



Büsra Yilmaz (Autor)

Das islamische Kopftuch im Arbeitsrecht

Büsra Yilmaz

Das islamische Kopftuch im Arbeitsrecht



Cuvillier Verlag Göttingen
Internationaler wissenschaftlicher Fachverlag

<https://cuvillier.de/de/shop/publications/9079>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,
Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>

§ 1 Ziel und Gang der Darstellung

A. Einleitung

Das Kopftuch ist für manche lediglich ein Stück Stoff, für manche ein Teil der Persönlichkeit und für andere wiederum eine selbstverständliche Pflicht. Doch es fragt sich, welche Bedeutung dem islamischen Kopftuch zugeschrieben wird und welche Auswirkungen es in der Öffentlichkeit hat. In Deutschland wird das Kopftuch mittlerweile überwiegend als islamisches Symbol wahrgenommen. Das Kopftuch ist im Straßenbild schon lange keine Seltenheit mehr. Immer mehr Menschen entscheiden sich – aus verschiedenen Gründen – ein Kopftuch zu tragen. In Deutschland leben ungefähr 5,3 bis 5,6 Millionen Muslime, das macht 6,4 bis 6,7 Prozent der Gesamtbevölkerung aus.¹ Ungefähr 30 Prozent der Musliminnen in Deutschland tragen ein Kopftuch.²

Die Entscheidung, ein Kopftuch zu tragen, führt zu arbeitsrechtlichen Überlegungen, wie bspw., ob Frauen mit Kopftuch dieselben Chancen haben, ein Arbeitsverhältnis einzugehen, wie Frauen ohne Kopftuch.³ Diese Themen werden in der Politik, im Alltag sowie in den Medien und in gerichtlichen Entscheidungen diskutiert.

So heißt es in einem Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „In den vergangenen Jahren gab es vermehrt Debatten und Rechtsprechung zum sichtbaren Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz. In Deutschland und auf europäischer Ebene stand hier zumeist das Kopftuch muslimischer Frauen im Mittelpunkt. Gerade muslimische Frauen, die Kopftuch tragen, erleben in Deutschland überdurchschnittlich häufig Diskriminierung im Arbeitsleben. Dabei werden sie z. B. von ihren Arbeitgebern aufgefordert, ihr Kopftuch abzunehmen und viele werden gar nicht erst zum Bewerbungsgespräch eingeladen.“⁴

¹ BAMF, MLD 2021, S. 37. Die Berechnung des BAMF beruht auf Ergebnissen der Untersuchung „Muslimisches Leben in Deutschland“, der sogenannten MLD-Studie aus dem Jahre 2020, sowie auf dem Mikrozensus des Jahres 2019. In der MLD-Studie werden Muslime ohne Migrationshintergrund sowie Konvertierte nicht mitberechnet.

² BAMF, MLD 2021, S. 117.

³ Weichselbaumer, *Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves* (2016), abrufbar unter: <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>, S. 12: Frauen mit einem türkischen Namen wurden nur zu 13,5 Prozent zum Bewerbungsgespräch eingeladen, während Frauen mit einem deutschen Namen mit derselben Bewerbung in 18,8 Prozent der Fälle zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurden. Wenn die Bewerbung mit dem türkischen Namen ein Foto mit einem islamischen Kopftuch beinhaltet, sank die Einladung zum Bewerbungsgespräch auf 4,2 Prozent.

⁴ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/religion-weltanschauung/religion-weltanschauung-node.html>.

In dieser Arbeit soll anhand mehrerer Fallbeispiele erörtert werden, inwiefern Arbeitgeber auf das äußere Erscheinungsbild einer Arbeitnehmerin Einfluss nehmen dürfen. Insbesondere geht es dabei um die Frage, ob Arbeitgeber in bestimmten Situationen das Tragen eines Kopftuchs während der Arbeitszeit rechtmäßig unterbinden können und bei Nichtbefolgung Sanktionen verhängen dürfen.

B. Problemstellung und Aktualität

Auf der offiziellen Seite der Antidiskriminierungsstelle findet sich folgender Satz: „Die Beratung der Antidiskriminierungsstelle und zahlreiche Studien zeigen, dass Musliminnen häufig von Diskriminierung betroffen sind. Vor allem Frauen mit Kopftuch wenden sich wegen Ungleichbehandlungen im Arbeitsleben an unser Beratungsteam.“⁵

Die Aktualität der Thematik spiegelt sich auch in zwei jüngeren Entscheidungen wider. Das LAG Nürnberg⁶ sowie das ArbG Hamburg⁷ haben den EuGH hinsichtlich der Frage, ob das Kopftuch am Arbeitsplatz zulässig ist, angerufen.

