



Geschäftsstelle

Antidiskriminierungsverband Deutschland
Lychener Str. 76
10437 Berlin

+49 176 45717292
www.antidiskriminierung.org
kommunikation@antidiskriminierung.org

„Zwischen Neutralitätsgesetz und Diskriminierung – Das Kopftuchverbot unter Berücksichtigung der EU- Rechtsprechung“

Handout zum advd Online-Vortrag am 6. Oktober 2022

Der nachfolgende Text gibt einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen bzw. gerichtlichen Entscheidungen zum Thema religiös motivierter Bekleidungs- oder Schmuckstücke im öffentlichen Dienst (aufgehobene, noch existierende bzw. neu entstandene Regelungen) sowie Gerichtsentscheidungen im Bereich der Privatwirtschaft. Das Handout wurde verfasst von Gabriele Boos-Niazy, Aktionsbündnis muslimischer Frauen.

Öffentlicher Dienst

Aufgehobene Verbote – Schuldienst und KiTa

Schuldienst

Bundesverfassungsgericht 2015¹:

- a) Verbotsregelungen, die ausschließlich auf das Kopftuch zielen und Zeichen/Kleidungsstücke anderer Religionen privilegieren, sind nichtig (und damit sofort unwirksam).
- b) Ein pauschales Kopftuchverbot aufgrund der Annahme einer bloß "abstrakten" Gefahr ist unverhältnismäßig, d.h. es schränkt in unangemessener Weise das Grundrecht auf Glaubensfreiheit der Betroffenen ein und ist daher nicht zulässig.

¹ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 27. Januar 2015 - 1 BvR 471/10
http://www.bverfg.de/e/rs20150127_1bvro47110.html

Die Abwägung der Religionsfreiheit der Lehrkräfte (Artikel 4 Absatz 1 und 2 GG) mit den konkurrierenden Grundrechten der anderen Grundrechtsträger ergab²:

- **Schüler:innen:** Die negative Glaubensfreiheit der Schüler:innen wird nicht beeinträchtigt, „Solange die Lehrkräfte [...] nicht verbal für ihre Position oder für ihren Glauben werben und die Schülerinnen und Schüler über ihr Auftreten hinausgehend zu beeinflussen versuchen [...]“ (Rn 105).
- **Eltern:** Das Grundrecht der Eltern auf Erziehung ihrer Kinder wird nicht beeinträchtigt, denn aus dem Elterngrundrecht lässt sich kein Anspruch herleiten, Schulkinder vom Einfluss solcher Lehrkräfte fernzuhalten, die einer verbreiteten religiösen Bedeckungsregel folgen, wenn die negative Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Schülerinnen und Schüler nicht beeinträchtigt wird (Rn 107).
- **Staatlicher Bildungs- und Erziehungsauftrag unter Berücksichtigung der staatlichen Neutralitätspflicht:** Die religiöse und weltanschauliche Neutralitätspflicht des Staates wird bewahrt, indem er Bezüge zu allen mit dem Grundgesetz zu vereinbarenden Religionen und Weltanschauungen bei der Gestaltung der öffentlichen Schule zulässt. (Rn 111) Die Zulassung des Kopftuches bedeutet keine Identifizierung des Staates mit einem bestimmten Glauben oder eine Werbung dafür. (Rn 112) Vielmehr ist das Kopftuch lediglich ein Ausdruck der individuellen Grundrechtsausübung der Lehrerin.

Fazit: Die Grundrechte der verschiedenen Grundrechtsträger sind am besten gewahrt, wenn das bisher pauschale Verbot, eine religiöse Bekleidung zu tragen, auf Einzelfälle, in denen eine *konkrete Gefahr* belegt ist, eingeschränkt wird.

