung zu tun?</i>	61
<i>Darf ich bei anderen klingeln oder sie ungebeten anrufen?</i>	62
Glaubensgespräche & Verkündigung des Evangeliums online und in sozialen Medien	63
<i>Auf Webseiten und in Blogs</i>	64
<i>Was darf ich in sozialen Medien verbreiten?</i>	66
Glaubensgespräche & Verkündigung des Evangeliums über Werbung und Anzeigen	68
<i>Dürfen Christen werben?</i>	69
<i>Werbung in TV und Radio</i>	70
<i>Was ist mit Heilungsgebeten und heilungsbezogener Werbung?</i>	70
Dank	73
Glossar	74
Literaturverzeichnis	77

Zum Geleit

...Ich bin dazu geboren und dazu in die Welt gekommen, dass ich für die Wahrheit Zeugnis ablege. Jeder, der aus der Wahrheit ist, hört auf meine Stimme. – Jesus zu Pontius Pilatus (Johannes 18,37)

Die Wahrheit zu bekennen und die damit verbundenen Werte zu leben, kann herausfordernd sein. Das aufrichtige Ringen um Werte, unterschiedliche Meinungen, Ansichten und Weltanschauungen gibt dabei den Puls an. Die Glaubens- und Meinungsfreiheit ist das Herz einer funktionierenden Demokratie und florierenden Gesellschaft. Daher stehen diese wertvollen Freiheiten in unserem Rechtssystem unter besonderem Schutz.

Christen haben im Laufe der Geschichte immer wieder Unterdrückung und Verfolgung erlebt. Trotz aller Widerstände hat sich der Glaube an Jesus Christus und seine Lehre weltweit verbreitet und wird von über 2,6 Milliarden Menschen gelebt. Während Unterdrückung und Verfolgung in vielen Teilen der Welt traurige Realität bleiben, ist die Situation für überzeugte Christen in Österreich nahezu komfortabel.

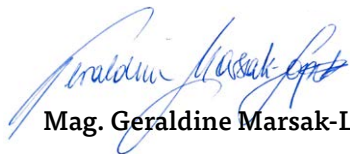
Doch auch hierzulande lassen sich Entwicklungen beobachten, die Christen als Gegenwind empfinden und die es ihnen erschweren, für ihren Glauben sowohl privat als auch öffentlich einzustehen. So stellt sich die Frage, ob solche Einschränkungen hingenommen werden müssen. Unsicherheit kommt auf: Was darf man in der Öffentlichkeit als Christ sagen? Wie steht es mit

Glaubensüberzeugungen hinsichtlich beruflicher Vorgaben?
Wie steht es mit der Toleranz angesichts verschiedener
Bekenntnisse? – Das sind nur einige der so wichtigen Fragen,
die klare Antworten brauchen, damit Menschen ihren Glauben
aktiv leben und bekennen können, sich mit ihren Werten auch
im öffentlichen Raum frei bewegen und konkrete Vorstellungen
zum gesellschaftlichen Miteinander äußern können.

In der vorliegenden Broschüre erfahren Sie, was in unserem
Staat rechtens ist, wenn man die christlichen Werte und
persönlichen Glaubensüberzeugungen weitergeben will. Es
wird dabei erläutert, wie die österreichischen und europäischen
Gesetze zum Schutz des Gewissens, der Meinungs- und der
Religionsfreiheit anzuwenden sind und welche Konsequenzen
sie haben. Der verlässliche rechtliche Rahmen der Glaubens-
und Meinungsfreiheit wird verständlich dargestellt, um jeden
Einzelnen zu ermutigen, die bestehenden Freiräume im Alltag
zu nutzen. Dabei reichen die gesetzlich festgeschriebenen
Freiheiten erheblich weiter, als viele denken. Es ist
entscheidend, sich dieser Freiheiten vollends bewusst zu sein.

Wir freuen uns, Ihnen diese Broschüre, die von ADF
International zusammen mit den Experten des Vereins
Christ und Jurist Österreich und der Evangelischen Allianz in
Österreich erarbeitete wurde, vorzustellen.

Unser Ziel ist es, Christen zu ermutigen, ihren Glauben selbstbewusst in Freiheit zu leben und dafür die Möglichkeiten, die der Rechtsrahmen bietet, aktiv zu nutzen. Wir hoffen, dass Ihnen diese Broschüre als Ratgeber dient und Ihnen Mut macht, Ihre Glaubensüberzeugungen zu vertreten.



Mag. Geraldine Marsak-Lopez, Obfrau Christ und Jurist Österreich



Oliver Stozek, Generalsekretär Österreichische Evangelische Allianz



Paul Coleman, Geschäftsführer ADF International Austria gem. GmbH

Wozu dieses Heft und warum jetzt?

VORWORT von *Weihbischof Franz Scharl*

Zur Österreich-Edition 2024

Liebe Schwestern und Brüder im HERRN,

in einer Welt, die von rasanten technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen geprägt ist, müssen wir uns als Christen die Frage stellen: Wie können wir heute überzeugend, mutig und zugleich in Liebe das Evangelium verkünden? In der Bibel lesen wir, dass wir uns vor Menschen, die uns zu Unrecht anklagen, nicht fürchten sollen. Stattdessen sind wir dazu aufgerufen, immer bereit zu sein, „Rede und Antwort zu stehen (...) über die Hoffnung, die uns erfüllt“ (1 Petrus 3,15).

Diese Broschüre „Rede Frei! – Mit Recht über das Evangelium sprechen“ hilft uns das zu tun und verschafft uns einen wertvollen Überblick rechtlicher Grundlagen. Sie dient uns nicht nur als Ermutigung, sondern auch als konkrete Hilfestellung, um die Frohe Botschaft in der Öffentlichkeit und im privaten Gespräch menschenfreundlich und argumentativ fundiert zu vertreten.

Vielleicht fragen Sie sich: Wozu diese Broschüre und warum jetzt?

Wir erleben eine Zeit, in der grundlegende Rechte, die lange als selbstverständlich galten, zunehmend unter einen alternativen Interpretationsdruck geraten. Die Meinungs- und Religionsfreiheit, die uns durch internationale Abkommen wie die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ von 1948 garantiert wird, steht immer wieder unter Beschuss. Insbesondere die Artikel 18 und 19, die die Gedanken-, Gewissens-, Religionsfreiheit sichern, stehen im Mittelpunkt akuter gesellschaftlicher Debatten. Dabei bilden diese Rechte das Fundament dafür, dass wir als Christen unseren Glauben öffentlich leben und verkünden dürfen.

Als Christen haben wir nicht nur das Recht, sondern sind vor allem auch berufen, das Evangelium - die gute Botschaft von der vergebenden Liebe Gottes für jeden Menschen - in die Welt zu tragen. Dieser Auftrag ist auch zutiefst in der Würde jedes Menschen - Gottes (wenn auch verwundbares) Gleichnis zu sein - verankert, wie es in der „Erklärung Dignitas infinita über die menschliche Würde“ (vom 2. April 2024) des vatikanischen Dikasteriums für die Glaubenslehre dargelegt wird. Diese Erklärung erinnert uns daran, dass jeder Mensch, unabhängig von seiner Lebenssituation, eine unveräußerliche unendliche Würde besitzt, die von Gott selbst stammt. Als bedingungslos geliebte Töchter und Söhne Gottes entspringt dieser Würde auch unsere Freiheit, unser Gottes-Vertrauen zu leben und bekannt zu machen.

Diese menschenfreundliche Überzeugung, dass die Würde des Menschen unabschaffbar ist, ruft uns dazu auf, das Evangelium mutig zu verkünden und uns für die Rechte der Schwächeren und Ausgegrenzten einzusetzen. In einer Zeit, in der die Menschenwürde durch verschiedenste eklatante Probleme wie Armut, Krieg, Menschenhandel, sexuelle Gewalt, Unterdrückung von Frauen, Euthanasie usw. immer wieder verletzt wird, ist es umso wichtiger, dass wir als Kirche unsere Stimme erheben und für unsere Nächsten eintreten. Diese Broschüre erinnert uns daran, dass unser Engagement für das Evangelium untrennbar mit unserem Einsatz für die Rechte und Würde aller Menschen verbunden ist.

Es gibt jedoch Tendenzen in der heutigen Gesellschaft, die versuchen, unsere Stimme zum Schweigen zu bringen. Sei es durch subtile Einschränkungen der Meinungsfreiheit, durch soziale oder politische Marginalisierung oder durch den Versuch, religiöse Überzeugungen aus dem öffentlichen Raum zu verdrängen. Hier setzt „Rede Frei!“ an: Es ist unser Recht – und mehr noch, unsere Berufung – in einer Welt der Meinungsvielfalt und oft auch der subtilen Verführung – das Licht des Evangeliums mit voller Kraft leuchten zu lassen. Lassen Sie uns dabei zusammen stets die Vision des weltweiten Friedens und der Gerechtigkeit (vgl. Jesaja 42,1-4), die auf der unantastbaren Würde eines jeden Menschen basiert, anstreben und im Herzen tragen.

Es ist meine aufrichtige Hoffnung, dass Sie durch diese Broschüre nicht nur die rechtlichen Grundlagen für Ihre Religions- und Meinungsfreiheit besser verstehen, sondern auch den Mut finden, das Evangelium im Alltag durch den eigenen Lebensstil zu verkünden. Jeder von uns ist dazu aufgerufen, die Botschaft JESU CHRISTI, die eine Botschaft der Erhöhung durch G“TT, der Befreiung und Heilung, also der Hoffnung und der Liebe ist, in die Welt zu tragen.

Möge der HERR uns alle mit den Gaben des HEILIGEN GEISTES erfüllen, um so mit Stärke, Mut und Liebe standhaft als Zeugen in der Spur JESU vorwärts zu gehen.

In CHRISTUS und im Gebet verbunden,

Euer Bruder

+ Franz Scharl, Weihbischof in Wien

Anm.: Die Schreibweise G“TT betont Heiligkeit, Ehrfurcht und Respekt. Sie nimmt die jüdische Tradition auf, nach der der Name des Herrn nicht ausgesprochen oder in seiner vollen Form geschrieben wird.

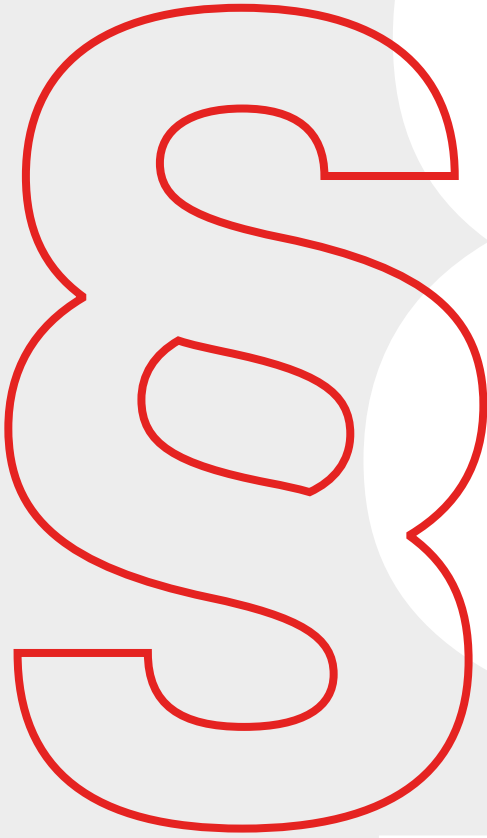
Ein Leitfaden – keine Rechtsberatung

DIESE BROSCHÜRE ist ein Leitfaden und kann Rechtliches nur beispielhaft darstellen. Sie ersetzt weder konkrete Rechtsberatung noch einen auf individuelle Bedürfnisse eingehenden seelsorglichen Rat.

Jede Möglichkeit, den Glauben zu bekennen, steht in ihrem ganz speziellen eigenen Kontext. Es kommt oft auf die Nuancen an. Ein Leitfaden kann nicht jede der vielfältigen Situationen abbilden, in denen Menschen ihren Glauben bekennen und ihn teilen. Deshalb erhebt die Broschüre keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Eine Haftung der Autoren oder Mitwirkenden ist ausgeschlossen.

Diese Broschüre ist auf dem Rechtsstand vom Mai 2024. Weil sich das Rechtssystem laufend verändert, empfehlen wir, die Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen.

Sollten Sie hinsichtlich der möglichen rechtlichen Konsequenzen eines speziellen Verhaltens unsicher sein, empfehlen wir Ihnen, weiterführende rechtliche, eventuell auch seelsorgliche, Begleitung zu suchen. Für kompetenten Rechtsrat stehen Ihnen Rechtsanwälte zur Verfügung. Für geistlichen und seelsorglichen Rat finden Sie in Kirchen und Gemeinden Ansprechpartner.



**Wie ist die
Gesetzeslage?**

Die weitestgehenden Rechte gewährt die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) des Europarats - eines Zusammenschlusses von 46 europäischen Staaten. Im internationalen Rechtsgefüge bildet die EMRK die Basis dafür, dass nach Erschöpfung des nationalen Rechtswegs der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg angerufen werden kann. In der EMRK sind folgende Menschenrechte verankert:

Artikel 9 EMRK – Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit

„(1) 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 oder Praktizieren von Bräuchen und Riten zu bekennen.

(2) 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.“

Artikel 10 EMRK – Freiheit der Meinungsäußerung

„(1) Jede Person hat das Recht auf freie Meinungsäußerung. Dieses Recht schließt die Meinungsfreiheit und die Freiheit ein, Informationen und Ideen ohne behördliche Eingriffe und ohne Rücksicht auf Staatsgrenzen zu empfangen und weiterzugeben. Dieser Artikel hindert die Staaten nicht, für Hörfunk-, Fernseh- oder Kinounternehmen eine Genehmigung vorzuschreiben.

(2) Die Ausübung dieser Freiheiten ist mit Pflichten und Verantwortung verbunden; sie kann daher Formvorschriften, Bedingungen, Einschränkungen oder Strafdrohungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale Sicherheit, die territoriale Unversehrtheit oder die öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral, zum Schutz des guten Rufes oder der Rechte anderer, zur Verhinderung der Verbreitung vertraulicher Informationen oder zur Wahrung der Autorität und der Unparteilichkeit der Rechtsprechung.“

Für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) enthält darüber hinaus die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) weitere Regelungen.