Das LAG Nürnberg wollte die Frage beantwortet haben, ob Arbeitgeber im privaten Arbeitsverhältnis mittels allgemeiner Weisung unterbinden können, auffällige großflächige Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugung am Arbeitsplatz zu tragen.⁸

Das ArbG Hamburg hatte den EuGH wegen Klärung des Verhältnisses zwischen Religionsfreiheit und unternehmerischer Freiheit angerufen.⁹

Beide Entscheidungen werden im Rahmen der Arbeit aufgegriffen. Zu den Vorlagefragen hat sich der EuGH bereits geäußert.¹⁰

C. Verlauf der Untersuchung

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, anhand mehrerer Fallbeispiele sowohl Kopftuchverbote am Arbeitsplatz und Kündigungen wegen des Kopftuchs als auch die Nichteinstellung rechtlich zu beurteilen. Zunächst werden die aktuellen und bekannten Judikate

⁵ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/religion-weltanschauung/religion-weltanschauung-node.html>.

⁶ LAG Nürnberg, Urteil vom 27.3.2018 – 7 Sa 304/17, NZA-RR 2018, 356.

⁷ ArbG Hamburg, Beschluss vom 21.11.2018 – 8 Ca 123/18, BeckRS 2018, 33797.

⁸ BAG, Vorlagebeschluss vom 30.01.2019 – 10 AZR 299/18, LAG Nürnberg, Urteil vom 27.03.2018 – 7 Sa 304/17. Wegen Vergleichs erfolgte keine BAG-Entscheidung zum Kopftuchverbot am Arbeitsplatz.

⁹ ArbG Hamburg, Vorlagebeschluss vom 21.11.2018 – 8 Ca 123/18, BeckRS 2018, 33797.

¹⁰ EuGH, Urteil vom 15.7.2021 – C-804/18, C-341/19, NJW 2021, 2715.

bezüglich der Kopftuchproblematik auf ihren Aussagegehalt hin untersucht. Dabei werden zum einen die deutsche und zum anderen die europäische Rechtsprechung herangezogen.

Sodann wird der Islam im Hinblick auf seine Präsenz in Deutschland vorgestellt. Schließlich wird das Kopftuch als solches erörtert. Es wird erläutert, was ein islamisches Kopftuch ist und ob es tatsächlich als ein religiöses Gebot verstanden wird. Im Anschluss wird die Bedeutung des Kopftuchs sowohl für die Öffentlichkeit als auch für die Betroffene dargestellt. Infolgedessen wird untersucht, wie ein Gericht die Bedeutung des Kopftuchs im konkreten Sachverhalt ermittelt und welche Folgen ein widersprüchliches Verhalten nach sich bringen. Anschließend werden die betroffenen Grundrechte einer Arbeitnehmerin und eines Arbeitgebers bei einem Kopftuchverbot herausgearbeitet.

Darauffolgend wird die rechtliche Beurteilung eines Kopftuchverbots am Arbeitsplatz, einer Kündigung wegen eines Kopftuchs sowie einer Absage nach einem Bewerbungsgespräch aufgrund des Kopftuchs thematisiert. Im Anschluss werden die religionsrechtlichen Bestimmungen in der Europäischen Union aufgezeigt.

Schließlich werden Kopftuchverbote und Kündigungen wegen des Kopftuchs in verschiedenen Berufsbranchen eingeordnet und bewertet werden. Diese Fallgruppen sollen die rechtliche Bewertung im Einzelfall simplifizieren.

Die Arbeit zielt darauf ab, die Entscheidungsbefugnis eines Arbeitgebers über das äußere Erscheinungsbild seiner Arbeitnehmerin, im Hinblick auf das Tragen eines Kopftuchs, zu konkretisieren.

1. Abschnitt: Entwicklung der Rechtsprechung

In diesem Abschnitt wird die juristische Evolution im Hinblick auf die Kopftuchproblematik beleuchtet. Dabei werden die relevanten Entscheidungen des BAG, des BVerfG, der Sozialgerichtsbarkeit, der Strafgerichte sowie der europäischen Gerichte eingehend dargestellt.