- **Konkrete Gefahr:** Eine konkrete Gefahr ist bei missionarischem Verhalten der Lehrkraft gegeben oder bei einer nachhaltigen Störung des Schulfriedens. Schulfrieden ist definiert als: Zustand der Konfliktfreiheit und -bewältigung, der einen ordnungsgemäßen Unterricht ermöglicht, damit der staatliche Bildungs- und Erziehungsauftrag verwirklicht werden kann.³ Sollte der Schulfrieden trotz der üblichen schulischen Maßnahmen zur Konfliktlösung durch die bloße Anwesenheit einer kopftuchtragenden Lehrkraft nachweislich gestört sein, ist ein allgemeineres Verbot für bestimmte Schulen oder Schulbezirke für eine begrenzte Zeit möglich.⁴

² Siehe auch: Kurzanalyse des Beschlusses unter: <https://muslimische-frauen.de/download/kurzanalyse-des-bundesverfassungsgerichtsbeschlusses-zum-kopftuchverbot-im-schuldienst-2015/>

³ BVerwG Urteil vom 30. November 2011 – 6 C 20.10, <https://www.bverwg.de/301111U6C20.10.0>

⁴ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 27. Januar 2015 - 1 BvR 471/10, Rn. 114. In solchen Fällen kann eine Lehrkraft, die selbst zu den Konflikten nicht beigetragen hat, gebeten werden, ihr Kopftuch abzulegen oder einer Versetzung zuzustimmen. Die Zulässigkeit einer solchen Maßnahme ist jedoch unter Verfassungsrechtler:innen umstritten.

Seit 2015 haben alle Bundesländer das Kopftuchverbot im Schuldienst aufgehoben;
Ausnahme: Berlin, dort wird es (außer in berufsbildenden Schulen) weiter angewandt.

Kindertagespflege

Die Argumentation des BVerfGs bzgl. des Tragens eines Kopftuches in öffentlichen KiTas ist hinsichtlich der konkurrierenden Grundrechte von KiTa-Kindern und ihren Eltern identisch mit der im Schuldienst. Das religiöse und weltanschauliche Neutralitätsgebot des Staates hat im KiTa-Bereich nicht das gleiche Gewicht, da es keine KiTa-Pflicht gibt⁵.

Seit 2016 haben alle Bundesländer das Kopftuchverbot im KiTa-Bereich aufgehoben;
Ausnahme: Berlin, dort gilt eine Erlaubnis nur, solange es keine Elternbeschwerden gibt.

Existierende Verbote

Rechtsreferendariat

Das BVerfG entschied 2020⁶: Landesgesetzgeber können ein Verbot zum Tragen religiös konnotierter Bekleidungs- und Schmuckstücke für Rechtsreferendar:innen für bestimmte Ausbildungsstationen erlassen (sie müssen es jedoch nicht).

Der Eingriff ist verfassungsrechtlich zulässig, da er sich auf einzelne Tätigkeiten beschränkt, nur für einen kurzen Zeitraum der Ausbildung gilt und keine nachteilige Auswirkung auf die Benotung hat. Jedoch: Grundsätzlich ist allein das Tragen eines religiösen Symbols im richterlichen Dienst nicht geeignet, Zweifel an der Objektivität zu begründen.⁷

Beamt:innen

Ein Verbot zum Tragen religiös konnotierter Bekleidungs- und Schmuckstücke besteht in:

- Hessen (§ 45 Hessisches Beamtengesetz)
- Berlin (§ 2 Neutralitätsgesetz)

Potentiell anwendbar für ein Verbot:

- Schleswig-Holstein (§ 56 Gesetz zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen)

⁵ Siehe auch: Kurzanalyse des Beschlusses unter: <https://muslimische-frauen.de/download/ein-pauschales-kopftuchverbot-fuer-erzieherinnen-in-oeffentlichen-kita-einrichtungen-ist-nicht-zulaessig/>

⁶ BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17
https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2020/01/rs20200114_2bvr133317.html;jsessionid=B72847112A2869660CAC97BD6072676F.1_cid507

⁷ Siehe auch: AmF-Pressemitteilung zur Entscheidung des BVerfGs zum Rechtsreferendariat: <https://muslimische-frauen.de/download/pressemitteilung-duerfen-erkennbar-religioese-menschen-den-staat-im-gericht-repraesentieren/>

- Bundesebene (Gesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten; (§ 61 BBG/§ 34 BeamtStG). Das Bundesgesetz enthält eine Ermächtigungsgrundlage für Bundes- und Landesministerien, Verbote per Rechtsverordnungen zu erlassen.