Artikel 10 GRCh – Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit

„(1) Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Dieses Recht umfasst die Freiheit, die 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.

(2) Das Recht auf Wehrdienstverweigerung aus Gewissensgründen wird nach den einzelstaatlichen Gesetzen anerkannt, welche die Ausübung dieses Rechts regeln.“

Artikel 11 GRCh – Freiheit der Meinungsäußerung und Informationsfreiheit

„(1) Jede Person hat das Recht auf freie Meinungsäußerung. Dieses Recht schließt die Meinungsfreiheit und die Freiheit ein, Informationen und Ideen ohne behördliche Eingriffe und ohne Rücksicht auf Staatsgrenzen zu empfangen und weiterzugeben.

(2) Die Freiheit der Medien und ihre Pluralität werden geachtet.“

Artikel 51 GRCh

Dieser Artikel macht deutlich, dass die Charta sämtliche Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der EU bindet. Darüber hinaus gilt sie auch für die Mitgliedsstaaten (mit Ausnahme Polens), soweit diese Unionsrecht durchführen.

In der Republik Österreich werden die Glaubens- und Meinungsfreiheit außerdem durch das Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger (StGG) garantiert, das sowohl für österreichische als auch ausländische Staatsangehörige gilt.

Art. 13 StGG

„Jedermann hat das Recht, durch Wort, Schrift, Druck oder durch bildliche Darstellung seine Meinung innerhalb der gesetzlichen Schranken frei zu äußern.

Die Presse darf weder unter Censur gestellt, noch durch das Concessions-System beschränkt werden. Administrative Postverbote finden auf inländische Druckschriften keine Anwendung.“

Art. 14 StGG

„Die volle Glaubens- und Gewissensfreiheit ist Jedermann gewährleistet.

Der Genuß der bürgerlichen und politischen Rechte ist von dem Religionsbekenntnisse unabhängig; doch darf den staatsbürgerlichen Pflichten durch das Religionsbekenntniß kein Abbruch geschehen.

Niemand kann zu einer kirchlichen Handlung oder zur Theilnahme an einer kirchlichen Feierlichkeit gezwungen werden, in sofern er nicht der nach dem Gesetze hiezu berechtigten Gewalt eines Anderen untersteht.“

Schließlich garantiert auch der Staatsvertrag von St. Germain das Recht auf Religionsausübung, soweit dies mit der öffentlichen Ordnung und den guten Sitten vereinbar ist.

Art. 63 Staatsvertrag von St. Germain

„Österreich verpflichtet sich, allen Einwohnern Österreichs ohne Unterschied der Geburt, Staatsangehörigkeit, Sprache, Rasse oder Religion vollen und ganzen Schutz von Leben und Freiheit zu gewähren.

Alle Einwohner Österreichs haben das Recht, öffentlich oder privat jede Art Glauben, Religion oder Bekenntnis frei zu üben, sofern deren Übung nicht mit der öffentlichen Ordnung oder mit den guten Sitten unvereinbar ist.“

WELCHE REGELUNG HAT VORRANG?

Sowohl das StGG als auch die EMRK und der Staatsvertrag von St. Germain haben in Österreich Verfassungsrang.¹ Wo die EMRK einen größeren Schutz als das StGG gewährt (z. B. stellt sie auch die Weltanschauungsfreiheit unter Schutz), geht die EMRK in völkerrechtskonformer Interpretation vor.²

Nach der Rechtsprechung des österreichischen Verfassungsgerichtshofes (VfGH) sind die drei verfassungsrechtlichen Bestimmungen zur Religionsfreiheit als eine Einheit anzusehen, da Art. 14 StGG durch Art. 63 des Staatsvertrages von St. Germain ergänzt wird und die dort genannten Vorbehalte (öffentliche Ordnung und die guten Sitten) in Art. 9 EMRK näher umschrieben werden.³

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist nur dann anwendbar, wenn die Durchführung von Unionsrecht betroffen ist. Dies ist allerdings häufig der Fall, weil viele österreichische Gesetze der Umsetzung europäischer Richtlinien dienen oder die Ausübung europäischer Grundfreiheiten (z. B. Warenverkehrsfreiheit, Niederlassungsfreiheit, Arbeitnehmerfreizügigkeit) berühren.

BESCHRÄNKUNGEN DER MEINUNGS- UND GLAUBENSFREIHEIT

Die Glaubensfreiheit sowie die Religionsausübung dürfen nur aus den in Art. 9 Abs. 2 EMRK genannten Gründen eingeschränkt werden. Die Meinungsfreiheit ist den Beschränkungen in Art. 10 Abs. 2 EMRK

1. Art. 149 Abs. 1 B-VG; BVG BGBl. Nr. 59/1964.

2. Korinek/Holoubek/Bezemek/Fuchs/Martin/Zellenberg (Hrsg), Österreichisches Bundesverfassungsrecht (6. Lfg 2003) zu Artikel 9 EMRK

3. VfSlg. 15.394/1998

unterworfen. So können z. B. Regelungen in Bezug auf den Arbeitsplatz diese Freiheiten einschränken.

WIE WIRKT SICH DER RECHTLICHE SCHUTZ NUN KONKRET AUS?

Die Grundrechte in EMRK und StGG binden den Staat (Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung) in seiner Beziehung zu den Bürgern.

Für Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft (für Bürger untereinander oder in ihrer Beziehung zu privaten Einrichtungen und Unternehmen) kommt das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) zur Anwendung, für Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst (z. B. Polizei, Lehrer) das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG).⁴

Das GIBG garantiert Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

§ 17 Abs. 1 GIBG

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

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,

4. https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/gleichbehandlung/Seite.186o10o.html
(abgerufen am 04.07.2023).

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

Die Glaubensfreiheit und insbesondere auch das freie Sprechen über den Glauben an Jesus Christus und alle Themen mit Glaubensbezug werden durch österreichisches und europäisches Recht stark und umfassend geschützt.



**Meinungsfreiheit
oder Bekenntnis-
freiheit?**

Die Meinungsfreiheit nach Art. 13 StGG und Art. 10 EMRK kann leichter und stärker eingeschränkt werden als die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit nach Art. 14 StGG und Art. 9 EMRK und die damit verbundene Glaubenspraxis und Religionsausübung.

Es ist also von Belang, ob es sich bei der Äußerung um eine Meinungskundgabe handelt oder ob sie in den Regelungsbereich der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit oder der Religionsausübung fällt.

WAS IST MEINUNGSFREIHEIT?

Die Meinungsfreiheit ist das Recht jedermanns, seine Meinung frei zu äußern und zu verbreiten. Dabei sind Meinungen durch die subjektive Beziehung des Einzelnen zum Inhalt seiner Aussage geprägt. Das Grundrecht schützt die Meinung und deren Äußerung, ohne dass es relevant ist, ob die Äußerung z.B. begründet oder grundlos, emotional oder rational ist oder sie als wertvoll oder wertlos, verstörend oder harmlos eingeschätzt wird.

Das Bilden, Haben, Äußern und Verbreiten einer Meinung sind als Einzelaspekte der Meinungsfreiheit geschützt. Ebenso ist die negative Meinungsfreiheit geschützt.⁵ Niemand kann also dazu gezwungen werden, sich eine Meinung zu bilden, eine Meinung zu haben, zu äußern oder zu verbreiten.

5. EGMR, 03.04.2012, Az 41723/06

WAS IST GLAUBENSFREIHEIT?

Glaubensfreiheit ist einerseits die Freiheit eines Jeden, im Bereich „Glauben“ das zu denken, was ihm beliebt. Dabei geht es nicht darum, eine Meinung beliebigen Inhalts als wahr zu erachten, sondern um das Annehmen (oder Ablehnen) der Grundsätze einer Religion. Neben diesem individuellen Aspekt ist andererseits auch der gemeinsame Glaube geschützt, also der Zusammenschluss von Gläubigen zu einer Glaubensgemeinschaft und deren interne Organisation, soweit diese der Förderung eines Glaubens dienen.

Die Grundrechte der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit und der Freiheit der Religionsausübung und damit auch das Äußern des Glaubens sind durch Art. 14 StGG und Art. 9 EMRK geschützt.

Dem Bekennen des Glaubens räumt die Verfassung einen erheblich größeren und weiteren Schutz ein als der Kundgabe einer bloßen Meinung.

Die Freiheit des religiösen Bekenntnisses wird über alle anderen Formen der Meinungsäußerung gestellt, die Bekenntnisfreiheit ist also besonders privilegiert.

WAS IST BEKENNTNISFREIHEIT?

Die in Art. 14 StGG und Art. 9 EMRK miteingeschlossene Bekenntnisfreiheit garantiert die Freiheit des Redens über den Glauben und die Freiheit der Verkündigung religiöser Bekenntnisse, also auch des Evangeliums. Das Grundrecht des freien religiösen Bekenntnisses beinhaltet die freie Ausübung in Reden und Zeichenhandlungen. Andere Mittel, wie z. B. Gewalt, sind nicht geschützt. Jeder hat also

das Recht, für den eigenen Glauben zu werben, auch bei Menschen anderen Glaubens.

WAS IST RELIGIONS AUSÜBUNG?

Die ungestörte Religionsausübung ist die Freiheit des kultischen Handelns, des Werbens für die eigene Religion und der Mission. Dazu zählen auch die Ausübung und Beachtung religiöser Gebräuche. Geschützt sind also Gottesdienste, Gebete, Spenden und Empfang der Sakramente, Prozessionen, Sammlung von Kollekten, Zeigen von Kirchenfahnen und Glockengeläut. Außerdem gehören zur ungestörten Religionsausübung auch religiöse Erziehung und andere Äußerungen des religiösen Lebens. Der EGMR fasst den Begriff der Religionsausübung sehr weit: Über die genannten Beispiele hinaus wird aus Art. 9 EMRK ein Recht abgeleitet, dass der einzelne sein gesamtes Verhalten nach den Grundsätzen seiner Religion ausrichten und religiösen Geboten folgen kann (z. B. Speisegebote, Kleiderregeln etc.).⁶ Allerdings kann dieses Recht durch die Vorbehalte in Art. 9 Abs. 2 EMRK eingeschränkt werden, z. B. zum Schutz der öffentlichen Sicherheit oder der Rechte anderer.

Die Religionsfreiheit wird im Rang über alle anderen Formen der Meinungsäußerung gestellt, die Bekenntnisfreiheit ist daher ganz besonders privilegiert.

6. Korinek/Holoubek/Bezemek/Fuchs/Martin/Zellenberg (Hrsg), Österreichisches Bundesverfassungsrecht (6. Lfg 2003) zu Artikel 9 EMRK

BEKENNTNIS ODER MEINUNGSÄUSSERUNG DURCH TRAGEN EINES KREUZES?

Das Tragen eines Kreuzes ist – wenn es aufgrund religiöser Überzeugung geschieht – ein Glaubensbekenntnis. Es kann aber auch als „Praktizieren von Bräuchen und Riten“ und damit als Religionsausübung angesehen werden.⁷ Daher wird das Tragen des Kreuzes genauso wie das Tragen eines Kopftuchs aus religiöser Überzeugung durch Art. 14 StGG und 9 EMRK geschützt.

Das gilt auch für Christen, die in Ausübung einer staatlichen Funktion ein Kreuz tragen. Das deutsche Bundesverfassungsgericht hat dazu entschieden, dass die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit auch Lehrkräfte in öffentlichen bekenntnisoffenen Schulen schützt, wenn sie aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen und dass dieses Recht nur unter besonderen Umständen eingeschränkt werden kann.⁸ Das ist auf das Tragen eines Kreuzes in Ausübung anderer staatlicher Funktionen übertragbar.

Der Sachverhalt würde unter österreichischem Recht vermutlich ähnlich beurteilt werden. 2020 erklärte der Verfassungsgerichtshof (VfGH) ein „Kopftuchverbot“ für Volksschülerinnen wegen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz und die Religionsfreiheit für verfassungswidrig.⁹

7. EGMR-Urteil vom 15.1.2013 – 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (Eweida u. a. / United Kingdom), NJW 2014, 1935, 1939 - Rn. 89; 91.

8. BVerfGE 138, 296, 296 f.

9. BVfGH 11.12.2020, G 4/2020.

GLOCKENGELÄUT

Ähnliches gilt auch für das Läuten von Kirchenglocken. Glocken läuten aus den unterschiedlichsten Gründen – zur Zeitbestimmung ebenso wie als Teil der gottesdienstlichen Liturgie, zur Ankündigung von Feiertagen oder Gebetszeiten. Der religiöse Gehalt ist durch Art. 14 StGG und Art. 9 EMRK geschützt.

Ein Recht darauf, von religiös motivierten Äußerungen „verschont zu bleiben“, gibt es nicht.

Am Maßstab des Immissionsschutzes in § 364 ABGB lässt sich allerdings grundsätzlich prüfen, ob der Klang der Glocken zumutbar ist.

§ 364 ABGB

„(1) Ueberhaupt findet die Ausübung des Eigenthumsrechtes nur in so fern Statt, als dadurch weder in die Rechte eines Dritten ein Eingriff geschieht, noch die in den Gesetzen zur Erhaltung und Beförderung des allgemeinen Wohles vorgeschriebenen Einschränkungen übertreten werden. Im Besonderen haben die Eigentümer benachbarter Grundstücke bei der Ausübung ihrer Rechte aufeinander Rücksicht zu nehmen.

(2) Der Eigentümer eines Grundstückes kann dem Nachbarn die von dessen Grund ausgehenden Einwirkungen durch Abwässer, Rauch, Gase, Wärme, Geruch, Geräusch, Erschütterung und ähnliche insoweit untersagen, als sie das nach den örtlichen Verhältnissen gewöhnliche Maß überschreiten und die ortsübliche Benutzung des Grundstückes wesentlich beeinträchtigen. Unmittelbare Zuleitung ist ohne besonderen Rechtstitel unter allen Umständen unzulässig.“



**Glaubens-
gespräche &
Verkündigung
des Evangeliums
im privaten
Umfeld**

WAS KANN ICH IN DER KIRCHE SAGEN?

