



Muslim§Recht

Konzeptpapier Nr. 4

Das Tragen des Kopftuches bei der Arbeit

Stand 24.08.03, Version 1.0

Inhalt

Vorwort.....	2
Islamrechtlicher Kommentar.....	3
Juristischer Kommentar	4
Empfehlungen.....	8

Muslim§Recht - Konzeptpapiere werden herausgegeben von Muslim§Recht e.V. und können über die offizielle Webseite heruntergeladen werden.

Muslim§Recht
Steindamm 62
20099 Hamburg

Email: info@muslimrecht.de
Webseite: www.muslimrecht.de

Hotline Tel/Fax:

Festnetz: 01212-600-500-110
Bundesweit einheitlich 12 Cent pro Minute.
Montag-Sonntag - 24 Stunden (AB)

Reproduktion: Die Veröffentlichung in elektronischen Medien, die Vervielfältigung, der Nachdruck und die Übersetzung in eine Fremdsprache sind erlaubt, wenn dabei auf diese Quelle hingewiesen wird.

Spendenkonto:

Kontoinhaber: MuslimRecht
Bankinstitut: Haspa
Kontonummer: 1225 1234 86
Bankleitzahl: 200 505 50

Vorwort

Noch immer werden muslimische Frauen rechtswidrig gekündigt, weil sie sich entscheiden, auch während der Arbeit das Kopftuch zu tragen.

Die meisten Betroffenen nehmen, aufgrund des dürftigen Wissens über ihre Rechte, die Entscheidungen des Arbeitsgebers ohne Protest hin und sind oft aus der Not heraus gezwungen, schlechter bezahlte Arbeiten zu akzeptieren.

Dieses Konzeptpapier zeigt deutlich, dass in den meisten Fällen eine Kündigung rechtlich anfechtbar ist, und zwar auch dann, wenn die Frauen erst nach einiger Zeit sich zum Tragen des Kopftuches entscheiden.

Islamrechtlicher Kommentar

Der Quran als Offenbarung Gottes ist die Primärquelle des Islam. Die Sunna (Lebenspraxis des Propheten Muhammed s.) als zweite Quelle ergänzt und erläutert den Quran. Die für alle Muslime verbindlichen religiösen Pflichten werden vor allem aus diesen beiden Quellen entnommen.

Durch die Offenbarung des Quran wird die Bedeckung der reizenden Körperteile zu einer religiösen Pflicht. Die Musliminnen sollen durch die Bedeckung ihrer Körperteile (ausgenommen sind Gesicht, Hände und Füße) als freie und gläubige Frauen erkannt und vor Belästigungen geschützt werden.

Quran, Sure 33, Vers 59: „O Prophet! Sage deinen Frauen und deinen Töchtern und den Frauen der Gläubigen, dass sie ihre Übergewänder über sich ziehen sollen. Das ist eher dazu geeignet, dass sie erkannt und nicht belästigt werden.“

Es wird damit nicht eine kulturelle Zugehörigkeit, sondern eine religiöse Zugehörigkeit zum Ausdruck gebracht.

Welchen Personengruppen sich eine Muslima ohne Kopfbedeckung zeigen darf, ist in Sure 24, Vers 31 ausführlich beschrieben. Innerhalb der Familie, einem Teil der Verwandtschaft und unter Frauen können sich Musliminnen auch ohne Kopftuch zeigen. Nicht erlaubt ist dagegen, auf die Kopfbedeckung in Anwesenheit fremder Männer, d.h. Männer, mit denen die Frau theoretisch eine Ehe eingehen könnte, zu verzichten.

Es ist Konsens aller islamischen Rechtschulen, dass das Tragen des Kopftuches für Musliminnen, die das Pubertätsalter erreicht haben, Pflicht ist. Dabei muss die Muslima darauf achten, dass die Kleidung weder zu eng ist, noch durchsichtig sein darf, um ihre Körperkonturen nicht sichtbar werden zu lassen.

Juristischer Kommentar

Rechtliche Auseinandersetzungen um das Tragen von Kopftüchern betreffen insbesondere häufig die Frage, ob muslimische Frauen am Arbeitsplatz ein Kopftuch tragen dürfen. Hiervon hängt dann ab, ob der Arbeitgeber die Unterlassung des Kopftuchtragens rechtlich durchsetzen oder ggf. wirksam kündigen kann. Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf den nichtöffentlichen Arbeitgeber, während im öffentlichen Dienst insbesondere angesichts des staatlichen Neutralitätsgebots besondere Aspekte betroffen sind.