Justizmitarbeiter:innen

Baden-Württemberg (Mai 2017), Bayern (März 2019), Niedersachsen (Mai 2020), NRW (März 2021), Schleswig-Holstein (Mai 2022). Geltung auch für Schöff:innen: Bayern, Niedersachsen und NRW. Thüringen: Gesetz kann als Verbot ausgelegt werden. Keine Informationen über Planungen: Bremen, Hamburg, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz.

Geltungsbereich (NRW):

Berufsrichter:innen, Staatsanwält:innen, Rechtsreferendar:innen, ehrenamtliche Richter:innen sowie alle übrigen Justizbeschäftigten, während ihrer Anwesenheit im Gerichtssaal und der Ausübung hoheitsrechtlicher Tätigkeiten, bei denen sie für Dritte sichtbar sein könnten, d.h., auch Urkundsbeamt:innen, Gerichtsvollzieher:innen, Justizvollzugsbeamt:innen, Beschäftigte des Justizwachtmeisterdienstes.

Privatwirtschaft – Entscheidungen des EuGH

Grundsatz

Das Direktions- und Weisungsrecht gibt Arbeitgeber:innen im Prinzip die Befugnis, Bekleidungsregeln aufzustellen. Diese Regeln müssen angemessen und zumutbar sein und die Glaubensfreiheit berücksichtigen. Möglich sind z.B. Regeln, die die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz tangieren. Darüber hinaus kann in Unternehmen, in denen es Uniformen gibt, vorgeschrieben werden, dass z.B. ein Kopftuch farblich zur Uniform passen oder eine vom Betrieb entwickelte Uniformversion eines Kopftuches getragen werden muss.

Bzgl. der Auslegung der den nationalen Antidiskriminierungsgesetzen zugrundeliegenden EU-Richtlinie⁸ stellten nationale Gerichte inhaltlich ähnliche Vorabentscheidungsersuchen

⁸ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

an den EuGH, die dieser 2017⁹, 2021¹⁰ und 2022¹¹ beantwortet. Auf der Grundlage der Antworten des EuGH fällen die jeweiligen nationalen Gerichte eine Entscheidung, die in jedem Land unterschiedlich ausfallen kann.

Eckpunkte der EuGH-Entscheidungen

- Die Einführung einer Neutralitätspolitik ist Teil der rechtlich geschützten unternehmerischen Freiheit (rechtmäßiges Ziel)¹², sie kann als Gegenstück einer Firmenpolitik der Vielfalt gesehen werden¹³.
- Eine betriebliche Regelung, die die Neutralitätspolitik umsetzen soll, muss auf einer definitiven (nach außen und innen propagierten) Entscheidung des Unternehmens beruhen, sie muss angemessen und zur Umsetzung des Ziels geeignet sein (kohärente und systematische Anwendung, ohne Ausnahmen; Implantierung nicht erst im Konfliktfall).¹⁴
- Der Arbeitgeber muss belegen, dass zum Zeitpunkt der Einführung einer betrieblichen Neutralitätsregel eine hinreichend konkrete Gefahr der Beeinträchtigung [seines Unternehmensziels der Neutralität] [...] bestand oder gegenwärtig besteht, wie beispielsweise die Gefahr konkreter Unruhe innerhalb des Unternehmens oder die konkrete Gefahr von Ertragseinbußen [...].¹⁵
- Die Regelung muss auf das Erforderliche beschränkt sein (Arbeitnehmer:innen mit Kundenkontakt); als milderes Mittel (statt Entlassung) muss ggfs. ein Arbeitsplatz ohne Kundenkontakt angeboten werden.

⁹ Urteil des EuGH in der Rechtssache C-157/15, Samira Achbita, belgische Rezeptionistin.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7dof130d6f2aadbf7b23541b4b10dbe14853f9960.e34KaxiLc3eQc4oLaxqMbN4PahuSeo?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=316682> sowie: Urteil des EuGH in der Rechtssache C-188/15, Asma Bougnaoui, französische Softwareingenieurin. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=130780>

¹⁰ Urteil des EuGH in den Rechtssachen C-804/18 (deutsche Heilerzieherin) und C-341/19 (deutsche Drogeriefachverkäuferin).