Christen haben das Recht, in der Kirche, wie auch in der Öffentlichkeit, über ihren Glauben zu sprechen und ihn zu teilen. Sie dürfen klar und deutlich aussprechen, was sie glauben, auch wenn das unbequem oder kontrovers sein mag. Aus juristischer Sicht sind die strafrechtlich gesetzten Grenzen zu wahren. Allerdings werden die Grenzen des guten Geschmacks schneller überschritten als die rechtlichen. Der Schutz der Art. 13 und 14 StGG und Art. 9 und 10 EMRK reicht sehr weit. Die allermeisten Äußerungen, selbst drastische und provokative, fallen unter den Schutz der Glaubens- und auch der Meinungsfreiheit.

Es darf nicht zu Gewalt oder Straftaten aufgerufen werden. Ebenso verboten sind die Beschimpfung von anderen Bekenntnissen, Religionsgemeinschaften und Weltanschauungsvereinigungen sowie die Störung von Religionsausübung anderer und Beleidigungen. Es sollte sich allerdings von selbst verstehen, dass solche Übertretungen ohnehin dem Evangelium und der christlichen Lehre widersprechen und daher unter Christen keinen Platz haben dürfen.

Jeder, der diese Grenzen achtet, kann ohne Angst seine Glaubensüberzeugungen laut aussprechen.

Anders als Art. 14 StGG gilt Art. 9 EMRK nicht nur für einzelne Gläubige. Auch die Religionsgesellschaften selbst (und andere juristische Personen) können sich auf die Religionsfreiheit berufen.¹⁰

Eine Religionsgemeinschaft darf und soll sich auch in organisatorischer Hinsicht als „Gemeinschaft der Gläubigen“ verstehen. Dabei gilt: Je mehr sie dieses Verständnis im Alltag – von der

10. Korinek/Holoubek/Bezemek/Fuchs/Martin/Zellenberg (Hrsg), Österreichisches Bundesverfassungsrecht (7. Lfg 2005) zu Artikel 14 StGG.

Reinigungskraft bis zum Bischof – auch konsequent lebt, desto geringer ist die Kontrolltiefe der staatlichen Gerichte bezüglich der inneren Struktur und Organisation. Für Religionsgemeinschaften erlaubt das GIBG eine Ausnahme im Umgang mit ihren Beschäftigten in Bezug auf deren Religion oder Weltanschauung. Religionsgemeinschaften können nach § 20 Abs. 2 GIBG von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen. Eine Ungleichbehandlung ist dabei aber nur gerechtfertigt, wenn „die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“.

WAS IST IM EIGENEN ZUHAUSE ERLAUBT?

“My home is my castle”. Dieses englische Sprichwort, das auf den englischen Richter und Politiker Sir Edward Coke (1552-1634) zurückgeht¹¹, kennt wohl fast jeder. Zu Deutsch: „Mein Haus ist meine Festung“. Schon damals war das eigene Heim ein Ort der Privatsphäre, in den niemand ohne Weiteres eindringen durfte. Dieser Gedanke liegt auch Art. 9 StGG und Art. 8 EMRK zugrunde, nach dem das Hausrecht unverletzlich ist und das Privat- und Familienleben zu achten ist. Die Grundrechte gewährleisten im Verhältnis des Bürgers zum Staat den Schutz der räumlichen Privatsphäre. Staatliche Störungen sollen vom privaten Leben ferngehalten werden.

Der Schutz der eigenen Privatsphäre vor dem unerwünschten Eindringen anderer Bürger konkretisiert sich z. B. in Art. 1328a ABGB und § 109 StGB. Jeder übt im eigenen Zuhause das Hausrecht aus, das es ihm erlaubt, jedem unerwünschten Gast die Tür zu weisen.

11. Coke, Edward. The Selected Writings and Speeches of Sir Edward Coke, herausgegeben von Steve Sheppard, Indianapolis 2003.

Daher kann jeder in seinem eigenen Zuhause die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit, die Religionsausübungsfreiheit sowie die Meinungsfreiheit völlig uneingeschränkt wahrnehmen. Dazu gehören die Veranstaltung von Hauskreisen, Lobpreis-Treffen oder Gebetskreisen ebenso wie seelsorgliche Gespräche oder andere auf den Glauben und das Bekenntnis gerichtete Aktivitäten.

WAS DARF ICH BEI ANDEREN ZU HAUSE?

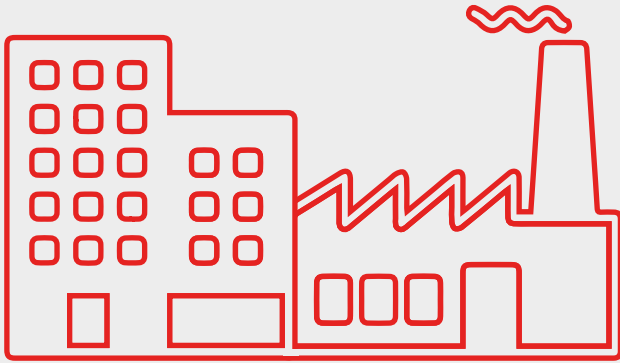
Für das Zuhause anderer gelten dieselben Regeln wie im eigenen Zuhause. Haben Sie z. B. an einer fremden Haustür geklingelt und sind darauf explizit hinein gebeten und dazu aufgefordert worden, über Ihre Kirche oder Ihren Glauben zu erzählen, dann haben Sie das Recht, das Evangelium zu verkünden. Andererseits gilt es, die Wünsche derer, die ihr Desinteresse bekunden oder zum Gehen auffordern, zu respektieren. Denn zur Freiheit des anderen gehört es auch, die Frohe Botschaft nicht hören zu wollen, ohne dass die Ablehnung etwa einer Begründung bedürfte oder gar dem Abgelehnten nachvollziehbar sein müsste, zumal der Gastgeber über das Hausrecht verfügt.

WIE VERHALTE ICH MICH AUF PRIVATGELÄNDE?

Privatgelände ist jeder Ort, der einer privaten Person, einem Privatunternehmen, einer privaten Organisation oder Institution gehört. Das können z. B. Einkaufszentren, Veranstaltungsräume, Hotelzimmer oder Gemeindehäuser sein.

Gehört das fragliche Privatgelände einem Christen oder einer christlichen Organisation, ist die Situation mit derjenigen im eigenen Heim vergleichbar. Daher greifen die in den vorangegangenen Kapiteln erklärten Prinzipien über das Sprechen im eigenen Heim.

Werden dagegen für christliche Tagungen angemietete kommerzielle Veranstaltungsorte wie z.B. Hotels oder Kongresszentren Schauplatz des Bekennens und der Religionsausübung oder auch nur der Meinungsäußerung, kann dies im Widerspruch zu der Benutzungsordnung oder des Selbstverständnisses des Vertragspartners stehen und untersagt werden. Die Bestimmungen des GIBG kommen in diesem Fall nicht zur Anwendung, da sie den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nur vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit oder einer Behinderung schützen. Soweit die Durchführung von Unionsrecht betroffen ist, käme jedoch die Anwendung von Art. 21 GRCh in Frage, die ein Verbot von Diskriminierung aufgrund der Religion miteinschließt.



Glaubens- gespräche & Verkündigung des Evangeliums im Arbeitsumfeld



DER ARBEITSPLATZ ALS ORT FÜR GLAUBENSGESPRÄCHE UND VERKÜNDIGUNG DES EVANGELIUMS

Der moderne Arbeitsplatz ist ein Forum, in dem Menschen verschiedenster Herkunft und Überzeugungen aufeinandertreffen und gemeinsam arbeiten.

In einem Urteil vom 15.01.2013 hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) die Wichtigkeit der Bekenntnisfreiheit am Arbeitsplatz bestätigt. Das Gericht betonte, dass der Wunsch, seinen Glauben zu bekennen, ein Grundrecht sei, weil eine gesunde demokratische Gesellschaft Pluralismus und Mannigfaltigkeit tolerieren und aushalten müsse, auch und wegen des Werts, den die Vermittlung seiner Religion an andere für den hat, der die Religion zu einem zentralen Punkt seines Lebens macht.¹²

Die europäischen Grundrechte aus Art. 9 und 10 EMRK sind genauso wie die verfassungsrechtlichen Garantien der Glaubens-, Bekenntnis-, Religions- und Meinungsfreiheit in Art. 13 und 14 StGG auf Sachverhalte am Arbeitsplatz anwendbar. Demnach ist das freie Bekennen des Glaubens auch am Arbeitsplatz umfassend geschützt. Dennoch existieren gewisse Regeln, die jeder beachten sollte, der seinen Glauben am Arbeitsplatz bekennen und Gespräche mit anderen darüber führen möchte. Das ist jedoch kein Vorwand, zu glauben, Christen dürften ihren Glauben am Arbeitsplatz nicht (mit)teilen. Im ganzen Land werden am Arbeitsplatz viele Gebetsgemeinschaften und Bibelkreise abgehalten. Häufig stellen Arbeitgeber sogar Räumlichkeiten dafür zur Verfügung.

12. EGMR IV. Sektion – Urteil vom 15.01.2013 – 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (Eweida ua/United Kingdom, NJW 2014, 1935, 1940 Rn. 94. Dabei bezog sich der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte auf die Artikel 9 und 10 EMRK, die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit sowie die Freiheit der Meinungsäußerung.

In der deutschen Rechtsprechung ist bisher nur ein Fall bekannt, in dem einem Arbeitnehmer wegen seiner Glaubenskundgabe gekündigt wurde: Ein Mitarbeiter eines Call-Centers beendete seine Kundengespräche jeweils mit der Formel „Jesus hat Sie lieb!“. Die Kündigung wurde gerichtlich bestätigt.¹³ Ob dieses Urteil richtig ist und der Arbeitgeber zu Recht kündigen durfte, ist unter Fachleuten allerdings umstritten.

„In Österreich würden solche Fälle wohl ähnlich entschieden“, sagt Brigitte Schinkele vom Institut für Rechtsphilosophie, Religions- und Kulturrecht der Uni Wien. „Zwar gibt es seit Einführung des [GIBG] strengere Kriterien zum Schutz vor religiöser Diskriminierung. Allerdings heißt das nicht, dass die Arbeitgeber unter allen Umständen auf das Religionsbekenntnis ihrer Mitarbeiter Rücksicht nehmen müssen.“¹⁴

Sollten Sie Ihren Glauben in aggressiver Form weitergeben oder nachdem ein Kollege klar gemacht hat, dass er keinen Gesprächsbedarf hat, so kann ein Arbeitgeber Einwände erheben oder disziplinarische Maßnahmen ergreifen, die in eine Kündigung münden können. Es ist möglich, dass identische Gespräche an dem einem Arbeitsplatz toleriert werden, während das an einem anderen Arbeitsplatz nicht so ist.

Arbeitnehmer sollten Richtlinien und Anweisungen ihres Arbeitgebers zu den Verhaltensregeln im Betrieb kennen und sich – im Lichte der dargestellten Grundsätze – nötigenfalls auch kritisch damit auseinandersetzen.

13. LAG Hamm Urteil vom 20.04.2011 - 4 Sa 2230/10 NZA-RR 2011, 640.

14. <https://www.derstandard.at/story/1303950452830/jesus-hat-sie-lieb-religion-als-kuendigungsgrund> (abgerufen am 04.07.2023).

Die österreichischen und europäischen Gesetze verbieten in diesem Zusammenhang:

- Direkte Diskriminierung, also etwa eine Vorgabe des Arbeitgebers, dass am Arbeitsplatz z. B. nur von Christen nicht über den eigenen Glauben gesprochen werden darf.
- Indirekte Diskriminierung etwa durch eine Vorgabe des Arbeitgebers, nach der niemand am Arbeitsplatz über Glaubensfragen sprechen darf. Zwar bezieht sich eine solche Anweisung nicht allein auf Christen und stellt sie also nicht schlechter als andere gläubige Arbeitnehmer. Jedoch sind in diesem Fall alle Gläubigen im Vergleich zu denen, die keinen Glauben haben, benachteiligt.
- Schikane, also unerwünschtes Benehmen in Bezug auf die religiösen Ansichten eines Menschen, das die Würde des Gegenübers verletzt oder ein einschüchterndes, feindseliges, herabwürdigendes, demütigendes oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft. Das wäre z. B. der Fall, wenn ein christlicher Kollege wegen seines Glaubens gemieden würde.

Natürlich gilt dieser Schutz nicht nur den Rechten von Christen. Christen sind durch diese Regelungen auch in umgekehrter Weise verpflichtet. Während ein Christ sich durch Fluchen und Gotteslästerung seiner Kollegen schikaniert fühlen kann, können Nicht-Christen sich auf dasselbe Prinzip berufen, wenn ein Christ deren Glauben oder religiöse Ansichten beschimpft.

WAS KANN ICH AM ARBEITSPLATZ SAGEN UND WIE SOLLTE ICH ES TUN?

Einige wichtige Grundsätze: Vergessen Sie nicht, wozu Sie an Ihrem Arbeitsplatz sind.

Glaubensgespräche dürfen nicht zulasten der Arbeitsleistung geführt werden. Jedes Beschäftigungsverhältnis hat zunächst den Sinn, die vertraglich vereinbarten Pflichten und Aufgaben zu erfüllen, und nicht zu missionieren. Das christliche Zeugnis besteht freilich nicht nur aus dem, was – z.B. auch unter Kollegen – mit Worten vermittelt werden kann. Dazu gehört vielmehr auch die Art und Weise, wie jemand arbeitet, und was durch das Verhalten ggf. gegenüber dem Arbeitgeber, anderen Angestellten oder Kollegen ausgedrückt wird. Fleiß, Sorgfalt und Aufrichtigkeit geben möglicherweise sogar viel glaubwürdiger Zeugnis, und stehen nicht im Konflikt zur vertraglichen Vereinbarung.

Wählen Sie den passenden Zeitpunkt und Ort.

