Kopftuchstreit wird beim Europäischen Gerichtshof verhandelt

31. Januar 2019



Erfurt (KNA) Die Frage, ob private Unternehmen ihren Angestellten das Tragen großflächiger religiöser Symbole grundsätzlich untersagen können, bleibt weiter offen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) fällte dazu am Mittwoch in Erfurt kein Urteil. Stattdessen wandte es sich in seinem Beschluss an den Europäischen Gerichtshof (EuGh) in Luxemburg. Dieser solle in einer Vorabentscheidung zunächst Fragen zur Auslegung des Unionsrechts klären.

Der Zehnte Senat des BAG setzte das Verfahren um das Kopftuch-Verbot, das die Drogeriemarktkette Müller einer Angestellten erteilt hatte, bis zur Antwort aus Luxemburg aus. Die Gerichtssprecherin geht davon aus, dass es etwa anderthalb Jahre dauern wird, bis das Verfahren in Erfurt fortgesetzt wird. Die Rechtsvertreter der Drogeriemarktkette zeigten sich erfreut über die Entscheidung des Gerichts.

In dem Revisionsverfahren geht es um eine muslimische Arbeitnehmerin, die als Verkaufsberaterin und Kassiererin bei dem Unternehmen tätig war. Nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit trug sie – anders als zuvor – ein Kopftuch. Sie erfüllt damit ein islamisches Bedeckungsgebot, das sie als zwingend empfindet.

Das Unternehmen untersagte ihr 2016, „auffällige großflächige religiöse, politische und sonstige weltanschauliche Zeichen“ am Arbeitsplatz zu tragen. Die Drogerie berief sich dabei auf die betriebliche Kleiderordnung. Die Verkäuferin sieht darin eine unzulässige Diskriminierung. In erster und zweiter Instanz gaben die Gerichte der Frau recht.

Die Bundesrichter stellten nun fest, dass sie es für „noch nicht ausreichend geklärt“ halten, inwieweit die Religionsfreiheit eines Arbeitnehmers eine Rolle spielen kann bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber eine allgemeine Regel erlassen darf, die generell jedes Tragen eines religiösen oder weltanschaulichen Zeichens verbietet.

Der EuGh hatte 2017 in einem ähnlich gelagerten Fall entschieden, dass die in der Europäischen Grundrechts-Charta verankerte unternehmerische Freiheit es unter bestimmten Bedingungen rechtfertigt, solch eine Regel aufzustellen. Nach Ansicht der Erfurter Richter stellt sich aber die Frage, ob dies noch einmal gegen die Religionsfreiheit der Arbeitnehmer abgewogen werden muss.

Die Vorsitzende Richterin unterstrich, für die Auslegung des Unionsrechts sei vorrangig der EuGh zuständig. „Ein letztinstanzliches Gericht wie das Bundesarbeitsgericht muss ihn anrufen, wenn es Zweifel daran hat, wie das Recht der EU auszulegen ist.“ Im vorliegenden Fall gebe es einen Konflikt zwischen der im europäischen Recht festgeschriebenen unternehmerischen Freiheit und dem Grundrecht der Arbeitnehmerin auf freie Religionsausübung. Eine weitere Frage sei, ob die Religionsfreiheit auf Grundlage des europäischen Rechts überhaupt der unternehmerischen Freiheit gegenübergestellt werden könne, so die Richterin. Zudem müsse geklärt werden, nach welchen Kriterien einem der beiden Rechte ein Vorzug eingeräumt werden könne. Dabei geht nicht zuletzt um das Verhältnis von Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht.

(KNA - tklnk-89-00124)
Foto: Capri23auto/Pixabay

Stand: 13. November 2026