§ 2 Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Die deutschen Gerichte haben sich in den letzten Jahren häufig mit dem Thema „Kopftuch am Arbeitsplatz“ beschäftigt. Im Folgenden sollen zunächst Entscheidungen des BAG dargestellt werden.

A. „Kaufhaus“-Entscheidung

1.

Im Jahr 2002 hat sich das BAG¹¹ erstmalig mit der Kopftuchproblematik befasst. Dabei ging es um die Frage der Wirksamkeit einer Kündigung. Die Arbeitnehmerin, Verkäuferin in einem Kaufhaus der Beklagten, war Muslimin und wollte nach ihrer Elternzeit auch während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz das islamische Kopftuch tragen. Sie begründete ihren Willen mit einer Änderung ihrer religiösen Sichtweise. Daraufhin wurde sie gekündigt. Der Arbeitgeber begründete die Kündigung damit, dass sie nicht mehr im Stande sei, aufgrund ihres Kopftuchs die Arbeit als Verkäuferin in der Parfümabteilung auszuüben. Das Kopftuch wirke sich auf die betrieblichen Interessen negativ aus. Es gebe eine Kleiderordnung, die zwar nicht geschrieben, aber stillschweigend und konkludent allseits anerkannt sei.¹²

Die Arbeitnehmerin wehrte sich gegen diese Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage. Das ArbG wies die Klage ab. Dagegen legte die Klägerin Berufung ein.¹³ Das LAG wies die Berufung zurück.¹⁴

2.

Das BAG wiederum verneinte mangels sozialem Rechtfertigungsgrund die Wirksamkeit der Kündigung.¹⁵ Ein personenbedingter Grund gemäß § 1 Abs. 2 KSchG liege nicht vor, da das Tragen eines islamischen Kopftuchs die Arbeitnehmerin nicht daran

¹¹ BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01, NZA 2003, 483.

¹² BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01, NZA 2003, 483.

¹³ LAG Hessen, Urteil vom 21.6.2001 – 3 Sa 1448/00 (nicht rechtskräftig), NJW 2001, 3650.

¹⁴ BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01, NZA 2003, 483.

¹⁵ BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01, NZA 2003, 483, 484.

hindere, ihre Vertragspflicht als Verkäuferin vertragsgemäß zu erfüllen. Das Tragen eines Kopftuchs während der Arbeit führe nicht dazu, dass bestimmte Tätigkeiten nicht ausgeführt werden könnten.¹⁶

Darüber hinaus sei auch ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund gemäß § 1 Abs. 2 KSchG in vorliegender Konstellation zu verneinen. Die Beachtung der grundrechtlich geschützten Unternehmerfreiheit rechtfertige nicht, dass der Arbeitgeber ohne weitere Gründe die Arbeitnehmerin an eine Kleiderordnung binden und ihr das Tragen eines Kopftuchs verbieten könne.¹⁷ Der Arbeitgeber habe nicht dargelegt, inwieweit es zu einer Störung im Betrieb sowie wirtschaftlichen Nachteilen gekommen sei. Mithin könne eine bloße Vermutung einen Eingriff in die Grundrechte der Arbeitnehmerin nicht rechtfertigen.¹⁸

B. „Kindergarten“-Entscheidung

Das ArbG Dortmund hatte sich ebenfalls mit der Frage der Wirksamkeit einer Kündigung wegen des Tragens eines Kopftuchs zu beschäftigen.¹⁹ Dabei folgte das ArbG Dortmund der zuvor dargelegten Entscheidung des BAG und sah die Kündigung als unwirksam an.²⁰

1.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:²¹

Die Klägerin war seit 1994 bei der Beklagten als Erzieherin befristet bis zum 31.03.2005 angestellt. Sie gehörte dem Islam an und trug ein Kopftuch. Dieses legte sie während der Arbeitszeit zunächst bis zum Jahre 2001 ab. Ab 2002 wollte die Klägerin das Kopftuch auch während der Arbeitszeit tragen. Nachdem die Klägerin mit einem Hut am Arbeitsplatz erschien, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Dagegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage ein. Die Kündigung sei unwirksam. Die Beklagte beantragte Klageabweisung. Das Kopftuch sei ein religiöses Symbol und werde grundsätzlich als Bekenntnis zum islamischen Glauben angesehen. Die Kinder

¹⁶ BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01, NZA 2003, 483, 485.