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244180&pageIndex=0&doclang=de&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1729962>

¹¹ Urteil des EuGH in der Rechtssache C 344/20 (belgische Praktikantin), bisher nur in französischer Sprache:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?mode=DOC&pageIndex=0&docid=267126&part=1&doclang=FR&text=&dir=&occ=first&cid=475898>; Pressemitteilung in deutscher Sprache:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2022-10/cp220167de.pdf>

¹² Urteil des EuGH in der Rechtssache C-157/15, Samira Achbita.

¹³ Schlussanträge der Generalanwältin Juliane Kokott vom 31. Mai 2016, Rechtssache C-157/15, Samira Achbita.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d50be3d23cfo4f483c9541fc2a1a4a7f98.e34KaxiLc3qMb4oRchoSaxuTahbo?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=419178>

¹⁴ Urteil des EuGH in der Rechtssache C-157/15, Samira Achbita. **Ebenso:** Urteil des EuGH in der verbundenen Rechtssache C-804/18 (Heilerzieherin) und C-341/19 (Drogeriefachverkäuferin).

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244180&pageIndex=0&doclang=de&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1729962>

¹⁵ Urteil des EuGH in der verbundenen Rechtssache C-804/18 (Heilerzieherin) und C-341/19 (Drogeriefachverkäuferin).

- Kein Kopftuch zu tragen kann (wie Religionszugehörigkeit allgemein) in der Regel keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen.
- Subjektive Erwägungen eines Arbeitgebers bzgl. tatsächlicher oder angenommener Kundenwünsche, vom Anblick religiöser Zeichen verschont zu bleiben, gelten nicht als berufliche Anforderung.¹⁶
- Ein Kopftuchverbot aufgrund einer betrieblichen Regel, die es allen Arbeitnehmenden verbietet, am Arbeitsplatz äußere Zeichen politischer, philosophischer und religiöser Überzeugungen zu tragen, stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar.¹⁷
- Eine solche Regel kann eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn sie – trotz anscheinend neutraler Formulierung – Personen bestimmter Religionen besonders benachteiligt, es sei denn, es liegt ein rechtmäßiges Ziel vor, das sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich.¹⁸
- Die Größe eines religiösen Zeichens hat keinen Einfluss auf die Möglichkeit, es zu verbieten. Eine Differenzierung nach Größe ist Zeichen einer inkohärenten Neutralitätspolitik.¹⁹
- EU-Länder, die einen höheren Diskriminierungsschutz bieten, als die EU-Richtlinie ihn als Mindeststandard vorgibt, dürfen diesen beibehalten.²⁰

Auswirkungen auf Deutschland

Das Grundgesetz bietet über Art. 4 einen höheren Schutz als das AGG. EuGH-Entscheidungen gelten nicht für die Auslegung des GG. Mit größeren Auswirkungen (außer einer sachlich falschen Medienberichterstattung) ist nicht zu rechnen. Die beiden Verfahren der Heilerzieherin und der Drogeriefachverkäuferin wurden nach der Entscheidung des EuGH vor deutschen Gerichten per Anerkenntnisurteil (Arbeit mit Kopftuch erlaubt) bzw. Vergleich (unbekannter Inhalt) beendet.

Sonderfall: Tendenzbetriebe

§9 AGG räumt religiösen Trägern mehr Rechte bei der Ungleichbehandlung ein. In der Praxis wird diese Privilegierung nicht durchgängig bzw. gar nicht genutzt. Derzeit wird das kirchliche Arbeitsrecht u.a. dazu überarbeitet.

¹⁶ Urteil des EuGH in der Rechtssache C-188/15, Asma Bougnaoui, französische Softwareingenieurin.

¹⁷ Urteil des EuGH in der Rechtssache C-157/15, Samira Achbita. Ebenso: Urteil des EuGH in den Rechtssachen C-804/18 (Heilerzieherin) und C-341/19 (Drogeriefachverkäuferin).

¹⁸ Ebenda.

¹⁹ Urteil des EuGH in der Rechtssache C-157/15, Samira Achbita. Ebenso: Urteil des EuGH in den Rechtssachen C-804/18 (Heilerzieherin) und C-341/19 (Drogeriefachverkäuferin).

²⁰ Ebenda.