Um Kollisionen mit der Arbeitsleistung und dem Umfeld zu vermeiden, sollten Sie ein Gespräch außerhalb der Arbeitszeit und des Arbeitsplatzes vorschlagen.

Missbrauchen Sie nicht Ihre Vorgesetztenposition.

Gemäß dem Arbeitsvertrag steht dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer ein Weisungsrecht hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort, Gestaltung des Ablaufes der Arbeit und Verhalten des Arbeitnehmers zu.¹⁵ Er muss den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers

15. Egger/David, Beschäftigungsverhältnis - die wichtigsten Vertragstypen (Stand 30.12.2022, Lexis Briefings in lexis360.at)

nachkommen, wenn es ihm ohne Schwierigkeiten möglich ist. Das gilt auch für Glaubensfragen.

Wer als Vorgesetzter Weisungsbefugnisse hat, sollte sich der Unterschiede in der Hierarchie und der strukturell höheren Verletzlichkeit der Untergebenen bewusst sein. Es ist klug, zu prüfen, ob sich der Gesprächspartner damit wohlfühlt, in ein ungebetenes Gespräch verwickelt zu werden oder es weiterzuführen. Entwickelt sich das Gespräch über einen längeren Zeitraum, schadet es nicht, von Zeit zu Zeit nachfragen, ob der Gesprächspartner noch Freude an dem Gespräch hat. Jeder ist frei, solche Konversationen zu beenden, wann immer er es möchte. Niemals darf eine bestehende Machtposition ausgenutzt werden, um jemanden dazu zwingen, ein Glaubenszeugnis anzuhören.

Das Glaubenszeugnis am Arbeitsplatz erfordert ein sorgfältiges Urteil darüber, wann und wo es passend ist. Je weiter oben Sie in der Hierarchie stehen, desto größer sind die Anforderungen an Ihre Urteilsfähigkeit.

Stellen Sie christliche Meinungen vor.

Religiöse Ansichten stehen unter einem größeren rechtlichen Schutz als Meinungen zu anderen Themen. Wenn Sie eine Meinung äußern, die durch Ihren christlichen Glauben geprägt wurde, ist dies rechtlich viel stärker geschützt, als wenn Sie diese Ansicht einfach nur als Ihre Meinung über ein Thema kundtun. Dies ist ein guter Grund dafür, offen auszusprechen, wie Ihr Glaube Ihre Meinungen inspiriert.

Schulmeistern und belehren Sie nicht. Tauschen Sie Meinungen aus.

Ein Dialog, also ein Austausch von Meinungen, entspricht der Intention des StGG und der EMRK. Geben Sie Ihr persönliches Zeugnis,

hören Sie anderen zu und stellen Sie Fragen. Erwarten Sie nicht, dass Sie auf alles eine Antwort haben. Wenn Sie wirkungsvoll den Glauben am Arbeitsplatz bezeugen wollen, dann können Sie auf das persönliche Bekenntnis zu Jesus Christus vertrauen.

Die Wahrheit sagen, aber nicht zum Richter werden.

Christen sollen die Wahrheit sagen und sich ihres Glaubens nicht schämen. Trotzdem müssen Sie sich Gedanken darüber machen, wie Sie über ihren Glauben sprechen. Verzichten Sie auf Verurteilungen. Denken Sie daran, dass Sie leicht missverstanden und Ihre Äußerungen als Angriff gewertet werden können. Daher ist es unumgänglich, einfühlsam und sensibel zu sein. Formulieren Sie Ihre Aussage als eine persönliche Ansicht und stellen Sie sie in einen größeren Zusammenhang. Das kann man machen, indem man Bekenntnissätze benutzt, wie „Die meisten Christen glauben, dass...“ oder „Als Christ glaube ich, dass...“ oder „In der Bibel steht, ...“. Oft wird es hilfreich sein, notwendige Kritik auf konstruktive Weise zu formulieren.

Schaffen Sie eine gute Gesprächskultur.

Pflegen Sie eine Gesprächskultur zu der selbstverständlich auch Glaubensfragen gehören. Je alltäglicher diese Gespräche werden, desto weniger werden sie in Frage gestellt werden. Anhaltende natürliche Gespräche sind besser als erzwungene einmalige Gelegenheiten.

Bieten Sie Gebet einfühlsam an.

Ein Gebetsangebot zu machen ist Ausdruck der gelebten Religiosität und damit rechtlich unstrittig. Eine kulturelle und persönliche Sensibilität ist bei jedem Gebetsangebot aber unverzichtbar. Eine Nötigung darf nicht geschehen, von daher ist das Gegenüber zu fragen, ob man für ihn beten darf. Ein Gebetsangebot außerhalb des

Arbeitsumfelds zu machen, ist ein sicherer Rahmen, weil damit die natürlichen Grenzen des Arbeitslebens gewahrt werden.

Respektieren Sie die Rechte Ihrer Kollegen.

Hat ein Kollege zum Ausdruck gebracht, dass er keine Glaubensgespräche führen möchte, verfolgen Sie ihn nicht damit und behandeln Sie ihn wegen seiner Haltung nicht schlechter, sondern begegnen Sie ihm auch weiterhin respektvoll. Anderenfalls könnte Ihr Handeln zu Recht als Schikane oder rechtswidrige Diskriminierung ausgelegt werden.

Natürlich werden Sie auch weiterhin mit Ihren Kollegen interagieren müssen. Behandeln Sie also auch jene Kollegen respektvoll, die sich einem Gespräch verschließen.

Wenn ein Gespräch über Religion und Glauben offensichtlich unerwünscht ist, kommt es nicht darauf an, ob Ihr Gesprächspartner Ihnen dies direkt zu verstehen gegeben hat oder nicht. In jedem Fall könnte die Situation bis hin zu rechtswidriger Schikane eskalieren, wenn Sie das Gespräch trotzdem aufdrängen. Genauso wenig sollten Sie andere mit Traktaten oder E-Mails über das Christentum bombardieren.

Lässt sich ein Kollege andererseits gern zu kirchlichen Treffen einladen oder hat er Interesse an E-Mails und Schriften über das Christentum, haben Sie alle Freiheit, dieses Interesse zu bedienen. Bitte beachten Sie dabei unbedingt die Anweisungen Ihres Arbeitgebers zur privaten Nutzung Ihres geschäftlichen E-Mail-Accounts und Ihre Verpflichtung, Ihre Arbeitszeit zu dienstlichen Zwecken zu nutzen!

Ein Gespräch kann unerwünscht sein, selbst wenn das nicht aus der Körpersprache des Gegenübers hervorgeht. Daher ist es wichtig, aufmerksam zu beobachten und im Zweifelsfall nachzufragen.

Behandeln Sie andere so, wie Sie es sich für sich selbst wünschen.

Bringen Sie anderen und deren Glauben dasselbe Maß an Respekt entgegen, das Sie für sich selbst und Ihren christlichen Glauben erwarten. Von einem Arbeitgeber, der Religionsvielfalt am Arbeitsplatz vorsieht, dürfen Sie keine bevorzugte Behandlung des christlichen Glaubens erwarten. Ihre nicht- oder andersgläubigen Kollegen genießen dieselben Rechte wie Sie.

WIE IST ES MIT SCHIKANE, DISKRIMINIERUNG UND MOBBING?

Das Grundrecht auf Gleichbehandlung wird für Arbeitsverhältnisse unter Privaten mit dem GlBG verbindlich. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu verhindern oder zu beseitigen.

Opfer von Schikane, Diskriminierung und Mobbing können deshalb gemäß § 26 GlBG die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen und – wenn weitere Beeinträchtigungen zu erwarten sind - auf Unterlassung klagen. Sollten Schäden eingetreten sein, kann das Opfer Schadensersatz verlangen. In solchen Fällen wird empfohlen, Rechtsberatung einzuholen.

SOLLTE ICH KONTROVERSE THEMEN MEIDEN?

Ändert die Gesellschaft ihre Moralvorstellungen, Werte und ethischen Ansichten infolge von ideologischen Strömungen, äußeren Ereignissen oder aus politischen Gründen, kann das von einer Generation als brisant eingeschätzt werden, während eine andere Generation die Veränderungen für absolut vertretbar hält.

Je umstrittener das Thema ist, desto größer ist das Risiko, dass bei Gesprächen darüber Probleme entstehen. Die Äußerung der eigenen Meinung sollte daher informierend und nicht aggressiv sein. Zwar schützt die Meinungsfreiheit sogar Schmähkritik, jedoch ist die Grenze zur Beleidigung,¹⁶ die nicht mehr durch die Grundrechte gedeckt ist, schnell überschritten.

Auch polemisch scharfe und übersteigerte Äußerungen werden grundsätzlich durch Art. 13 StGG und Art. 10 EMRK geschützt. Die Form der Schmähkritik wird dann verlassen, wenn Begriffe verwendet werden, die ein „zivilisierter“ Mensch nicht benutzen würde, also z. B. Schimpfwörter oder Spott in der Öffentlichkeit.¹⁷ Hier setzen die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre der Meinungsfreiheit Grenzen.

Das, was Sie für normal halten, könnte von anderen ganz anders eingeschätzt oder interpretiert werden. Dies gilt ganz besonders in säkularer werdenden Zeiten, in denen die Menschen weniger mit Christen interagieren (wollen) und sich religiöser Analphabetismus breit macht. Aus Großbritannien ist z. B. ein Fall bekannt, in dem polizeilich ermittelt wurde, weil der Diskussionsbeitrag eines Christen über

16. § 115 StGB.

17. https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/internet_und_handy___sicher_durch_die_digitale_welt/3/3/Seite.1720216.html (abgerufen am 05.07.2023).

das Thema Hölle und jüngstes Gericht als Todesdrohung aufgefasst wurde.¹⁸

Christen brauchen auch kontroversen Diskussionen nicht aus dem Weg zu gehen, solange sie sich im Rahmen des rechtlich Möglichen verhalten. Hat ein Kollege Sie nach Ihrer Meinung zu einem umstrittenen Thema gefragt, wird es viel einfacher sein, sich vor dem Arbeitgeber dafür zu rechtfertigen, dass das Thema angesprochen wurde. Dabei ist es unerlässlich, auf angemessene Weise zu antworten. In den meisten Fällen dürfte es besser sein, das Gespräch von der Kontroverse weg in Richtung eines persönlichen Zeugnisses zu lenken, da das religiöse Bekenntnis geschützt ist. Schließlich müssen Sie sich darüber bewusst sein, dass manche Menschen aus feindseligen Beweggründen handeln und versuchen könnten, Ihnen eine Falle zu stellen, indem sie Sie dazu bringen, etwas zu sagen, für das Sie dann kritisiert werden können.

Wenn Ihnen eine Frage zu einem umstrittenen Thema gestellt wird, kann es hilfreich sein, klarzumachen, worauf Ihr Standpunkt gründet, indem Sie Ihren christlichen Glauben erklären und den Weg dorthin beschreiben. Das persönliche Zeugnis kann ein starkes Mittel sein, um andere am eigenen Glauben teilhaben zu lassen. Fragen Sie Ihre Kollegen nach deren Ansichten und Gründen, um die Perspektive Ihrer Kollegen besser zu verstehen.

DARF ICH MEINEN GLAUBEN MIT KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNERN TEILEN?

Glaubensgespräche, die während der Arbeitszeit mit Kunden und Geschäftspartnern geführt werden, sind von der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit geschützt. Sie müssen dennoch überlegen, ob Ihr Arbeitgeber damit einverstanden ist, dass Sie solche Gespräche

18. Speak up – The law and your Gospel Freedoms, 33.

anstoßen. Arbeitgeber können verständlicherweise sehr empfindlich darauf reagieren, insbesondere, wenn es zu Beschwerden kommt. Beginnt der Geschäftspartner den Austausch über Religion und Glauben, bietet sich eine schöne und auch zulässige Gelegenheit zum Gespräch.

WENN MEIN ARBEITGEBER DIE MEINUNGS- UND BEKENNTNISFREIHEIT EINSCHRÄNKT

Dienstanweisungen, nach denen insbesondere Gespräche über den Glauben untersagt werden, kann man begegnen, indem man den Arbeitgeber auf die eigenen Rechte hinweist und ihm zudem erklärt, dass die fehlende Möglichkeit, christliche Themen am Arbeitsplatz zu besprechen, zu einem Mangel an Verständnis des christlichen Glaubens führen kann. Sprachfähigkeit hilft, Probleme zu vermeiden, wie z. B., dass religiöse Gefühle unbeabsichtigt durch Verhalten und Sprache anderer beleidigt werden.

Ein pauschales Verbot jedweder Glaubensgespräche könnte eine indirekte Diskriminierung sein, wenn damit weder ein zulässiges Ziel verfolgt wird, noch das Verbot angemessen ist. Es mag Umstände geben, unter denen die Bitte angebracht ist, Glaubensgespräche zu vermeiden, z. B. dann, wenn berechtigte Beschwerden von Kollegen darüber vorliegen, dass ihnen der Glaube in einer unerwünschten Weise nähergebracht werden sollte.

Dienstanweisungen, die einen speziellen Glauben herausgreifen oder allen Angestellten verbieten, über ihren Glauben zu sprechen, lassen sich schwer rechtfertigen. Lenkt der Arbeitgeber nicht ein, sondern besteht er auf seinem Verbot, sich am Arbeitsplatz über den Glauben auszutauschen, kann das gerichtlich angefochten werden.

In dem Fall Eweida gegen Großbritannien entschied der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR), dass British Airways ihrer

Mitarbeiterin nicht per Dresscode verbieten durfte, ihren Glauben durch das Tragen einer Kette mit Kreuz zu bekennen. Das Gericht betonte, dass der Wunsch, seinen Glauben zu bekennen, ein Grundrecht sei, weil eine gesunde demokratische Gesellschaft Pluralismus und Mannigfaltigkeit tolerieren und aushalten müsse sowie wegen des Werts, den die Vermittlung seiner Religion an andere für den hat, der die Religion zu einem zentralen Punkt seines Lebens macht.¹⁹ Dabei bezog sich der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte auf Art. 9 und 10 EMRK²⁰, die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit sowie die Freiheit der Meinungsäußerung.