¹⁷ BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01, NZA 2003, 483, 485.

¹⁸ BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01, NZA 2003, 483, 486.

¹⁹ ArbG Dortmund, Urteil vom 16.1.2003 - 6 Ca 5736/02, BeckRS 2003, 30902813.

²⁰ ArbG Dortmund, Urteil vom 16.1.2003 - 6 Ca 5736/02, BeckRS 2003, 30902813.

²¹ ArbG Dortmund, Urteil vom 16.1.2003 - 6 Ca 5736/02, BeckRS 2003, 30902813.

seien ständig einer Konfrontation ausgeliefert. Dies widerspreche dem Neutralitätsgebot.²²

2.

Das ArbG Dortmund sah die Klage als begründet an. Ein Kündigungsgrund läge nicht vor. Insbesondere habe die Klägerin nicht ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag gravierend verletzt. Die Klägerin habe sich zwar über die Anweisung der Beklagten, das Tragen einer Kopfbedeckung während der Arbeitszeit zu unterlassen, hinweggesetzt. Die Anweisung sei aber rechtswidrig gewesen, da sie gegen geltendes Recht verstoßen habe. Die Klägerin sei keine Beamtin, sondern Arbeitnehmerin in einem städtischen Kindergarten. Sie werde demnach nicht als „Repräsentantin der Stadt“ apperzipiert.²³ Die Beklagte könne auch weiterhin in religiös weltanschaulichen Aspekten ihre Neutralität wahren. Die Wahrung einer Neutralität könne nicht dahingehend ausgedehnt werden, dass religiöse Inhalte aus einem städtischen Kindergarten völlig gestrichen werden müssten. Die Neutralität könne auch dann gewahrt werden, wenn religiös weltanschauliche Fragen zugelassen würden, ohne sich selbst auf eine Religion zu stützen und sich mit einer Religion zu identifizieren. Dies sei auch in § 2 Abs. 3 des nordrhein-westfälischen Gesetzes über Tagesstätten und Kindergärten vorgesehen. Danach solle gegenüber anderen Kulturen und Weltanschauungen Verständnis entwickelt und Toleranz gefördert werden. In einer christlich geprägten Zivilisation würden Kinder in einem städtischen Kindergarten bereits wegen der Feiertage mit dem Christentum konfrontiert. Das Tragen eines Kopftuchs allein führe nicht dazu, dass Kindergartenkinder beeinflusst würden. In diesem Alter sei es unwahrscheinlich, dass Kinder zwischen den verschiedenen Religionen unterschieden. Die Klägerin habe auch keineswegs die Absicht gehabt, die Kindergartenkinder für den Islam zu gewinnen. Weiter sei festzustellen, dass das Tragen eines Kopftuchs nicht der Glaubensfreiheit der Kinder und ihrer Eltern entgegenstehe. Die Eltern seien in ihrer Auswahl, in welchen städtischen Kindergarten sie ihr Kind schicken möchten, frei. Zwar sei bei der Kindergartenplatzauswahl für die Eltern die Nähe des Kindergartens zum Wohnort maßgeblich. Es sei den Eltern aber auch zuzumuten, einen weiteren Weg in Kauf zu nehmen, wenn sie mit der Betreuung einer kopftuchtragenden Erzieherin nicht einverstanden seien. Das Gericht kam letztendlich zu dem Ergebnis, dass auch die hilfsweise erklärte

²² ArbG Dortmund, Urteil vom 16.1.2003 - 6 Ca 5736/02, BeckRS 2003, 30902813.

²³ ArbG Dortmund, Urteil vom 16.1.2003 - 6 Ca 5736/02, BeckRS 2003, 30902813.

ordentliche Kündigung unwirksam sei, da diese gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt sei.²⁴

C. „Krankenhaus“-Entscheidung

1.

Das LAG Hamm²⁵ hatte über die Frage, ob eine Arbeitnehmerin in einer Klinik während der Arbeit ein Kopftuch tragen darf, zu entscheiden.

