

Kopftuchverbot im Job

Chance für richterliche Klärung nicht genutzt

Das höchste deutsche Arbeitsgericht war angerufen worden, darüber zu befinden, ob die Frage nach dem Tragen eines islamischen Kopftuches bei der Besetzung der Stelle einer Erzieherin eine unzulässige Benachteiligung darstellt.

Text:
Detlef Kerber

In „Hijab-Kopftuch in der (Zahn-)Arztpraxis?“ stellte ich den Lesern eine aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vor, nach der Kopftuchverbote am Arbeitsplatz unter bestimmten Umständen für zulässig erklärt wurden. Dabei hatten wir auf eine Terminankündigung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 30. März 2023 hingewiesen. Das höchste deutsche Arbeitsgericht war angerufen worden, darüber zu befinden, ob die Frage nach dem Tragen eines islamischen Kopftuches bei der Besetzung der Stelle einer Erzieherin in einer städtischen Kindertagesstätte eine unzulässige Benachteiligung wegen der Religion darstellt und der Arbeitgeber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) deshalb eine Entschädigung zahlen muss.

Die Fachwelt hatte dabei die Erwartung gehegt, dass das BAG eine grundsätzliche dogmatische Linie für den vom EuGH geforderten Abwägungsvorgang unter Einbezug der Rechtsprechung auch des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) entwickeln werde, die auch für Arzt- und Zahnarztpraxen Geltung beanspruchen würde.

Keine Entscheidung des BAG ergangen

Zu dieser Klärung ist es allerdings nicht gekommen. Der Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem BAG am 30. März 2023 in dem Verfahren 8 AZR 126/22 wurde aufgehoben. Die Revi-

sion wurde zurückgenommen. Es bleibt damit bei der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen vom 15. November 2021 – 7 Sa 1341/19. Danach hat die beklagte Stadt der klagenden Sozialpädagogin eine Entschädigung in Höhe von 1,5 Bruttomonatsgehältern nach dem AGG zu zahlen.

Das LAG Hessen hatte ausgeführt, auch wenn beim zukünftigen Arbeitgeber eine Neutralitätsanordnung bestehe, nach der jede Bekundung einer Religion oder Weltanschauung, insbesondere das Zeigen und Tragen von Kleidungsstücken mit religiöser Symbolik, verboten sei, liege zumindest eine mittelbare Diskriminierung wegen der Religion vor, wenn danach eine Stellenbesetzung unterbleibe. Eine solche Neutralitätsanordnung sei nur dann gerechtfertigt, wenn sie einem wirklichen Bedürfnis des Arbeitgebers diene. Dieser habe zu belegen, dass eine hinreichend konkrete Gefahr der Beeinträchtigung des Ziels der Neutralität bestehe, wie beispielsweise die Gefahr konkreter Unruhe innerhalb des Unternehmens oder die konkrete Gefahr von Ertragseinbußen.

In einem ähnlichen Sachverhalt hatte das BAG über das Berliner Neutralitätsgesetz entschieden. Einer Muslimin wurden 5.129 Euro Entschädigung wegen Diskriminierung zugesprochen, weil sie wegen ihres Kopftuches nicht in den Schuldienst des Landes Berlin eingestellt worden war (BAG, Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 62/19).

Eine hiergegen gerichtete Verfassungsbeschwerde hat das BVerfG nicht zur Entscheidung angenommen (BVerfG, Beschluss vom 2. Februar 2023 - 1 BvR 1661/21).

Rechtslage für private Arbeitgeber noch nicht abschließend entschieden

Zumindest für den Bereich öffentlicher Arbeitgeber dürfte damit eine gewisse Ruhe eingekehrt sein. Im privaten Arbeitsrecht, also gerade auch für Arzt- und Zahnarztpraxen, ist das letzte Wort aber noch nicht gesprochen. Denn hierbei sind auch europarechtliche Vorgaben zu beachten. So betont der EuGH grundsätzlich die unternehmerische Freiheit, die in Art. 16 der EU-Grundrechtecharta ausdrücklich gewährleistet ist. Diese kann im Einzelfall auch die Freiheit einschließen, die Beschäftigten anzuweisen, das Kopftuch abzunehmen.

Ienmed Newsletter 04/2023



Online
geht's zum ersten Teil.



Ernt unseren
Autor
besser kennen.

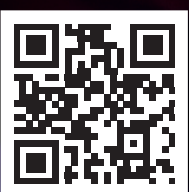
ANZEIGE

Zahnärztliche Assistenz – Jetzt auch auf Instagram!

Zahnärztliche
Assistenz auf
Instagram



Zahnärztliche
Assistenz auf
Facebook



Zahnärztliche Assistenz