



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (197)

Karrierehindernis aus Stoff

Kopftuch tragende muslimische Frauen gehören in Deutschland zum alltäglichen Straßenbild. Bei dieser Art von Kopfbedeckung handelt es sich nicht nur um ein zum Dreieck gelegtes Stück Stoff. Vielmehr ist das Tuch Ausdruck religiöser Überzeugung, mit der sich aber nicht jeder anfreunden kann. Kaum ein anderes Kleidungsstück erregt so die Gemüter. Insbesondere im Rahmen des Arbeitsverhältnisses stellt sich die Frage, ob eine Muslima – auf Geheiß des Arbeitgebers – ihr Kopftuch abnehmen muss. Eine äußerst emotional geführte Debatte, wie arbeitsgerichtliche Verfahren in Bezug auf das Tragen des konfliktreichen Stoffs beweisen.

Ob das Kopftuch am Arbeitsplatz verboten werden kann, ist pauschal nicht zu beantworten. Die Chancen, ein solches zumindest im Schuldienst sanktionslos zu tragen, sind jedoch eher schlecht. Im sog. Kopftuchurteil hat das Bundesverfassungsgericht im Jahre 2003 festgestellt, dass ein derartiges Verbot im öffentlichen Dienst gesetzlich geregelt werden kann. In der Folge haben einige Länder, wie beispielsweise Baden-Württemberg, von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. In hiesigen Breitengraden ist es daher Lehrkräften verboten, religiöse Bekundungen abzugeben. Unter solchen ist auch das Tragen eines Kopftuchs zu subsumieren, so dass dieses grundsätzlich in Klassenzimmern tabu ist. Wer meint, das Verbot durch Tragen anderer Kopfbedeckungen umgehen zu können, der irrt. Diese bittere Erfahrung musste eine einfallreiche Lehrkraft aus Nordrhein-Westfalen machen, die statt des (untersagten) Kopftuchs im Unterricht kurzerhand eine Mütze aufgesetzt hatte. Dass es sich bei der Ersatzkopfbedeckung nicht um ein modisches Accessoire handelte, war offensichtlich. Die Betreffende wurde daher aufgefordert, diese während der Arbeit abzulegen. Da die Lehrerin muslimischen Glaubens der Aufforderung nicht nachkam, erfolgte wegen Verstoßes gegen das gesetzliche Bekundungsverbot eine Abmahnung. Zu Recht, wie der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) befand. Denn nach dem Schulgesetz Nordrhein-Westfalen dürften Lehrer und pädagogische Mitarbeiter während der Arbeitszeit keine religiösen Bekundungen abgeben, die geeignet seien, die Neutralität des Landes oder den religiösen Schulfrieden zu gefährden. Diese Regelung stehe – so das Gericht weiter – im Einklang mit dem Grundgesetz sowie den nationalen und europäischen Diskriminierungsverboten. Eine Kopfbedeckung, die Haare, Haaransatz und Ohren einer Frau vollständig bedecke, stelle eine religiöse Bekundung dar, wenn sie erkennbar als Ersatz für ein islamisches Kopftuch getragen werde.

Diese Entscheidung bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass im Rahmen

eines Arbeitsverhältnisses in der Privatwirtschaft die religiöse Kopfbedeckung zwangsläufig verboten werden kann. Nach der Rechtsprechung des BAG aus dem Jahre 2002 ist das Tragen des Kopftuches generell erlaubt, soweit nicht konkrete betriebliche Belange dem entgegenstehen. In dem hier zugrunde liegenden Fall hatte eine Beschäftigte nach einer Baby-pause beabsichtigt, aus religiösen Gründen nur noch mit Kopfbedeckung als Verkäuferin in der Parfümerieabteilung eines Kaufhauses zu arbeiten. Der Arbeitgeber befürchtete aufgrund des „ländlich-konservativen“ Kundenkreises einen Umsatzverlust, so dass er das Arbeitsverhältnis beendete. Das Hessische Landesarbeitsgericht hatte die Kündigung zwar noch bestätigt, da die Angestellte von der erkennbar erwarteten Kleiderordnung des Arbeitgebers abgewichen sei und damit einseitig die Beschäftigungsgrundlage verändert habe. Dieser Rechtsauffassung konnten sich die obersten Arbeitsrichter aber nicht anschließen. Allein die Furcht vor betrieblichen Störungen oder wirtschaftlichen Nachteilen reichte dem BAG nicht aus, um die Glaubensfreiheit der Verkäuferin hinter die Berufsfreiheit des Arbeitgebers zurücktreten zu lassen. Vielmehr wäre es – nach Ansicht des Gerichts – den Kaufhausbetreibern zuzumuten gewesen, die Dame zunächst wieder einzusetzen und abzuwarten, ob es wegen des Kopftuches zu Betriebsstörungen komme und ob diese Störungen nicht auf andere Weise als durch Kündigung zu begegnen gewesen wären. Mit diesem Votum gab sich der Arbeitgeber nicht zufrieden, der die obersten Verfassungshüter in Karlsruhe anrief. Aber auch der außerordentliche Rechtsbehelf des Kaufhauses beim Bundesverfassungsgericht hatte keinen Erfolg. Mangels Aussicht auf Erfolg wurde die Verfassungsbeschwerde noch nicht einmal zur Entscheidung angenommen.

Seit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in 2006 ist es für einen Arbeitgeber (in der freien Wirtschaft) ungleich schwieriger, Sanktionen gegen eine Kopftuch tragende Person auszusprechen. Denn nach dem Willen des Gesetzgebers ist es verboten, einen Arbeitnehmer u.a. wegen seiner Religion unmittelbar oder mittelbar zu benachteiligen. Trotz des AGG kann man davon ausgehen, dass für die Muslima die Chancen, in der Parfümerieabteilung des hessischen Kaufhauses aufzusteigen, verschwindend gering sein dürften. Denn das Kopftuch dürfte sich vermutlich als gravierendes Karrierehindernis erweisen!

Rechtsanwälte
Heberer & Coll.

Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent
in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de