Die Klägerin war Muslimin und trug das islamische Kopftuch. Seit 1996 war sie bei der Beklagten als Krankenschwester angestellt. Die Beklagte war eine Evangelische Stiftung.²⁶ Der Gesellschaftsvertrag verpflichtete alle Mitglieder, den christlichen Charakter zu wahren. Nach ihrer dreijährigen Elternzeit wollte die Klägerin ihre Tätigkeit als Krankenschwester wieder aufnehmen und bot ihre Arbeitsleistung an. Sie teilte der Beklagten jedoch mit, dass sie aus religiösen Gründen auch während der Arbeit ein Kopftuch tragen wolle. Die Beklagte war mit dem Tragen eines Kopftuchs am Arbeitsplatz aufgrund konfessioneller Trägerschaft und der geltenden Kleiderordnung nicht einverstanden.²⁷

Die Klägerin erhob mehrere Klagen auf Zahlung von Arbeitsentgelt für verschiedene Zeiträume gegen die Beklagte vor dem ArbG Bochum. Das ArbG Bochum gab der ersten Klage statt²⁸. Die Beklagte legte hiergegen Berufung ein. Daraufhin änderte das LAG Hamm das Urteil ab und wies die Klage ab²⁹. Die zweite Klage wurde abgewiesen. Hiergegen legte die Klägerin Berufung ein. Die Berufung hatte ebenfalls keinen Erfolg³⁰. Die dritte Klage wurde auch abgewiesen.³¹ Die eingelegte Berufung wurde mit folgender Begründung zurückgewiesen:³²

2.

Die Klägerin habe ihre Arbeitskraft nicht ordnungsgemäß angeboten. Gemäß § 294 BGB habe das Angebot so zu erfolgen, dass die Leistung am richtigen Ort, zur richtigen Zeit und in der richtigen Weise angeboten werde. Sie habe ihr Angebot

²⁴ ArbG Dortmund, Urteil vom 16.1.2003 - 6 Ca 5736/02, BeckRS 2003, 30902813.

²⁵ LAG Hamm, Urteil vom 8.11.2018 - 18 Sa 639/18, RDG 2019, 75.

²⁶ LAG Hamm, Urteil vom 8.11.2018 - 18 Sa 639/18, RDG 2019, 75.

²⁷ LAG Hamm, Urteil vom 8.11.2018 - 18 Sa 639/18, RDG 2019, 75, 76.

²⁸ ArbG Bochum, Urteil vom 31.3.2011 - 3 Ca 2843/10, BeckRS 2014, 73974.

²⁹ LAG Hamm, Urteil vom 17.2.2012 - 18 Sa 867/11, BeckRS 2012, 72496.

³⁰ LAG Hamm, Urteil vom 25.1.18 - 18 Sa 375/17.

³¹ ArbG Bochum, Urteil vom 25.4.2018 - 3 Ca 1757/17.

³² LAG Hamm, Urteil vom 8.11.2018 - 18 Sa 639/18, RDG 2019, 75, 77.

konkretisiert, indem sie mitteilte, dass sie während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz ein Kopftuch tragen werde. Eine Bekleidungsbestimmung könne, auch wenn dies nicht im Einzelfall vertraglich festgehalten wurde, eine „arbeitsleistungsbezogene Nebenpflicht“ sein.³³ Unter Zugrundelegung der Tätigkeitsbeschreibung könne die Einhaltung bestimmter Bekleidungs Vorschriften auch eine Hauptleistungspflicht darstellen. Aus dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag sowie der Besonderheit des kirchlichen Dienstes ergebe sich, dass die Klägerin am Arbeitsplatz kein Kopftuch tragen dürfe.³⁴ Bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen seien die Interessen der Beklagten insbesondere aufgrund der Stellung in der kirchlichen Einrichtung vorrangig. Das Kopftuch stelle ein nach außen hin erkennbares Symbol, zum Islam zu gehören, dar. Damit werde eine andere Religionszugehörigkeit kundgetan. Die ausgeübte Tätigkeit einer Krankenschwester mit einem Kopftuch stünde mit der Verpflichtung zu neutralem Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche im Widerspruch.³⁵

Die Beklagte berufe sich erfolgreich auf die für nichtchristliche Mitarbeiter geltende Neutralitätspflicht. Die Neutralitätspflicht gelte ausnahmslos für alle nichtchristlichen Mitarbeiter. Dieses Gebot erfasse auch das Tragen neutraler Bekleidung. Die Verhältnismäßigkeit sei gewahrt worden. Insbesondere könne dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht nicht auf andere Weise Rechnung getragen werden.³⁶

§ 3 Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Auch das BVerfG beschäftigt sich mit der Kopftuchproblematik.

