

Infobrief

der Kanzlei
Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25
86150 Augsburg
Telefon: 0821/3 55 30
Fax: 0821/51 26 82
E-Mail: info@raau.de
Homepage: www.raau.de
oder www.rechtsanwalt-uhl.de
Gerichtsfach Augsburg: 18/11
Datum: 14.03.2017

Neues zum Kopftuchverbot

Der EuGH (Europäische Gerichtshof) durfte sich mit folgendem Ausgangsverfahren befassen:

Die beklagte belgische Fa. G4S ist ein privates Unternehmen, das für Kunden aus dem öffentlichen und privaten Sektor u. a. **Rezeptions- und Empfangsdienste** erbringt. Nachdem die Mitarbeiterin der Beklagten, Frau Achbita (nachfolgend: Klägerin) im April 2006 ankündigte, dass sie beabsichtige, künftig während der Arbeitszeiten das islamische Kopftuch zu tragen, bekam sie als Antwort, dass das Tragen eines Kopftuchs nicht geduldet werde, da das sichtbare Tragen politischer, philosophischer oder religiöser Zeichen der von G4S angestrebten Neutralität widerspreche.

Am 12. Juni 2006 wurde Frau Achbita aufgrund ihrer festen Absicht, als Muslima am Arbeitsplatz das islamische Kopftuch zu tragen, **entlassen**.

Dagegen wehrte sich die Klägerin und verlor vor dem Arbeitsgericht und Arbeitsgerichtshof Antwerpen.

Dann wurde der Kassationshof in Belgien von der Klägerin angerufen, welcher das Verfahren aussetzte und dem Gerichtshof nachfolgende Frage zur Vorabentscheidung vorlegte:

Frage:

Ist Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 so auszulegen, dass das Verbot, als Muslima am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen, keine unmittelbare Diskriminierung darstellt, wenn die beim Arbeitgeber bestehende Regel es allen Arbeitnehmern verbietet, am Arbeitsplatz äußere Zeichen politischer, philosophischer und religiöser Überzeugungen zu tragen?

Antwort des EuGH:

Obige Norm ist dahin auszulegen, dass das Verbot, ein islamisches Kopftuch zu tragen, das sich aus einer internen Regel eines privaten Unternehmens ergibt, die das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbietet, **keine unmittelbare Diskriminierung** wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne dieser Richtlinie darstellt.

Aber:

Eine solche interne Regel eines privaten Unternehmens kann hingegen eine **mittelbare Diskriminierung** nach obiger Norm darstellen, wenn sich erweist, dass die dem Anschein nach neutrale Verpflichtung, die sie enthält, tatsächlich dazu führt, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden, es sei denn, sie ist durch ein rechtmäßiges Ziel wie die Verfolgung einer Politik der politischen, philosophischen und religiösen **Neutralität** durch den Arbeitgeber im Verhältnis zu seinen Kunden sachlich gerechtfertigt, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich; dies zu prüfen, ist Sache des vorlegenden Gerichts.

Quelle:

EuGH Urteil vom 14.03.2017, Az. C-157/15;

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=kopftuch&docid=188852&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=129498#ctx1>

Fazit:

Der Kassationshof wird nun zu überprüfen haben, ob aufgrund der Neutralität des Arbeitgebers im Verhältnis zu seinen Kunden das Kopftuchverbot rechtsgemäß ist. Wenn kein Kundenkontakt, anders als im vorliegenden Fall, vorhanden ist, könnte das Tragen des Kopftuchs erlaubt sein.

Rechtsanwalt Robert Uhl