Die gerichtliche Abwägung hat dabei stets sämtliche Einzelheiten eines konkreten Falls in den Blick zu nehmen. Bei Vorliegen besonderer Umstände kann u.U. auch eine Einschränkung gerechtfertigt sein, sofern diese verhältnismäßig ist. Im Fall Chaplin gegen Großbritannien führte dies dazu, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) dem Arbeitgeber einer Krankenschwester Recht gab, der seiner Mitarbeiterin ebenfalls das Tragen eines Kreuzes an einer Kette untersagt hatte. Das Gericht begründete seine Entscheidung mit hygienischen Anforderungen im Krankenhaus, wies aber zugleich auf die hohe Bedeutung der Glaubensfreiheit hin.²¹

Umgekehrt gibt es Situationen, in denen das Bedürfnis, seinen Glauben zu vermitteln stärker sein kann als eine Dienstanweisung, die dies untersagen will. Ein pauschales Verbot ohne Rechtfertigung darf es nicht geben.²²

19. EGMR IV. Sektion – Urteil vom 15.01.2013 – 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (Eweida ua/United Kingdom), NJW 2014, 1935, 1940 Rn. 94.

20. Vgl. Kapitel „Wie ist die Gesetzeslage?“

21. EGMR-Urteil vom 15.1.2013 – 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10 (Eweida u. a. / United Kingdom), NJW 2014, 1935, 1939 - Rn.99 f.

22. Vgl. aaO., die Fälle der Mit-Antragsteller Ladele und McFarlane.

WENN ICH DURCH ARBEITSVERTRAGLICHE ODER BERUFLICHE RICHTLINIEN GEBUNDEN BIN

Es gibt Berufe, in denen die Mitarbeiter durch Richtlinien zu Glaubenssthemen gebunden sind. Das sind z. B. medizinische, juristische, pädagogische und therapeutische Berufe. Mithilfe der Richtlinien soll ein Verhalten der Berufsangehörigen sichergestellt werden, das das öffentliche Vertrauen in den jeweiligen Berufsstand nicht beschädigt. Dies gilt bei herausgehobenen Positionen sogar außerhalb des Arbeitsplatzes. Ist also der Mitarbeiter regelmäßig dazu gezwungen, öffentlich aufzutreten oder in einer öffentlichen Funktion tätig, müssen die rechtlichen und beruflichen Konsequenzen seines Handelns äußerst sorgfältig bedacht werden. Dazu gehören auch die Konsequenzen von Äußerungen über die sozialen Medien. Arbeitnehmer sollten sich an ihren Berufsverband wenden, wenn sie weitergehende Informationen benötigen.

WAS KANN ICH TUN, WENN ES STREITPUNKTE ZWISCHEN MEINEM ARBEITGEBER UND MIR GIBT?

Im Fall einer Streitigkeit ist eine schriftliche Aufzeichnung der Vorgänge hilfreich. Versuchen Sie, einen Kollegen als Protokollanten zu eventuellen Gesprächen mitzunehmen. Es empfiehlt sich, bereits in einem frühen Stadium Rechtsberatung einzuholen.

Streitigkeiten sollten am besten gütlich, ohne die Einschaltung eines Gerichts beigelegt werden. Ein gerichtliches Verfahren sollte nicht leichtfertig in Gang gesetzt werden. Andererseits gibt es Situationen, in denen es angemessen ist, den Rechtsweg zu beschreiten und Klage zu erheben. Zuvor sollte jedoch unbedingt Rechtsrat eingeholt werden. Als Alternative zu einem Gerichtsverfahren dienen Mediation und Schiedsverfahren.

Je nach Sachverhalt sind zur Rechtswahrung die Arbeits-, Zivil-, Verwaltungs- oder Strafgerichte anzurufen. Bleibt eine Klage in allen Instanzen erfolglos, kann Beschwerde wegen der Verletzung von Grundrechten beim Verfassungsgerichtshof erhoben werden. Ist auch dies erfolglos, kann der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) angerufen werden. In bestimmten Fällen kann auch die Berufung auf die Grundrechtecharta vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Betracht kommen.

DARF MEIN ARBEITGEBER VON MIR FORDERN, ETWAS ZU SAGEN ODER ZU TUN, DAS MEINEM GLAUBEN WIDERSPRICHT?

Gesetzeswidriges darf Ihr Arbeitgeber nicht von Ihnen verlangen. Dazu gehören insbesondere alle im Strafgesetzbuch und im so genannten Nebenstrafrecht geregelten Tatbestände, wie z. B. die Körperverletzung, das Töten, aber auch Diebstahl, Unterschlagung, Betrug oder Schwarzarbeit.

Konflikte können eher dort entstehen, wo der Arbeitgeber gesetzlich Erlaubtes von Ihnen verlangt, das Sie jedoch nicht mit Ihrem Gewissen vereinbaren können. Auch die Gewissensfreiheit genießt grundrechtlichen Schutz. Begründet ist dies durch die Beachtung der Menschenwürde, die es nicht zulässt, jemanden zum Handeln gegen sein Gewissen zu zwingen.

Im konkreten Fall müsste geprüft werden, ob möglicherweise eine direkte Diskriminierung vorliegt. Das kommt in Betracht, wenn nur Sie aufgefordert wurden und der Grund dafür Ihr Glaube ist. Hat Ihr Glaube nichts damit zu tun, könnte dennoch eine indirekte Diskriminierung vorliegen. Dann wäre zu prüfen, ob die verlangte Handlung als angemessenes Mittel zur Erreichung eines legitimen Ziels des Arbeitgebers dient und deshalb gerechtfertigt ist. Unter Umständen kann Ihnen aufgrund der Glaubensfreiheit ein

Leistungsverweigerungsrecht zustehen. In allen Fällen wird dringend empfohlen, Rechtsrat einzuholen.

Daneben sollten Sie das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen und erklären, warum sein Verlangen für Sie problematisch ist. Bitte folgen Sie den weiter oben dargestellten Verhaltensrichtlinien, damit sich Ihr Rechtsschutz so umfassend wie möglich gestaltet. Erklären Sie, warum Ihr christlicher Glaube in Hinblick auf die Aufgabenstellung relevant ist. Dabei kann es angemessen sein, dem Arbeitgeber ein diesbezügliches Schreiben auszuhändigen. Das geschriebene Wort reduziert das Risiko, missverstanden oder falsch wiedergegeben zu werden. Gibt es in Ihrem Betrieb Dienstanweisungen, nach denen religiöse Ansichten zu respektieren sind, nehmen Sie darauf Bezug. Um keinen falschen Eindruck bei Ihrem Arbeitgeber zu hinterlassen, sollten Sie die Problematik konstruktiv angehen und möglichst eine Lösung vorschlagen. Diese Vorgehensweise ist auch in Hinblick auf die Vorbereitung eines eventuellen gerichtlichen Streits wichtig, denn der Arbeitnehmer muss darlegen, warum er bestimmte Tätigkeiten aus Glaubensgründen nicht ausführen kann.

2021 behandelte der Oberste Gerichtshof (OGH) den Fall eines hinduistischen Krankenhausmitarbeiters, der sich aufgrund religiöser Reinheitsvorschriften weigerte, Lebensmittelcontainer zu transportieren.²³ Ist die Tätigkeit, die Sie aus Glaubensgründen nicht wahrnehmen möchten, gewöhnlich „fixer Bestandteil“ des Berufs (z. B. Dienste am Sonntag), sollten Sie dies Ihrem Arbeitgeber mitteilen, bevor sie die Arbeitsstelle antreten, um eine Kündigung zu vermeiden. Wenn die Tätigkeit dagegen nur sehr selten anfällt oder problemlos von einem anderen Mitarbeiter erledigt werden kann, darf Ihnen vermutlich nicht gekündigt werden, wobei die Interessen beider Seiten gegeneinander abzuwägen sind.²⁴

23. OGH 14.9.2021, 8 ObA 59/20i

24. <https://www.derstandard.at/story/1303950452830/jesus-hat-sie-lieb-religion-als-kuendigungsgrund>
(abgerufen am 05.07.2023).

ARBEIT AN SONN- UND FEIERTAGEN

Das Arbeitsruhegesetz (ARG) regelt den Anspruch auf Wochenend- und Feiertagsruhe. Der Arbeitnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, die den Sonntag miteinschließt,²⁵ sowie an den gesetzlichen Feiertagen²⁶:

- 1. Jänner (Neujahr)
- 6. Jänner (Heilige Drei Könige)
- Ostermontag
- 1. Mai (Staatsfeiertag)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- 15. August (Mariä Himmelfahrt)
- 26. Oktober (Nationalfeiertag)
- 1. November (Allerheiligen)
- 8. Dezember (Mariä Empfängnis)
- 25. Dezember (Weihnachten)
- 26. Dezember (Stephanstag)

25. § 3 Abs 1. ARG.

26. § 7 ARG.

Die gesetzlichen Feiertage sind, abgesehen vom Staats- und Nationalfeiertag, katholischen Ursprungs und gehen Großteils auf das Konkordat zwischen dem Heiligen Stuhl und der Republik Österreich von 1933 zurück. Sie gelten jedoch für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem religiösen Bekenntnis.

Bis 2019 hatten u. a. Angehörige der Evangelischen Kirche zusätzlich Anspruch auf den Karfreitag als Feiertag.²⁷ Der EuGH urteilte jedoch, dass diese Regelung eine Diskriminierung gegenüber Angehörigen anderer Religionen oder Arbeitnehmer ohne religiöses Bekenntnis darstelle.²⁸ Als Ausgleich wurde in § 7a ARG das Recht auf einen „persönlichen Feiertag“ eingeführt. Der Arbeitnehmer kann einmal pro Jahr einen Urlaubstag selbst festsetzen, ohne die Zustimmung seines Arbeitgebers zu benötigen.

Für Angehörige der Israelitischen Kultusgemeinde besteht gemäß Kollektivvertrag weiterhin eine Ausnahmeregelung: Der Versöhnungstag (Jom Kippur) gilt für sie als Feiertag.²⁹

Andere Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sie durch das ARG (z. B. Reinigungs- oder Instandhaltungsdienste), eine Verordnung des Landeshauptmannes oder zuständigen Ministers oder einen Kollektivvertrag gestattet sind. Trifft eine Ausnahme zu und Sie werden während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigt, haben Sie dennoch Anspruch auf zur Erfüllung Ihrer „religiösen Pflichten notwendige Freizeit, wenn diese Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können und die Freistellung von der Arbeit mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbar ist“.³⁰

27. Firneis/Unterrieder, Vom Karfreitag zum „persönlichen Feiertag“, RdW 2019/196

28. EuGH 22.1.2019, C-193/17 (Cresco/Achatzi)

29. Thöny-Maier, Feiertagsruhe (Stand 28.6.2023, Lexis Briefings in lexis360.at)

30. § 8 ARG.

Anordnungen des Arbeitgebers, die gegen das ARG verstoßen, sind nichtig. Sie müssen daher grundsätzlich nicht befolgt werden. Da aber eine Ausnahmeregelung vorliegen könnte, wird dringend empfohlen, diesbezüglich Rechtsrat einzuholen.

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich die Möglichkeit, Sonn- und Feiertagsarbeit abzulehnen. Die Glaubensfreiheit kann ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers begründen. Da aber die Interessen des Arbeitnehmers und die Interessen des Arbeitgebers gegeneinander abgewogen werden müssen, wird dringend empfohlen, Rechtsrat zu suchen, bevor Sie mit einer „Arbeitsverweigerung“ vollendete Tatsachen schaffen, die zu einer fristlosen Kündigung führen könnten. Schließlich geht es immer um den Einzelfall, so dass ein gerichtliches Vorgehen gegen eine solche Kündigung zwar erfolgreich sein kann, aber nicht muss.³¹

GEBET

Grundsätzlich steht jedes aus Glaubensgründen verpflichtend empfundene Handeln unter dem Schutz des Art. 14 StGG und Art. 9 EMRK, also auch das Gebet. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Religion das Beten während der begehrten Zeit zwingend vorschreibt, vielmehr reicht es aus, dass der Gläubige diese religiöse Handlung als verbindlich ansieht.

Demnach können sich sowohl Gläubige, deren Gebete keinerlei zeitlichen oder räumlichen Anforderungen unterliegen, als auch Gläubige, deren Gebete durch Formvorschriften geregelt werden, auf Art. 14 StGG und Art. 9 EMRK berufen, wenn sie Gebetspausen verlangen. Der Arbeitgeber ist jedoch nur dann dazu verpflichtet, solche Pausen

31. Vgl. Kapitel „Darf mein Arbeitgeber von mir fordern, etwas zu sagen oder zu tun, das meinem Glauben widerspricht?“

hinzunehmen, wenn sie keine betrieblichen Störungen hervorrufen und vorher mit den Vorgesetzten abgesprochen wurden.

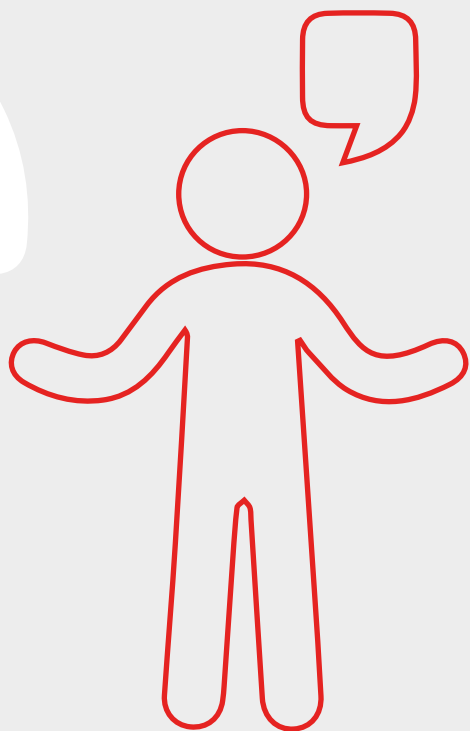
Aus christlicher Sicht ist auch unsere Arbeit zur Ehre Gottes. Der Respekt gegenüber dem Arbeitgeber gehört dazu. Daher ist es grundsätzlich naheliegend, Gebetszeiten in die Arbeitspausen zu legen.

