EU-Urteil: Kopftuchverbot in Unternehmen kann zulässig sein

15. März 2017

Luxemburg (KNA) Ein Verbot zum Tragen von politischen, philosophischen und religiösen Zeichen in Unternehmen kann zulässig sein. Das entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) am Dienstag in Luxemburg. Ein Verbot religiöser Zeichen stelle keine „unmittelbare Diskriminierung“ dar, heißt es in dem Urteil des EU-Gerichts. Allerdings müssten alle Arbeitnehmer des Unternehmens gleich behandelt und Angehörige einer bestimmten Religion oder Weltanschauung nicht in besonderer Weise benachteiligt werden. Auch müsse das Verbot ein „angemessenes“ Mittel zur Erreichung eines Zieles sein, etwa der Neutralität im Umgang mit Kunden. Geklagt hatte die französische Projektingenieurin Asma Bougnaoui und die belgische Rezeptionistin Samira Achbita. Beiden Musliminnen war gekündigt worden, weil sie darauf bestanden, bei der Arbeit ihr Kopftuch zu tragen. In dem belgischen Fall gab es ein Verbot von religiösen Symbolen für alle Mitarbeiter. Bei der französischen Projektingenieurin ging die Kündigung auf einen Kundenwunsch zurück, der nicht von einer Ingenieurin mit islamischem Kopftuch beraten werden wollte. In diesem Fall entschied der EuGH, dass der Wunsch eines Kunden nicht als „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ gesehen werden könne. Die Generalanwältin Eleanor Sharpston hielt die Kündigung für eine „unmittelbare Diskriminierung“. Sie argumentierte, ein Projektingenieur, der seine Religion oder Weltanschauung nicht bekannt hätte, wäre nicht entlassen worden. Der Fraktionsvorsitzende der Europäischen Volkspartei im EU-Parlament, Manfred Weber (CSU), begrüßte das Urteil. In Europa gälten die Werte Europas, so Weber. „Deshalb ist es richtig, dass Arbeitgeber das Tragen von Kopftüchern am Arbeitsplatz unter bestimmten Umständen untersagen können“, so der CSU-Politiker. Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders, erklärte, die Urteile gäben Arbeitgebern nun die Möglichkeit, religiöse und weltanschauliche Symbole für alle Beschäftigten gleichermaßen zu verbieten. Zwar habe der EUGH auch klargestellt, dass diskriminierende Kundenwünsche nicht zur Grundlage für etwaige Kopftuchverbote gemacht werden dürften. „Dennoch kann es für muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, in Zukunft noch schwerer werden, in den Arbeitsmarkt zu kommen“, so Lüders. Die Arbeitsrechts-Anwältin Doris-Maria Schuster hatte schon im Vorfeld die Relevanz des Urteils für Deutschland betont. „Am Ende des Tages wird die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) dann auch für die deutschen Gerichte bei der Anwendung der deutschen Antidiskriminierungsvorschriften bindend werden“, sagte Schuster der Katholischen Nachrichten-Agentur (KNA). Die Gefahr, dass deutsche Unternehmen nach dem Urteil generell religiöse Symbole verbieten könnten, um unmittelbaren Diskriminierungen vorzubeugen, sieht Schuster allerdings nicht. Generelle Verbote religiöser Zeichen müssten ein „erforderliches Mittel“ darstellen, um ein rechtmäßiges Ziel zu erreichen, so die Arbeitsrechtlerin. Dies gelte weiterhin. Gebe es etwa keinen Kundenkontakt, könne es schwierig werden, ein solches generelles Verbot zu rechtfertigen.

(KNA – rknln-89-00154)

Stand: 22. November 2026