Rechtlich anerkannt ist, dass das religiös bedingte Kopftuchtragen unter den besonderen grundrechtlichen Schutz der in Art. 4 Abs. 1 u. 2 GG geschützten Glaubensfreiheit fällt. Andererseits kann anerkanntermaßen auch die unternehmerische Freiheit des nichtöffentlichen Arbeitgebers zu berücksichtigen sein, die ebenso (im Eigentumsschutz, Art. 14 GG und der persönlichen Entfaltungsfreiheit, Art. 2 GG) grundrechtlichen Schutz genießt. Diese Positionen sind also, soweit sie in Widerstreit geraten, gegeneinander abzuwägen und möglichst weitgehend in Ausgleich zu bringen (sog. praktische Konkordanz). Was die Rechtsprechung hierzu anbelangt, so ist das Tragen religiös motivierter Kleidung am Arbeitsplatz bislang nur vereinzelt Gegenstand von Gerichtsentscheidungen gewesen.

Zu nennen ist hier insbesondere zunächst das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt (Urt. v. 24.6.1992; Az.: 17 Ca63/92), das die Kündigung einer Supermarkt-Verkäuferin aufhob, die sich aus religiösen Gründen geweigert hatte, während der Arbeitszeit ihr Kopftuch abzulegen. In diesem Fall hatte sich die seit 1985 beschäftigte Verkäuferin 1991 entschlossen, nunmehr auch während der Arbeit ein Kopftuch zu tragen, da sie sich bemühe nach den Vorschriften des Islam zu leben und bis 1991 entgegen ihrer inneren Überzeugung gehandelt habe. Der Arbeitgeber hatte sodann die Kündigung erklärt und diese damit begründet, dass das Tragen des Kopftuchs in Deutschland nicht den üblichen Gepflogenheiten entspreche. Weiter hatte er behauptet, dass das Tragen des Kopftuches von ihren Kunden nicht akzeptiert werde; es hätten sich bereits Kunden beschwert. Dieser Behauptung ging das Gericht allerdings nicht weiter nach, da der Arbeitgeber keine Kunden näher bezeichnet und auch nichts über die etwaigen Gründe der Beschwerden vorgetragen hatte. Das Gericht hielt es dagegen für beachtlich, dass der Arbeitgeber keine Kleiderordnung hatte und auch sonst keine sachlichen Gründe dargelegt hatte, die dem Tragen des Kopftuches entgegenstehen könnten, wie z.B. hygienische Gründe.

Dagegen sah das Gericht in der religiösen Motivation der Verkäuferin für das Tragen des Kopftuches einen sachlichen Grund für ihr Verhalten. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebot es dabei nach Ansicht des Gerichts, auf die religiöse Pflicht der Arbeitnehmerin Rücksicht zu nehmen. Da das Gericht zu der Überzeugung gelangte, dass die Beeinträchtigung geschützter Belange des Arbeitgebers nicht substantiiert dargelegt worden seien, kam das Gericht hier erst gar nicht zu dem Aspekt einer Güterabwägung zwischen widerstreitenden Interessen. Es machte aber deutlich, dass "Intoleranz, Angst und Unverständnis

der Kundschaft möglicherweise keine ausreichenden Kündigungsgründe darstellten dürften."

Ähnlich argumentierte übrigens auch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamburg (Urt. v. 3.196, Az.: 19 Ca 141/95) zum Turbantragen eines Sikhs in einem Schnellrestaurant, in dem das Tragen einer Papierfalmütze vorgeschrieben wurde. Die rechtlichen Aspekte erscheinen hier mit der Frage des muslimischen Kopftuchtragens vergleichbar (Zustimmung zu beiden genannten Urteilen auch in der Literatur, s.: Kraushaar, Die Glaubens- und Gewissensfreiheit der Arbeitnehmer nach Art 4 GG, ZTR 2001, 208, 210 f.)

Zu einem anderen Ergebnis gelangte dagegen das das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen (Urt. v. 21.6.2001, Az. 3 Sa 1448/00).

In einem ähnlich gelagerten Fall der Kündigung einer Verkäuferin, die sich erst nach einiger Zeit des Arbeitsverhältnisses zum Tragen eines Kopftuches am Arbeitsplatz - einer Parfümerieabteilung eines Kaufhauses - entschloss, wurde hier entschieden, dass einem Kaufhaus die Weiterbeschäftigung einer solchen muslimischen Verkäuferin "nicht zumutbar sei". Das Kaufhaus begründete hier die Kündigung im Wesentlichen mit der Befürchtung, dass das Tragen des Kopftuches zu Konflikten in der Belegschaft sowie zu einer Entfremdung des Kundenkreises führen könne. Das LAG wertete diese von dem Kaufhaus nicht weiter konkretisierten Befürchtungen als unstrittige Tatsache, da sie "nach der Lebenserfahrung naheliegend und gut nachvollziehbar" seien. Auch das LAG ging zwar davon aus, dass das Tragen des Kopftuchs während der Arbeitszeit unter den Schutz der in Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG garantierten Glaubensfreiheit fällt. Das Gericht ging aber davon aus, dass aufgrund der möglichen negativen wirtschaftlichen Auswirkungen, die Unternehmensfreiheit aus Art. 2 Abs. 1, 12 GG sowie die Eigentumsfreiheit aus Art. 14 Abs. 1 GG des Kaufhauses im konkreten Fall Vorrang hätten. Wegen dieser möglichen negativen Auswirkungen auf die Grundrechtspositionen des Kaufhauses hielt es das Gericht auch nicht für zumutbar, die Verkäuferin probeweise mit Kopftuch zu beschäftigen, um die tatsächlichen Reaktionen der Mitarbeiter sowie der Kunden herauszufinden.