BESONDERHEITEN BEI ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN ARBEITGEBERN

Alle staatlichen Einrichtungen sind unmittelbar durch die Grundrechte im StGG und der ERMK gebunden. Für Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst (z. B. Polizei, Lehrer), ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) anwendbar. Auch hier gilt jedoch, dass eventuelle Rechte und Freiheiten anderer die Glaubensfreiheit einschränken können. Bei Meinungsverschiedenheiten sollte daher Rechtsrat eingeholt werden.

FAZIT

Es liegt im Interesse des Gesetzgebers und in der Regel der Beteiligten, im Gespräch vernünftige Lösungen zu finden. Dies kann nur gelingen, wenn die Parteien sich gegenseitig respektvoll behandeln und sich entgegenkommen. Es wird Ihnen von Nutzen sein, wenn Sie als Gesprächspartner wahrgenommen werden, der bei Meinungsverschiedenheiten konstruktiv und kompromissbereit einen Interessenausgleich verfolgt. Ein Entgegenkommen der anderen Seite setzt selbstverständlich voraus, selbst eine kooperative Haltung und einen wertschätzenden Umgang zu üben.



**Glaubens-
gespräche &
Verkündigung
des Evangeliums
in der
Öffentlichkeit**

AUF DER STRASSE

Ihre Glaubens- und Bekenntnisfreiheit können Sie auf öffentlichem Terrain wahrnehmen. Sowohl Glaubensgespräche als auch Straßemission und Straßenpredigten stehen als Ausübung der Religion unter dem Schutz des Art. 14 StGG und des Art. 9 EMRK.³²

Diese Freiheit, über den christlichen Glauben und das Evangelium in der Öffentlichkeit sprechen zu dürfen, wird bekanntermaßen nicht allen Christen in der Welt zuteil. Die Religionsfreiheit, die Menschen im Rahmen der österreichischen und europäischen Rechtsordnung genießen, ist ein entsprechend hohes Rechtsgut.

Sie benötigen demnach keinerlei Erlaubnis, um in der Öffentlichkeit Zeugnis abzulegen, zu evangelisieren oder zu predigen, solange die Nutzung des öffentlichen Raums den Gemeingebrauch nicht übersteigt. Wenn Sie Aufbauten oder Verstärkeranlagen verwenden, können Genehmigungen notwendig sein. Stellen Sie in jedem Fall sicher, dass Sie sich tatsächlich auf öffentlichem Grund befinden, um zu vermeiden, in die Rechte eines anderen einzugreifen. So erscheinen z. B. Einkaufszentren und deren Parkflächen wie öffentliches Gelände, sind es jedoch oft nicht. In der Regel werden diese Einrichtungen privat betrieben. Hier wäre es nötig, vorher eine Erlaubnis des Betreibers einzuholen. Straßeneinsätze wie z. B. das Singen christlicher Lieder können beim zuständigen Ordnungsamt als Flashmob angemeldet werden.

Wenn Sie sich z. B. in öffentlichen Parks oder öffentlichen Gebäuden befinden, prüfen Sie vorher die Benutzungsordnung.

Stellen Sie in jedem Fall sicher, dass sie Passanten nicht den Weg versperren und diese bei Desinteresse ungehindert an Ihnen

32. EGMR, 25.05.1993, Kokkinakis ./ GRE, Nr. 14307/88 Z 31, 24.02.1998, Larissis ./ GRE, Nr. 23372/94 u. a., Z. 38.

vorbegehen können. Bedenken Sie, dass Ihre Freiheit zur Religionsausübung dort endet, wo ein anderer dadurch in seinen eigenen Rechten unverhältnismäßig beschränkt wird.

MISSIONSVERANSTALTUNGEN, EVANGELISATIONEN

Missionsveranstaltungen, Evangelisationen und ähnliche Veranstaltungen fallen unter die durch Art. 14 StGG und Art. 9 EMRK geschützte Religionsausübung. Holen Sie eventuell erforderliche Genehmigungen bei den lokalen Behörden ein.

AN DER UNIVERSITÄT

Es ist nicht rechters, wenn an Universitäten christliche Aktivitäten, die auf die Funktionsfähigkeit der Hochschule keinerlei Auswirkungen haben, unterbunden werden.

Diskriminierungen „durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung“ können der an jeder Universität einzurichtenden Stelle für Gleichbehandlungsfragen gemeldet werden.³³

In der Praxis untersagt jedoch beispielsweise die Universität Wien die Nutzung ihrer Räumlichkeiten für „religiöse Zeremonien“ und behält sie „universitären und wissenschaftlichen Veranstaltungen“ vor.³⁴

33. § 42 Universitätsgesetz.

34. <https://event.univie.ac.at/raummanagement/frequently-asked-questions/> (abgerufen am 07.07.2023).

IN DER SCHULE

Grundsätzlich gelten in der Schule alle bisher vorgestellten Prinzipien. Jeder darf seine Glaubensfreiheit wahrnehmen, solange er andere nicht in der Ausübung ihrer Rechte einschränkt oder die Funktionsfähigkeit der Schule stört.

Vom Lehrer initiiertes, gemeinsames Gebet während des Unterrichts an öffentlichen Schulen ist nicht ausdrücklich verboten und bewegt sich in einer rechtlichen Grauzone.³⁵ Von dieser Sachlage sind Fälle zu unterscheiden, in denen ein einzelner Schüler z. B. auf dem Schulflur beten möchte. Das Beten in der Öffentlichkeit ist von der Glaubensfreiheit geschützt. Ebenso fällt z. B. das Tragen eines Kreuzes oder Kopftuchs unter die geschützte Ausübung der eigenen Religion dieses Schülers.

Das Gesetz sieht vor, dass in Schulen, an denen die Mehrheit der Schüler einem christlichen Religionsbekenntnis angehört, in allen Klassenräumen ein Kreuz anzubringen ist.³⁶

DARF ICH AUCH DANN ÜBER DEN GLAUBEN SPRECHEN, WENN SICH JEMAND DADURCH ANGEGRIFFEN FÜHLT?

Das kann eindeutig bejaht werden. Wie schon weiter vorn dargestellt, können Sie Ihre Glaubens- und Bekenntnisfreiheit z. B. durch Glaubensgespräche, Straßenmission und Predigten in der Öffentlichkeit wahrnehmen,³⁷ ohne dass Sie dazu eine Erlaubnis benötigen. Sie

35. <https://www.derstandard.at/story/1319181471196/umstrittene-tradition-vater-unser-im-himmel> (abgerufen am 05.07.2023).

36. § 2b Religionsunterrichtsgesetz.

37. Vgl. Kapitel „Auf der Straße“.

brauchen auch keine Rücksicht darauf zu nehmen, ob sich jemand hierdurch angegriffen fühlt. Zwar steht demjenigen, der sich angegriffen fühlt, grundsätzlich die negative Glaubensfreiheit zu, also die Freiheit, kultischen Handlungen eines nicht geteilten Glaubens fernzubleiben. Jedoch gewährleistet die negative Glaubensfreiheit kein Recht darauf, von der Konfrontation mit fremden Glaubensbekenntnissen, kultischen Handlungen oder religiösen Symbolen verschont zu bleiben.

Wenn auch die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit nicht dadurch eingeschränkt werden kann, dass sich jemand anderes angegriffen fühlt, bietet es sich dort, wo der christlichen Botschaft mit Feindseligkeit und Provokation begegnet wird, nicht immer an, das Gespräch oder die Predigt fortzusetzen. Überlegen Sie genau, ob es sinnvoll ist, mutig und unbeirrt weiterzusprechen.

Werden Sie auf offener Straße verbal oder physisch angegriffen, unter Druck gesetzt oder genötigt, können Sie entweder die Polizei rufen oder den Täter anzeigen. Ist es zu Verletzungen oder Sachbeschädigungen gekommen, können Sie den Täter zivilrechtlich auf Schmerzensgeld oder Schadensersatz klagen. Weiters kommt aus zivilrechtlicher Sicht in Betracht, von dem Täter eine strafbewehrte Unterlassungserklärung einzufordern, gegebenenfalls in Verbindung mit einer Unterlassungsklage.

WIE SOLLTE ICH IN DER ÖFFENTLICHKEIT SPRECHEN?

Die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit erlaubt es prinzipiell, seinen Glauben auf jede Art und Weise öffentlich zu äußern, solange diese insbesondere die verfassungsrechtlichen und strafrechtlichen Grenzen nicht überschreitet. In einzelnen Fällen können zivilrechtliche oder ordnungsrechtliche Regelungen entgegenstehen.

So ist es in aller Regel unproblematisch möglich, ein persönliches Zeugnis in einer moderaten Art und Weise abzulegen. Wenn das Zeugnis nicht angreifend ist und niemanden zwingt, es anhören zu müssen, überschreitet diese Glaubensbekundung die rechtlichen Grenzen nicht. Niemand hat das Recht, von der Konfrontation mit fremden Glaubensbekundungen, kultischen und religiösen Symbolen verschont zu bleiben.

Einige Gedanken und Empfehlungen hierzu:

Angriffe und Beschimpfungen gegenüber anderen Religionen und Weltanschauungen sind verboten. Die Äußerung persönlicher Überzeugungen zur sexuellen Orientierung, Sexualmoral und allgemein der Lebensweise anderer fallen, solange sie nicht beleidigend, herabwürdigend oder diskriminierend sind, unter den Schutz der Meinungs- oder der Glaubensfreiheit.

Wie alle anderen auch, dürfen Christen ihre Meinung sagen und ihren Glauben frei bekennen, haben aber jedenfalls die rechtlichen Grenzen zu respektieren.

„Ein hitziger Mann erregt Zank, aber ein Langmütiger beschwichtigt den Rechtsstreit.“ (Sprüche 15,18)³⁸

Verstöße gegen die öffentliche Ordnung, wie z. B. das Blockieren von Verkehrswegen, Fluchtwegen etc. oder Lärmbelästigungen sind kein Ausdruck des Glaubenszeugnisses.

38. Revidierte Elberfelder Bibel (Rev. 26) 1985/1991/2008.

GEBRAUCH VON SCHRIFTEN, PLAKATEN, SCHILDERN UND ÄHNLICHEM

In der Regel wird unter „Gemeingebrauch“ die Nutzung öffentlicher Wege, Straßen und Plätze für Verkehrszwecke verstanden. Andere Nutzungen, wie z. B. das Aufstellen von Plakatständern und das Verteilen von Broschüren, können als sogenannte Sondernutzungen genehmigungsbedürftig sein. Der Gebrauch von Schriften, Plakaten, Schildern und ähnlichen Gegenständen auf öffentlichem Gelände kann den sogenannten Gemeingebrauch der öffentlichen Straßen, Wege und Plätze überschreiten. Bitte erkundigen Sie sich daher bei Ihrer lokalen Behörde, bevor Sie aktiv werden.

Das Aufhängen von Plakaten im öffentlichen Raum, z. B. mit Werbung für eine besondere Veranstaltung Ihrer Gemeinde, bedarf in der Regel ebenfalls der Genehmigung der lokalen Behörde.

Selbstverständlich darf das Material, das als Plakat oder Flyer dient, keine rechtswidrigen Inhalte (z. B. Beleidigungen, Beschimpfungen, Diskriminierungen usw.) enthalten. Holen Sie im Zweifel Rechtsrat ein.

MEINUNGSKUNDGABEN VOR ABTREIBUNGSKLINIKEN

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Rechtslage es erlaubt, vor Abtreibungskliniken seine Meinung über Abtreibungen zu äußern oder schwangere Frauen auf ihrem Weg zur Konfliktberatung anzusprechen (sog. „Gehsteigberatung“).

In beiden Konstellationen sind die Grundrechte der Meinungsfreiheit und der Glaubensfreiheit (Art. 13 und 14 StGG sowie Art. 9 und 10 EMRK) auf der einen und das Recht auf Achtung des Privatlebens (Art. 8 Abs. 1 EMRK) auf der anderen Seite betroffen.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hatte 2003 über den Fall einer Ärztin zu entscheiden, vor deren Ordination zwei Frauen aus religiöser Überzeugung Protestaktionen durchführten und unter anderem gegenüber Personen, die die Ordination betreten wollten, äußerten, dass „darin Morde begangen werden“. Das Gericht stellte fest, dass diese Meinungsäußerung als überspitzte Formulierung noch unter den Schutz des Art. 10 EMRK falle: „Auch wenn die Äußerung geeignet ist, das Ansehen der Klägerin zu beeinträchtigen, so ist ihr Interesse am absolut geschützten Gut der Ehre im vorliegenden Fall noch nicht so erheblich tangiert, dass die Meinungsfreiheit der Beklagten gegenüber diesem Interesse zurücktreten müsste.“³⁹

Diese Bewertung teilt auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR), der 2015 über einen ähnlichen Fall zu entscheiden hatte, in dem der Beschwerdeführer auf Flugblättern und auf seiner Website Ärzte genannt hatte, die Abtreibungen durchführten, dies implizit mit dem Holocaust verglich und deswegen auf Unterlassung geklagt wurde. Der EGMR urteilte, dass die Meinungsfreiheit das Recht der Ärzte auf Achtung ihres Privatlebens überwiege.⁴⁰

Allerdings verstößt die direkte Ansprache potenziell betroffener Frauen (“Sind Sie schwanger?”) wohl gegen das Persönlichkeitsrecht dieser Frauen. In diesem Fall müssen sowohl die Meinungsfreiheit als auch die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit zurücktreten; es überwiegt das Persönlichkeitsrecht der Frauen. Art. 13 StGG und Art. 10 EMRK schützen zwar das Äußern von Meinungen, nicht jedoch Tätigkeiten, mit denen anderen eine Meinung aufgenötigt werden soll.

