



Liberal-Islamischer Bund e.V.

## Freitagsgedanken vom 17.03.2017

### **Zur aktuellen EuGH-Rechtsprechung zu Kopftuchverboten in Unternehmen**

Die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist enttäuschend, da sie juristisch nicht überzeugt und im Übrigen gesellschaftspolitisch potentiell fatale Folgen haben könnte.

Juristisch gilt nach allgemeiner Grundrechtsdogmatik, dass der Arbeitgeber insbesondere bei der Ausübung seines Direktionsrechts die grundrechtlich geschützten Belange des Arbeitnehmers hinreichend zu berücksichtigen hat (sog. mittelbare Drittwirkung von Grundrechten). Das Spannungsverhältnis zwischen der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers einerseits und der Religions- und Berufsfreiheit des Arbeitnehmers andererseits ist einem möglichst grundrechtsschonenden Ausgleich zuzuführen, das heißt, die kollidierenden Grundrechtspositionen sind in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und so zu begrenzen, dass ihnen für alle beteiligten Parteien jeweils zu einer größtmöglichen Wirksamkeit verholfen wird (sog. praktische Konkordanz).

Diese Grundsätze anwendend, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) überzeugend im Jahre 2002 (2 AZR 472/01) – bestätigt durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) (1 BvR 792/03) –, dass ein Arbeitgeber angesichts des hohen Stellenwertes des Grundrechts der Religionsfreiheit das Tragen eines Kopftuchs durch eine Arbeitnehmerin grundsätzlich zu tolerieren habe, solange keine *konkrete* Gefahr des Eintritts von negativen betrieblichen oder wirtschaftlichen Folgen vorliege. Es sei nach der Lebenserfahrung nicht naheliegend und ohne konkreten Tatsachenvortrag auch nicht nachvollziehbar, dass solche Gefahren durch das Tragen des Kopftuchs durch eine Arbeitnehmerin eintreten. Bloße Vermutungen und Befürchtungen des Arbeitgebers reichten nicht, was umso mehr gelte, als bei der Herbeiführung eines schonenden Ausgleichs der unterschiedlichen grundrechtlichen Positionen zu berücksichtigen sei, dass Grundrechte nicht auf einen möglichen Verdacht hin beiseite gestellt werden könnten.

**Email: [info@lib-ev.de](mailto:info@lib-ev.de) | Internet: [www.lib-ev.de](http://www.lib-ev.de)**

Anschrift: Postfach 11 06, 56155 Bendorf | Vereinsregister: VR 16361, Amtsgericht Köln  
Bankverbindung: VR-Bank Rhein-Erft, IBAN DE31 3716 1289 4044 5310 50, BIC GENODED1BRH



Liberal-Islamischer Bund e.V.

Entgegen dieser grundrechtsschonenden Abwägung des BAG und des BVerfG stellt der EuGH einseitig auf die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers ab und wird dabei dem hohen Stellenwert der Religionsfreiheit als Grundrecht nicht gerecht. Indem der EuGH Arbeitgebern zugesteht, ohne konkrete Gefahren für den Betrieb oder dessen wirtschaftliche Umsätze Regelungen zur neutralen Arbeitskleidung für Arbeitnehmer mit Kundenkontakt aufstellen zu dürfen, wird ihnen einseitig die Möglichkeit eingeräumt, Grundrechte des Arbeitnehmers beiseite zu stellen, obwohl nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz auch der Grundrechtsposition des Arbeitnehmers zur Wirksamkeit zu verhelfen wäre. Dass die Grundrechte aller Arbeitnehmer *gleichmäßig* übergangen werden, macht die Grundrechtsverletzung nicht rechtmäßig. Der EuGH verkennt die aus der Religionsfreiheit fließenden Anforderungen an die Ausgestaltung des Direktionsrechts des Arbeitgebers.

Unabhängig von der juristischen Bewertung bietet die Rechtsprechung des EuGH Grundlage für gesellschaftspolitisch potentiell fatale Folgen. Sie ermöglicht Arbeitgebern, neutrale Kleiderordnungen für das Auftreten gegenüber Kunden aufzustellen, was faktisch insbesondere das Kopftuch tragende Frauen aus Berufsfeldern mit Kundenkontakt und folglich aus dem gesellschaftlich sichtbaren Bereich verdrängen könnte. Dabei wäre es angesichts der in der Gesellschaft vorherrschenden Ängste vor dem Islam durchaus hilfreich, wenn auch das Kopftuch tragende Frauen, deren Persönlichkeiten genauso unterschiedlich und bunt sind wie die von kein Kopftuch tragenden Frauen, in Berufsfeldern mit Kundenkontakt im Alltag zu sehen wären – als Rezeptionistinnen, Verkäuferinnen, Apothekerinnen, Projektingenieurinnen usw. Dies könnte zum Abbau von unberechtigten Ängsten und Vorurteilen und zu mehr Akzeptanz von gesellschaftlicher Vielfalt beitragen. Es bleibt zu hoffen, dass Arbeitgeber sich für Toleranz, Liberalität und Pluralismus entscheiden werden.

Der Liberal-Islamische Bund setzt sich seit seiner Gründung für das Recht der Frau, das Kopftuch nicht zu tragen genauso ein wie für das Recht der Frau, es zu tragen. Das Tragen des Kopftuchs allein sagt noch nichts über die Persönlichkeit einer Frau aus – entscheidend ist vielmehr, was sie konkret sagt und tut. Nur wenn man auf Letzteres abstellt, wird man ihrer Subjektqualität und mithin ihrer Menschenwürde gerecht.

Verfasst von unserem Mitglied Waqar Tariq

**Email: [info@lib-ev.de](mailto:info@lib-ev.de) | Internet: [www.lib-ev.de](http://www.lib-ev.de)**

Anschrift: Postfach 11 06, 56155 Bendorf | Vereinsregister: VR 16361, Amtsgericht Köln  
Bankverbindung: VR-Bank Rhein-Erft, IBAN DE31 3716 1289 4044 5310 50, BIC GENODED1BRH



Liberal-Islamischer Bund e.V.

**Email: [info@lib-ev.de](mailto:info@lib-ev.de) | Internet: [www.lib-ev.de](http://www.lib-ev.de)**

Anschrift: Postfach 11 06, 56155 Bendorf | Vereinsregister: VR 16361, Amtsgericht Köln  
Bankverbindung: VR-Bank Rhein-Erft, IBAN DE31 3716 1289 4044 5310 50, BIC GENODED1BRH