Diese Entscheidung des LAG Hessen zeigt, dass man hinsichtlich der Abwägung der widerstreitenden Interessen hier im Einzelfall durchaus rechtlich streiten kann.

Zu beachten ist allerdings, dass dies Urteil des LAG Hessen nicht rechtskräftig wurde, sondern nunmehr vom Bundesarbeitsgericht aufgehoben wurde (mit Urteil vom 10. Oktober 2002, Az.: 2 AZR 472/01).

Gemäß Bundesarbeitsgericht rechtfertigte hier die Weigerung der Verkäuferin, entsprechend der Anordnung des Arbeitgebers auf das Tragen eines Kopftuchs während der Arbeitszeit zu verzichten, die Kündigung nicht. Der Arbeitgeber habe bei der Festlegung von Bekleidungsregeln die grundrechtlich geschützte Glaubensfreiheit der Mitarbeiterin zu berücksichtigen. Das Tragen eines Kopftuchs aus religiöser Überzeugung falle in ihren Schutzbereich. Es genieße zwar allerdings auch die unternehmerische Betätigungsfreiheit grundrechtlichen Schutz.

Allein jedoch die hier vorliegende bloße Befürchtung des Betriebsinhabers, es werde im Falle des Einsatzes der Muslimin zu nicht hinnehmbaren Störungen kommen, reiche nicht aus, die berechtigten Belange der Arbeitnehmerin zurücktreten zu lassen. Insbesondere gebe es keine gesicherte Erkenntnis, dass es bei der Beschäftigung einer Verkäuferin mit einem "islamischen Kopftuch" in einem Kaufhaus zu erheblichen wirtschaftlichen Beeinträchtigungen des Unternehmens etwa durch negative Reaktionen von Kunden kommen muss. Dem Arbeitgeber wäre es zumindest zuzumuten gewesen, die Verkäuferin zunächst einmal einzusetzen und abzuwarten, ob sich seine Befürchtungen in einem entsprechenden Maße realisierten und ob dann etwaigen Störungen nicht auf andere Weise als durch Kündigung zu begegnen gewesen wäre.

Mit dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist für gewöhnliche Arbeitsplätze also dieser Konflikt weitgehend zu Gunsten der Kopftuchträgerinnen geklärt. Gerichte unterer Instanzen sind zwar nicht rechtlich unmittelbar an ein solches Urteil des BAG gebunden. In aller Regel orientieren sie sich jedoch an Entscheidungen des höchsten deutschen Arbeitsgerichts, schon da bei abweichender Rechtsprechung eben ohnehin mit einer Urteilsaufhebung in der letzten Instanz zu rechnen wäre.

Es ergibt sich unter Berücksichtigung der dargestellten Rechtsprechung letztlich folgendes:

Wenn bereits bei Einstellung einer Arbeitnehmerin besprochen wurde oder klar erkennbar war, dass diese am Arbeitsplatz ein Kopftuch trägt, kann dies als einvernehmliche Vertragsvoraussetzung im Grundsatz nicht mehr später untersagt werden oder einen Kündigungsgrund bilden. Es müssten sich dann schon maßgebliche spätere Änderungen von Umständen ergeben, die einem Kopftuchtragen entgegenstehen.

Wenn sich eine Arbeitnehmerin erst später entschließt, ein Kopftuch am Arbeitsplatz zu tragen, dann steht nach der dargestellten Rechtsprechung zwar nicht in jedem Fall die Religionsfreiheit einer Untersagung bzw. Kündigung entgegen. Erforderlich hierfür ist es jedoch, dass sachliche überwiegende Gründe des Arbeitgebers gegen das Kopftuchtragen vorliegen, sei es dass zwingende Gründe des Arbeitsschutzes oder hygienische Erfordernisse betroffen sind oder sich nicht unerhebliche wirtschaftliche Einbußen des Unternehmens durch das Kopftuchtragen ergeben. Die bloße unternehmerische Befürchtung solcher Einbußen genügt hierbei nicht, wie sich aus dem BAG-Urteil klar ergibt, sondern derartige muss bereits in konkret nachweisbarer Weise bereits ersichtlich geworden sein.