39. OGH 18.12.2003, 6 Ob 244/02d.

40. EGMR-Urteil vom 26.11.2015 – 3690/10 (Annen/Deutschland), NJW 2016, 1867.

Fazit: Unstreitig ist, dass es keinen Anspruch darauf gibt, nicht mit anderen Meinungen konfrontiert zu werden. Das reine Kundtun der eigenen Überzeugung, auch in Bezug auf Abtreibungen, ist also rechtlich zulässig. Das bedeutet, dass auch Gesprächsangebote über Plakate oder Flyer gemacht werden dürfen, solange andere nicht dadurch bedrängt werden.

Etwaige Anmeldeerfordernisse (z. B. nach dem Versammlungsgesetz) sind zu beachten.

WENN FALSCH ÜBER MICH BERICHTET WIRD

Jeder, über den in den Medien falsch berichtet wird, hat ein Recht auf Gegendarstellung.⁴¹

Neben dem Recht auf Gegendarstellung können zivilrechtliche Ansprüche auf Unterlassung, Berichtigung oder Widerruf von Äußerungen und Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden. Außerdem kann derjenige, der falsch berichtet hat, je nach Sachlage mit strafrechtlichen Mitteln zur Verantwortung gezogen werden.

WENN ICH WEGEN MEINES BEKENNTNISSES POLIZEILICH BELANGT WERDE

Polizeiliche Ermittlungen sind nur dann gestattet, wenn gegen die geltenden Gesetze verstoßen wurde. Hier kommen folgende Möglichkeiten in Frage:

Störung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung

Die öffentliche Sicherheit und Ordnung wird z. B. durch Missachtung der Straßenverkehrsordnung oder von Ruhezeiten gestört.

41. § 9 Mediengesetz

Strafrechtliche Ermittlungen kommen z.B. in Betracht bei

- Beschimpfung von Bekenntnissen, Religionsgesellschaften und Weltanschauungsvereinen
- Störung der Religionsausübung
- Störung einer Bestattungsfeier
- Störung der Totenruhe
- Hausfriedensbruch
- Beleidigung

Sollten, aus welchen Gründen auch immer, polizeiliche Maßnahmen gegen Sie ergriffen worden sein, suchen Sie dringend Rechtsrat.

WAS IST BEI ANFEINDUNGEN, EINSCHÜCHTERUNG UND DROHENDER VERHAFTUNG ZU TUN?

Fakt ist, dass das Recht, öffentlich über die christliche Botschaft zu sprechen, durch die österreichische Verfassung geschützt wird. Das muss aber andere nicht davon abhalten, Christen mit Ablehnung zu begegnen oder danach zu trachten, sie einzuschüchtern oder ihnen den Mund zu verbieten. Sollte gar die Polizei gerufen werden, hat diese die Pflicht, tätig zu werden. Beachten Sie, dass Ihr Verhalten in solchen Situationen ausschlaggebend ist.

Wie sollte man sich in solchen Situationen verhalten?

1. *Vermeiden Sie Überreaktionen oder aggressives Verhalten.*

2. Überlegen Sie, ob es klug ist, unter den gegebenen Umständen weiterzumachen.
3. Bemühen Sie sich immer, die Polizei zu unterstützen. Die Beamten haben ihr Amt auszuüben. Helfen Sie ihnen dabei, dies gut zu tun.
4. Tragen Sie immer eine Kopie eventueller Genehmigungen bei sich, um sie bei Bedarf vorzeigen zu können.
5. Ziehen Sie in Erwägung, sich an einen anderen Ort zu begeben, um die Situation zu entschärfen.
6. Haben Sie Namen und Telefonnummer eines Rechtsanwalts parat.
7. Sollten Sie zur Polizeiwache verbracht werden, verlangen Sie immer nach einem Rechtsanwalt.

Gerade wer sich ausdrücklich als Christ öffentlich äußert, sollte darauf achten, dabei nicht gegen die Rechtsordnung zu verstoßen.

DARF ICH BEI ANDEREN KLINGELN ODER SIE UNGEBETEN ANRUFEN?

Es steht uns frei, mit jedem über das Evangelium zu sprechen. Dabei gehört es als Glaubensbekenntnis zu unserer gesetzlich geschützten Glaubensfreiheit, z. B. bei Nachbarn zu klingeln und sie zu einer kirchlichen Veranstaltung oder zum Gottesdienst einzuladen. Die schon eingangs dargestellten Grundsätze⁴² gelten auch hier: Es ist von großer Wichtigkeit, sensibel vorzugehen und angemessen und respektvoll auf unsere Gesprächspartner zu reagieren, insbesondere, wenn unser Angebot negative Resonanz erfährt.

42. Vgl. Kapitel „Glaubensgespräche und Verkündigung des Evangeliums im privaten Umfeld“



**Glaubens-
gespräche &
Verkündigung
des Evangeliums
online und in
sozialen Medien**

In den letzten Jahrzehnten haben das Internet und die sozialen Medien eine immer größere Bedeutung gewonnen. Deren Nutzung ist für viele Menschen unverzichtbar geworden: Webseiten, Blogs, YouTube, Facebook, Instagram, Snapchat und Twitter (um nur einige zu nennen) sind Schlüsselmedien der Kommunikation geworden – ganz besonders für die jüngeren Generationen. Diese Medien sind sehr gut dazu geeignet, die Gute Nachricht einem breiten Publikum zugänglich zu machen. Kirchen, Gemeinden, Missionswerke sowie einzelne Christen ergreifen die Möglichkeiten, die diese Technologien bieten. Sie sollten sich dabei auch der Tücken sowie der rechtlichen Fragen bewusst sein, die mit der Nutzung dieser Art von Medien verbunden sind.

AUF WEBSEITEN UND IN BLOGS

Das Grundrecht der Glaubensfreiheit umfasst auch das Verbreiten der christlichen Botschaft über Webseiten, Blogs und soziale Medien. Solange die Darstellung keine Gesetze verletzt, ist die Verbreitung von Texten, Sprachdateien, Videodateien, Bildern und anderen denkbaren Formen durch die Glaubensfreiheit gedeckt. Gesetzesverletzungen könnten z. B. die Folgenden sein:

- Beleidigungen,
- Beschimpfungen anderer Bekenntnisse,
- Beschimpfungen von Menschen, die den christlichen Glauben nicht teilen,
- Verurteilen von Menschen, die nicht nach christlichen Grundsätzen leben,
- Missachtung des Persönlichkeitsrechts anderer,
- Missachtung von Urheberrechten.

Bitte holen Sie im Zweifel Rechtsrat ein.

Zu den problemlosen Inhalten gehören Predigten oder andere Inhalte, auch wenn sie sich mit gegenkulturellen Aspekten des Evangeliums oder brisanten Stellen der Heiligen Schrift befassen. Es besteht kein öffentliches Interesse daran, gläubige Christen, die ihren Glauben und ihre Ansichten teilen oder diskutieren, zu zensieren. Trotzdem kann es vorkommen, dass Sie sich mit Einzelnen oder Gruppen konfrontiert sehen, die dem Evangelium und bestimmten biblischen Standpunkten negativ gegenüberstehen. Überlegen Sie sorgfältig, wie Sie damit umgehen. Haben Sie keine Angst und lassen Sie sich nicht einschüchtern! Das gilt auch dann, wenn kontroverse christliche Themen veröffentlicht werden.

Christen haben das Recht, jederzeit ihren Glauben zum Ausdruck zu bringen und Ansichten kundzutun. In einer Welt mit abnehmender christlicher Bildung kann nicht davon ausgegangen werden, dass jeder, der die in das Internet hochgeladenen Materialien liest, sie so verstehen wird, wie ein Christ. Hieraus folgt, dass die biblischen Ansätze ausführlicher erklärt werden sollten.

In der Vergangenheit wurden Diskurse zu Glaubensthemen vor allem in Büchern, Zeitschriften oder Zeitungen geführt. Mittlerweile werden viele kritische Anfragen an den Glauben über Webseiten und Blogs verbreitet. Dabei werden mitunter falsche Behauptungen aufgestellt. Gerade deshalb ist es sehr wichtig, dass Kirchen und Christen, die sich in dieser Online-Welt engagieren, das wahrhaftig und differenziert tun ohne sich dabei in Wortgefechte verwickeln zu lassen. Bei Online-Diskussionen wird häufig schnell und aggressiv reagiert, oft mit persönlichen Beleidigungen und Beschimpfungen, Tatsachen werden verdreht sowie jeder Grundlage entbehrende Anschuldigungen formuliert.

Die Achtung der Gesetze ist für Christen alternativlos, solange sie nicht Gottes Gebot widersprechen (vgl. 1. Petrus 2, 13). Die Gesetze

zum Datenschutz und die Vorschriften des Urheberrechts sind zu beachten. Darum kann es gegebenenfalls erforderlich sein, bei Personen, die in Audio-, Video- und Bildmaterialien als Mitglieder oder Besucher der Kirche oder Gemeinde klar erkennbar sind, vor der Veröffentlichung des Materials deren Einwilligung einzuholen. Auch sind die Vorschriften des Urheberrechts zu beachten.

Ordnet euch aller menschlichen Einrichtung unter um des Herrn willen; sei es dem König als Oberherrn. (1. Petrus 2, 13)⁴³

Das Grundrecht der Glaubensfreiheit umfasst auch das Verbreiten der christlichen Botschaft über Webseiten, Blogs und soziale Medien. Das gilt auch dann, wenn kontroverse christliche Themen veröffentlicht werden.

WAS DARF ICH IN SOZIALEN MEDIEN VERBREITEN?

Soziale Medien sind genau wie Webseiten und Blogs eine gute Plattform für die Verbreitung des Evangeliums. Das Glaubensbekenntnis wird auch dann von dem Grundrecht der Glaubensfreiheit geschützt, wenn es in sozialen Medien bezeugt wird. Für die Inhalte, die zur Verbreitung kommen, sind dieselben Regeln zu beachten, die bereits im vorangegangenen Kapitel zu Webseiten und Blogs dargestellt wurden.

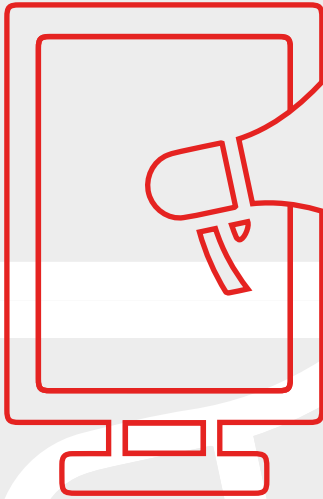
Es verbietet sich daher, über soziale Medien Posts zu verbreiten, deren Inhalt anstößig, ungehörig, obszön oder bedrohlich ist. Beiträge, die einfach nur eine biblische Lehre darstellen, dürften diese

43. Revidierte Elberfelder Bibel (Rev. 26) 1985/1991/2008.

Kriterien selbst dann nicht erfüllen, wenn sie sich mit Themen beschäftigen, die manche als beleidigend empfinden. Das gilt auch für kontroverse Themen wie die Höllenstrafe Ungläubiger oder die Sexualmoral, solange die Beiträge weder beschimpfend noch bedrohlich sind. Anderenfalls kann es zu strafrechtlicher Verfolgung kommen.

Arbeitgeber dürften sich für die Online-Kommentare ihrer Mitarbeiter interessieren, sollten diese geschäftsschädigend sein oder Kollegen verärgern. Solche Posts können arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen haben und dürften bei den Gerichten auf wenig bis kein Verständnis stoßen.

Denken Sie also bei der Nutzung sozialer Medien immer daran, dass grundsätzlich jeder Mensch an jedem Ort der Welt all das lesen kann, was Sie in den sozialen Netzwerken posten. Posten Sie nichts, was Sie anderen nicht auch ins Gesicht sagen würden.



Glaubens- gespräche & Verkündigung des Evangeliums über Werbung und Anzeigen

DÜRFEN CHRISTEN WERBEN?

Es gibt viele Möglichkeiten, für das Evangelium zu werben: Plakate in Stadtzentren, Schaukästen vor Kirchen oder sogar Busse und Bahnen können als Werbeträger für das Bekanntmachen von Gottesdiensten, Missionsveranstaltungen, Bibelversen oder christlichen Botschaften genutzt werden. Das Spektrum der Möglichkeiten reicht darüber hinaus von Anzeigen im Internet bis hin zu Flyern, die auf der Straße an Menschen verteilt werden, um sie zu Gottesdiensten oder anderen Gemeindeveranstaltungen einzuladen. Das Verteilen solcher Flyer kann eine gute Gelegenheit sein, Zeugnis von Jesus Christus zu geben.

Für die Inhalte gilt all das, was bereits in den vorangegangenen Kapiteln dargestellt wurde. Es dürfen mit der Darstellung und Wortwahl keine Gesetze übertreten werden. Die Inhalte dürfen demnach insbesondere nicht diskriminieren oder folgende Kriterien erfüllen:

- Beleidigungen,
- Beschimpfungen anderer Bekenntnisse,
- Beschimpfungen von Menschen, die den christlichen Glauben nicht teilen,
- Verurteilen von Menschen, die nicht nach christlichen Grundsätzen leben,
- Missachtung des Persönlichkeitsrechts anderer,
- Missachtung von Urheberrechten.

Werden diese Grundsätze beachtet, steht die Werbemaßnahme unter dem Schutz der Meinungs- oder der Glaubensfreiheit. Bitte suchen Sie im Zweifel Rechtsrat.

WERBUNG IN TV UND RADIO

Anders als in Deutschland,⁴⁴ ist es österreichischen Rundfunksendern grundsätzlich nicht verboten, auch Werbung politischer, weltanschaulicher oder religiöser Art sowie Spendenaufrufe zu zeigen.

Der ORF als öffentlich-rechtlicher Sender behält sich jedoch in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen das Recht vor, keine Werbung mit „religiösem oder parteipolitischen Inhalt“ zu zeigen, um das an ihn gestellte Objektivitätsgebot im ORF-Gesetz zu erfüllen.⁴⁵ Eine Berichterstattung über Glaubensinhalte oder religiöse Veranstaltungen ist damit selbstverständlich nicht ausgeschlossen.

WAS IST MIT HEILUNGSGEBETEN UND HEILUNGSBEZOGENER WERBUNG?