A. „Kaufhaus“-Entscheidung

Das BVerfG befasste sich in der oben vorgestellten „Kaufhaus“-Entscheidung erstmalig mit dem Kopftuch am Arbeitsplatz.³⁷ Die Beschwerdeführerin legte nach der Entscheidung des BAG³⁸ eine Verfassungsbeschwerde beim BVerfG ein. Das BVerfG nahm die Verfassungsbeschwerde jedoch nicht an. Das BAG habe Art. 12 Abs. 1 GG zu Gunsten des Kaufhauses berücksichtigt. Eine plausible Würdigung der beiderseitigen Interessen sei fehlerfrei vorgenommen worden. Verfassungsrechtlich sei dies nicht zu beanstanden. Die Tatsache, dass das BAG einen bloßen Verdacht einer Beeinträchtigung für eine Kündigung nicht als ausreichend betrachtet habe, sei

³³ LAG Hamm, Urteil vom 8.11.2018 – 18 Sa 639/18, RDG 2019, 75, 77.

³⁴ LAG Hamm, Urteil vom 8.11.2018 – 18 Sa 639/18, RDG 2019, 75, 77.

³⁵ LAG Hamm, Urteil vom 8.11.2018 – 18 Sa 639/18, RDG 2019, 75, 78.

³⁶ LAG Hamm, Urteil vom 8.11.2018 – 18 Sa 639/18, RDG 2019, 75, 78.

³⁷ BVerfG, Beschluss vom 30.07.2003 - 1 BvR 792/03, NJW 2003, 2815.

³⁸ BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AzR 472/01, NZA 2003, 483.

verfassungsgemäß. Betriebliche Störungen oder wirtschaftliche Nachteile seien seitens des Kaufhauses, wie durch das BAG zutreffend erörtert worden sei, nicht aufgezeigt worden.³⁹

B. Lehrerin mit Kopftuch: Die „Ludin“-Entscheidung

Das BVerfG musste sich dann kurze Zeit später mit der Frage auseinandersetzen, ob das Tragen eines Kopftuchs einer Lehrerin die erforderliche Eignung nehme, zu unterrichten.⁴⁰

Die Beschwerdeführerin, eine kopftuchtragende Muslimin, legte gegen die Nichteinstellung in den Schuldienst des Landes Baden-Württemberg Verfassungsbeschwerde ein. Die Nichteinstellung wurde mit fehlender Eignung für das Amt aufgrund des Tragens eines Kopftuchs begründet. Im Ergebnis nahm das BVerfG an, dass die Urteile der Vorinstanzen des BVerwG vom 4.7.2002⁴¹, des VGH Mannheim vom 26.6.2001⁴² und des VG Stuttgart vom 24.3.2000⁴³ sowie der Widerspruchsbescheid des Oberschulamts Stuttgart vom 10.7.1998 die Beschwerdeführerin in ihren Rechten aus Art. 33 Abs. 2 i. V. m. Art. 4 Abs. 1, 2 GG und Art. 33 Abs. 3 GG verletzten.⁴⁴ Eine erforderliche gesetzliche Grundlage für die Rechtfertigung einer Verletzung fehle. Der Zugang zu einem öffentlichen Amt könne ihr daher verfassungsgemäß nicht verwehrt werden. Eine Pflicht für einen Beamten, seine religiöse Zugehörigkeit in Schule und Unterricht nicht durch Befolgen einer religiös verpflichtenden Bekleidungs Vorschrift sichtbar zu machen, beeinträchtige die individuelle Glaubensfreiheit gemäß Art. 4 Abs. 1, 2 GG. Diese Pflicht führe dazu, dass sich die Betroffene zwischen der Ausübung des angestrebten öffentlichen Amtes und dem Befolgen des für sie als verpflichtend angesehenen religiöses Bekleidungsgebotes entscheiden müsse. Die Glaubensfreiheit dürfe aber nur durch die Verfassung selbst, insbesondere durch Grundrechte Dritter sowie Gemeinschaftswerte mit Verfassungsrang beschränkt werden.⁴⁵ Die Verweigerung des Zugangs zu einem öffentlichen Amt wäre nur mit dem Grundgesetz vereinbar, wenn die Ausübung der Glaubensfreiheit mit Verfassungsgütern in Konflikt stehe und diese Einschränkung der Religionsausübung auf einer klaren gesetzlichen Grundlage beruhe. Entgegenstehende Verfassungsgüter wären der staatliche

³⁹ BVerfG, Beschluss vom 30.07.2003 - 1 BvR 792/03, NJW 2003, 2815, 2816.