Jedenfalls in den meisten Fällen werden solche Voraussetzungen einer Untersagung des Kopftuchtragens nicht vorliegen. Der Aspekt von Umsatzeinbußen wird im Allgemeinen bereits dort ausgeschlossen sein, wo im Wesentlichen kein Kundenverkehr stattfindet, so etwa bei Putzfrauen. Auch hygienische Aspekte werden sich ja in aller Regel gegen das Kopftuchtragen nicht anführen lassen.

Wenn nach den erörterten Gesichtspunkten das Tragen eines Kopftuchs am Arbeitsplatz zulässig ist - wie dies in der Regel der Fall sein wird -, dann ist eine etwaige Anordnung des Arbeitgebers, das Kopftuchtragen zu unterlassen, rechtswidrig und unwirksam. Sie muss also ohne weiteres nicht befolgt werden, ohne dass hier von Seiten der Arbeitnehmerin rechtliche Schritte eingeleitet werden müssten. Es könnte zur rechtlichen Klärung - etwa um nach einer Abmahnung einen Kündigungsrechtsstreit zu vermeiden - aber auch etwa vor dem Arbeitsgericht Feststellung der Rechtswidrigkeit der Anordnung beantragt werden. Im jedem Fall erscheint zur Vermeidung weiteren Rechtsstreits sinnvoll, im Falle einer solchen Anordnung unter Bezugnahme auf die dargestellte Rechtsprechung auf die Unzulässigkeit dieser Anordnung ausdrücklich hinzuweisen und zur Unterlassung weiterer rechtlicher Schritte, insbesondere einer unwirksamen Kündigung, aufzufordern.

Sollte es im Einzelfall doch zu einer Kündigung wegen des Kopftuchtragens kommen, die unter den dargestellten Aspekten unwirksam erscheint, dann ist hiergegen vor dem Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage zu erheben (eine anwaltliche Vertretung ist hierbei nicht gesetzlich vorgeschrieben, aber im allgemeinen angesichts auch verfahrensformeller Aspekte doch empfehlenswert). Zu beachten ist, dass im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (vgl. o.) eine Kündigungsschutzklage grundsätzlich innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden muss (gem. § 4 KSchG), ansonsten wird die Kündigung grundsätzlich trotz ihrer Rechtswidrigkeit wirksam (gem. § 6 KSchG).

Empfehlungen

- **Die beste Lösung:** Sollten Sie sich mit dem Kopftuch bewerben und die Stelle angeboten bekommen, bitten Sie den Arbeitgeber eine Klausel in den Arbeitsvertrag einzubauen, in der Ihnen explizit das Recht eingeräumt wird, auch während der Arbeit das Kopftuch zu tragen.

Grundsätzlich gilt: Wenn bereits bei Ihrer Einstellung besprochen wurde oder klar erkennbar war, dass Sie am Arbeitsplatz ein Kopftuch tragen werden, kann dies als einvernehmliche Vertragsvoraussetzung im Grundsatz nicht mehr später untersagt werden oder einen Kündigungsgrund bilden.

Wenn es trotzdem zu Problemen kommt:

- Lesen Sie zunächst den juristischen sowie den islamrechtlichen Kommentar zu Ihrem Fall durch und überprüfen Sie, ob der Inhalt sich mit Ihrem konkreten Sachverhalt deckt.
- Bitte achten Sie darauf, nicht voreilig zu handeln und nicht gleich den Rechtsweg aufzusuchen.
- Überreichen Sie Ihrem Arbeitgeber im Falle eines erfolglosen Gesprächs, die in Muslim§Recht veröffentlichten islamrechtlichen und juristischen Kommentare zu Ihrem Fall. Dabei wäre es empfehlenswert, wenn Sie von einer Ihnen vertrauten Person begleitet werden.
- Sollte der Arbeitgeber Sie aufgrund des Kopftuches trotzdem kündigen, suchen Sie einen Anwalt auf und erheben Sie eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Die Klage muss innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt der Kündigung eingereicht werden. Ansonsten können Sie nichts mehr gegen die Kündigung unternehmen.
- Entscheiden Sie sich zu einem späteren Zeitpunkt zum Tragen des Kopftuches, gilt in den meisten Fällen auch dieser Umstand nicht als Kündigungsgrund. Daher können Sie auch hier die oben genannten Schritte befolgen.

Bitte bedenken Sie:

Falls Sie sich nicht um Ihre Rechte bemühen, könnte dies nicht nur für Sie allein zum Nachteil werden, sondern auch zu Beschränkungen der Rechte nachfolgender Generationen führen.