Christen müssen in der Regel wenig Zeit darauf verwenden, zu überlegen, ob die Inhalte ihrer Werbematerialien mit dem Gesetz in Konflikt geraten können. Vorsicht ist allerdings geboten, wenn es um Anzeigen geht, mit denen Heilungsgebete angeboten werden. Das gleiche gilt für bloße Hinweise auf Heilungsgebete z. B. in Gemeindebriefen. Die Adressaten könnten dies falsch verstehen und damit aufhören, zusätzlich oder überhaupt ihren Arzt zu konsultieren. Nur medizinisches Fachpersonal sollte die medizinische Verantwortung für ein gesundheitliches Problem übernehmen. Aus diesem Grund ist es essenziell, dass im Rahmen solcher Angebote deutlich darauf hingewiesen wird, dass das Heilungsgebet im geistlichen, nicht im medizinischen Bereich ansetzt. Es ist als Begleitmaßnahme zur medizinischen Behandlung durch einen Arzt gedacht, die die Konsultation eines Arztes weder ersetzen kann, noch von ihr abraten soll.

44. § 7 Abs. 9 Rundfunkstaatsvertrag

45. Allgemeine Geschäftsbedingungen ORF-Radio und Fernsehen (Stand 01.05.2023), 3. d)

Vielmehr sollte die Konsultation eines Arztes dringend empfohlen werden. Dies sollten Sie sich auch zu Beginn von demjenigen, der das Gebetsangebot wahrnimmt, unterschreiben lassen.⁴⁶ Anderenfalls könnte es sein, dass Sie sich auf sehr dünnes Eis begeben. Wenn Sie entsprechende Dienste in Ihrer Gemeinde anbieten, holen Sie dringend Rechtsrat ein. Es ist über das soeben Gesagte hinaus sicherzustellen, dass die Gebetsdienste keine rechtliche Verbindlichkeit erzeugen, um eventuelle Schadensersatzforderungen oder strafrechtliche Verfolgung wegen unterlassener Hilfeleistung zu vermeiden. Angehörige von Medizinberufen sollten sich in diesem Zusammenhang besonders sorgfältig über ihre Berufspflichten informieren und abwägen, ob und inwieweit für sie eine Beteiligung an Heilungsgebeten im engeren Sinne möglich bzw. ratsam ist. Dies betrifft weniger die Frage, ob Vertreter des Gesundheitswesens in ihrer persönlichen Glaubensäußerung geschützt werden, was zweifellos der Fall ist. Es ist vielmehr das Ansehen, das medizinische Berufe in der Öffentlichkeit genießen, zu berücksichtigen: Äußerungen und Handlungen der in diesen Berufen Tätigen genießen in der öffentlichen Wahrnehmung besonderes Gewicht. Letztlich geht es also um den richtigen Umgang mit Macht und Einfluss, der bereits eingangs thematisiert wurde. Das dort Gesagte gilt hier entsprechend.

Das Thema Heilungsgebet kann auch strafrechtlich relevant werden, und zwar dann, wenn notwendige medizinische Hilfe nicht gewährt wird. Unterlassene Hilfeleistung ist strafbar. 2020 wurde ein Ehepaar, dessen minderjährige Tochter an einer chronischen Krankheit verstarb, die die Eltern in der Hoffnung auf ein Heilungswunder nicht medizinisch behandeln hatten lassen, wegen gröblicher Vernachlässigung zu fünf Jahren Haft verurteilt.⁴⁷

46. Dazu müsste ein Aufklärungstext zur Unterschrift vorgelegt werden, der von einem Juristen formuliert werden muss.

47. <https://noe.orf.at/stories/3077398/>(abgerufen am 14.07.2023).

Das Bekenntnis zu Gottes Macht zu heilen, ist viel weniger kritikanfälliger als die (ohne Glaubenszusammenhang aufgestellte) These, dass bei einer bestimmten Veranstaltung Heilung stattfinden wird. Jeder Hinweis, mit dem Menschen zum Heilungsgebet eingeladen werden, sollte sorgfältig und angemessen formuliert sein. Eine solche Formulierung könnte z. B. sein: „Wir glauben an den lebendigen Gott mit der Kraft zur Heilung.“, oder „Wir glauben, dass Gott dich liebt und dich heilen kann.“, oder „Wir glauben, dass Gott dich heilen und dir inneren Frieden geben kann.“

Machen Sie in Bezug auf Heilung keinerlei Versprechungen und holen Sie im Zweifel Rechtsrat ein.

Anders als etwa in Deutschland⁴⁸ besteht in Österreich bislang kein Verbot sogenannter „Konversionsbehandlungen“, die auf die Veränderung der sexuellen Orientierung oder der selbstempfundenen geschlechtlichen Identität einer Person gerichtet sind. Das österreichische Psychotherapiegesetz verbietet die Anwendung unwissenschaftlicher Methoden und veralteter oder menschenverachtender Ansätze. Nach diesem Maßstab sind „Konversionstherapien“, die die Änderungen der sexuellen Orientierung versprechen, unredlich, da das Ergebnis eines therapeutischen Prozesses nicht vorweggenommen werden kann. Nicht davon betroffen sind jedoch seriöse Angebote, die Beratung im Fall von konflikthafter erlebter Sexualität anbieten sowie die seelsorgerische Betreuung. Immer ist im Umgang mit betroffenen Personen besondere Sensibilität geboten.

48. Gesetz zum Schutz vor Konversionsbehandlungen

Danke

Diese Broschüre ist das Ergebnis einer fruchtbaren Zusammenarbeit von Christ und Jurist e.V. (Deutschland), Christ und Jurist Österreich, sowie der Evangelischen Allianzen in Deutschland und Österreich und ADF International (Gesamtkoordination).

Mitglieder von Christ und Jurist in Deutschland unter Federführung der Rechtsanwältinnen Astrid und Mark Bittner (Hamburg) haben die juristischen Inhalte erstmals 2019 in deutscher Sprache aufbereitet und in der Mehr-fachfolge aktualisiert.

Die juristische Bearbeitung speziell für Österreich und deren Endredaktion haben 2023/2024 Mitglieder von Christ & Jurist Österreich und der Österreichischen Evangelischen Allianz übernommen. Besonderer Dank dafür sei Frau Anja Hoffmann, MA und Frau stud. iur. Elena-Jael Seifarth gesagt.

Die ursprüngliche Idee für eine solche Broschüre geht auf die Evangelical Alliance (UK), the Lawyers' Christian Fellowship sowie den Conseil National des Evangéliques de France (CNEF) zurück, die mit „Speak up!“ bzw. „Libre de le dire“ schon früh vergleichbare Schriften vorgelegt und das Entstehen der deutschsprachigen Handreichung durch ihr Vorbild sowie mit Rat und Tat entscheidend gefördert haben.

Es ist unsere Hoffnung, dass dieses Heft zu einem aktiven Glauben ermutigt. Für Anregungen oder Hinweise ist das Redaktionskollegium unter der Anschrift von ADF International erreichbar.

Glossar

ABGB Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch. In Kraft seit 1812. Wichtigste Kodifikation österreichischen Zivilrechts.

ARG Arbeitsruhegesetz. Regelt den Anspruch auf Wochenend- und Feiertagsruhe.

B-GIBG Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Garantiert Gleichbehandlung in Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst.

B-VG Bundes-Verfassungsgesetz. Wichtigstes (aber nicht einziges) Verfassungsdokument.

Direkte Diskriminierung Eine unmittelbare Benachteiligung, die vorliegt, wenn eine Person (z. B. aufgrund ihres Glaubens) weniger günstig behandelt wird, als eine andere Person in vergleichbarer Situation behandelt werden würde.

EGMR Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte. Von den Mitgliedstaaten des Europarats in Straßburg errichtet, zuständig für Auslegung und Anwendung der EMRK, prüft Akte der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung der Vertragsstaaten auf Verletzung der EMRK.

EMRK Europäische Menschenrechtskonvention. Gemeinsames Übereinkommen europäischer Staaten zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, das alle Staaten bindet, die die EMRK ratifiziert haben.

EuGH Europäischer Gerichtshof, mit Sitz in Luxemburg, ist das oberste rechtsprechende Organ der Europäischen Union.

GIBG Gleichbehandlungsgesetz. Garantiert Gleichbehandlung in Arbeitsverhältnissen in der Privatwirtschaft.

GRCh Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Verpflichtet Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der EU, sowie die Mitgliedstaaten, soweit diese Unionsrecht durchführen.

Grundrechte Verfassungsgesetzlich garantierte Rechte, die Einzelpersonen gegenüber dem Staat gewährt werden.

Indirekte Diskriminierung Eine mittelbare Benachteiligung, die vorliegt, wenn dem Anschein nach neutrale Kriterien Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise (z.B. aufgrund ihres Glaubens) benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Kriterien sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Nebenstrafrecht Strafrechtliche Regelungen, die sich nicht im Strafgesetzbuch finden, sondern in anderen Gesetzen (z. B. Suchmittelgesetz) geregelt sind.

OGH Oberster Gerichtshof. Höchstgericht in zivil- und strafrechtlichen Angelegenheiten.

Religionsgesellschaft Gesetzlich anerkannte Religionsgemeinschaft. Erhält staatliche Privilegien wie z. B. das Recht, Religionsunterricht an öffentlichen Schulen durchzuführen.

Staatsvertrag von St. Germain Nach dem Ersten Weltkrieg zwischen Österreich und den Alliierten geschlossener Vertrag, der u. a. das Recht auf Religionsausübung garantiert.

StGB Strafgesetzbuch, regelt die allgemeinen Bedingungen der Strafbarkeit und die Kernstraftatbestände, wie z. B. Diebstahls-, Betrugs-, Körperverletzungs- und Tötungsdelikte.

StGG Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger. In Kraft seit 1867. Verpflichtet den Staat zur Garantie bestimmter Rechte, z. B. der Meinungsfreiheit.

Strafrecht Im StGB und Nebenstrafrecht geregelte Delikte, z. B. Tötung, Diebstahl, Beleidigung.

Tatbestand Gesetzlich festgelegte Kriterien, die einen bestimmten Sachverhalt kennzeichnen.

VfGH Verfassungsgerichtshof. Prüft die Vereinbarkeit von staatlichem Handeln mit der Verfassung.

Verfassungsrang Status eines Gesetzes, das die grundsätzlichen Bestimmungen über den Staat und die Rechte seiner Bürger regelt.

Zivilrecht Regelt die Rechtsverhältnisse von Bürgern untereinander.

Literatur- verzeichnis

Allgemeine Geschäftsbedingungen ORF-Radio und Fernsehen
(Stand 01.05.2023)

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Allgemeines zur Gleichbehandlung. oesterreich.gv.at https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/gleichbehandlung/Seite.1860100.html (abgerufen am 04.07.2023).

Coke, Edward. The Selected Writings and Speeches of Sir Edward Coke. Herausgegeben von Steve Sheppard, Indianapolis 2003.

Der Standard. Vater unser im Himmel. <https://www.derstandard.at/story/1319181471196/umstrittene-tradition-vater-unser-im-himmel> (abgerufen am 05.07.2023).

Egger/David, Beschäftigungsverhältnis - die wichtigsten Vertragstypen (Stand 30.12.2022, Lexis Briefings in lexis360.at)

Elberfelder Bibel revidiert, (Rev. 26) 1985/1991/2008, Witten

Evangelical Alliance U. K., Lawyers' Christian Fellowship U. K.
Speak up – The law and your Gospel Freedoms

Firneis/Unterrieder, Vom Karfreitag zum „persönlichen Feiertag“, Österreichisches Recht der Wirtschaft 2019/196

Korinek/Holoubek/Bezemek/Fuchs/Martin/Zellenberg (Hrsg), Österreichisches Bundesverfassungsrecht (6. Lfg 2003)

oesterreich.gv.at-Redaktion. Ehrenbeleidigung. oesterreich.gv.at.
https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/internet_und_handy_sicher_durch_die_digitale_welt/3/3/Seite.1720216.html (abgerufen am 05.07.2023)

ORF Niederösterreich. Tote 13-Jährige: Eltern müssen fünf Jahre in Haft. <https://noe.orf.at/stories/3077398/> (abgerufen am 14.07.2023).

Oswald, Günther. Religion als Kündigungsgrund. Der Standard.
<https://www.derstandard.at/story/1303950452830/jesus-hat-sie-lieb-religion-als-kuendigungsgrund> (abgerufen am 04.07.2023).

Thöny-Maier, Feiertagsruhe (Stand 28.6.2023, Lexis Briefings in lexis360.at)

Universität Wien. Raummanagement – Frequently Asked Questions. <https://event.univie.ac.at/raummanagement/frequently-asked-questions/> (abgerufen am 07.07.2023).

Medieninhaber: ADF International Austria gem. GmbH / Sitz: Wien / Postf. 5, 1037 Wien /
Handelsgericht Wien, FN 460299 k | Fotos © Cover: Adobe Stock, Photocase
Gestaltung: Parabel OG, 1020 Wien | Druck: onlineprinters GmbH, 90762 Fürth

Kongresse Tagungen Regionalgruppen Netzwerk Projekte

Christ und Jurist

ist eine österreichweite
überkonfessionelle
Initiative

- + Glaube, Beruf & Studium verbinden
- + Juristen sammeln, stärken & senden
- + Rechtssuchenden Menschen dienen

Mehr Informationen
www.christjurist.at





Freiheit braucht Anwälte

**Meinungs- und Glaubensfreiheit
sind in Europa zunehmend unter Druck.**

Setzen Sie sich mit uns ein!
Nur mit Ihrer Unterstützung können wir
unser aller Grundfreiheiten weltweit
vor Gericht und bei internationalen
Institutionen verteidigen.

ADF International Austria gemeinnützige GmbH

Sitz: Wien | Postfach 5, 1037 Wien, Österreich

Handelsgericht Wien, FN 460299k

ADFIinternational.at | kontakt@ADFIinternational.at

[f /ADFIinternational](https://www.facebook.com/ADFIinternational) [@ADFIintl](https://www.instagram.com/ADFIintl)

Spendenkonto (IBAN): AT45 2011 1829 1208 6402



ADF INTERNATIONAL