⁴⁰ BVerfG, Urteil vom 24.9.2003 – 2 BvR 1436/02, NJW 2003, 3111.

⁴¹ BVerwG, Urteil vom 4.7.2002, NJW 2002, 3344.

⁴² VGH Mannheim, Urteil vom 26.6.2001, NJW 20001, 2899.

⁴³ VG Stuttgart, Urteil vom 24.3.2000, NVwZ 2000, 959.

⁴⁴ BVerfG, Urteil vom 24.9.2003 – 2 BvR 1436/02, NJW 2003, 3111.

⁴⁵ BVerfG, Beschluss vom 17.12.1975 – 1 BvR 548/68, NJW 1976, 952.

Erziehungsauftrag gemäß Art. 7 Abs. 1 GG, das elterliche Erziehungsrecht gemäß Art. 6 Abs. 2 GG und die negative Glaubensfreiheit der Schulkinder gemäß Art. 4 Abs. 1 GG. Die widerstreitenden Interessen seien vom Landesgesetzgeber zu berücksichtigen. Dieser müsse eine für alle Parteien zumutbare Lösung finden. Auch ein Kopftuch könne erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben. Allerdings handele es sich hierbei nur um abstrakte Gefahren. Eine konkrete Handlung seitens der Beschwerdeführerin sei nicht feststellbar. Nur das Tragen eines Kopftuchs könne die Annahme einer Beeinflussung oder Missionierung nicht rechtfertigen. Das BVerfG teilte nicht die Auffassung der Schulbehörde und der vorinstanzlichen Fachgerichte, dass bereits die Absicht der Beschwerdeführerin, das Kopftuch auch während des Unterrichts zu tragen, einen Eignungsmangel darstelle. Die im Land Baden-Württemberg geltenden beamten- und schulrechtlichen Vorschriften würden ebenfalls nicht ausreichen. Das BVerfG gab daher der Verfassungsbeschwerde statt und wies darauf hin, dass es dem zuständigen Landesgesetzgeber freistünde, eine derartige gesetzliche Grundlage zu schaffen.⁴⁶

C. Sozialpädagogin mit Kopftuch

In der Folge änderten acht Bundesländer ihre Schulgesetze entsprechend des Urteils ab,⁴⁷ so dass sich das BVerfG im März 2015 erneut mit der Kopftuchproblematik beschäftigen musste.⁴⁸ Grund hierfür war § 57 Abs. 4 NRW-SchulG. Gemäß § 57 Abs. 4 S. 1 NRW-SchulG ist es Lehrerinnen und Lehrern untersagt, in der Schule politische, religiöse, weltanschauliche oder ähnliche äußere Bekundungen abzugeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes gegenüber Schülerinnen und Schülern sowie Eltern oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Schulfrieden zu gefährden oder zu stören. Nach § 57 Abs. 4 S. 2 NRW-SchulG wird insbesondere ein äußeres Verhalten als unzulässig bewertet, welches bei Schülerinnen und Schülern oder den Eltern den Eindruck erwecken kann, dass eine Lehrerin oder ein Lehrer gegen die Menschenwürde, die Gleichberechtigung, die Freiheitsgrundrechte oder die freiheitlich-demokratische Grundordnung auftritt.⁴⁹

⁴⁶ BVerfG, Urteil vom 24.9.2003 – 2 BvR 1436/02, NJW 2003, 3111, 3116.

⁴⁷ Vgl. Hartmeyer, EuZA 2017, 545, 547 m. w. N.

⁴⁸ BVerfG, Beschluss vom 27.1.2015 – 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10, NJW 2015, 1359.

⁴⁹ BVerfG, Beschluss vom 27.1.2015 – 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10, NJW 2015, 1359, 1360.