

Der aktuelle Gastkommentar

Verschleierte Benachteiligung?

Die jüngsten EuGH-Urteile zu Kopftuchverboten sind für Unternehmen kein Freibrief für Diskriminierung/Von Aqilah Sandhu

Kund_innen, die die Bedienung durch eine muslimische Kassiererin verweigern, Patient_innen, die medizinisches Fachpersonal mit den Worten „Geputzt wurde schon!“ erniedrigen: Das sind leider typische Fälle von Diskriminierung. Im Extremfall werden Arbeitgeber unter Druck gesetzt, um die Entlassung einer kopftuchtragenden Angestellten zu erreichen. Arbeitgeber sind dann gefragt, sich schützend vor ihre Mitarbeiterinnen zu stellen. Dabei zeigt die Erfahrung, dass der Arbeitsplatz ein Ort sein kann, an dem Vorurteile abgebaut und Musliminnen entgegen weitläufigen Szenarien als qualifizierte Beraterinnen oder kompetente Medizinerinnen wahrgenommen werden können.

Im Bereich Justiz und Schule verhindern staatliche Kopftuchverbote unter dem Vorwand religiöser Neutralität, dass Musliminnen als solche wahrgenommen werden. Dies trifft schon kopftuchtragende Referendarinnen in der Ausbildung. Ohne Gesetz, das eine konkrete Gefahr voraussetzt, sind staatliche Verbote nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts jedoch unzulässig, wohnt doch dem Grundgesetz eine offene, kooperative und alle Religionen gleichermaßen fördernde Neutralität inne.

Auch nach dem jüngst ergangenen EuGH-Urteil, wonach ein Kopftuchverbot am Arbeitsplatz zulässig sein kann, können sich private Arbeitgeber nicht auf staatliche Neutralität berufen. Das für sie nun vom EuGH für zulässig befundene Recht auf betriebliche Neutralität ist aber nicht beliebig. Denn eine betriebliche Neutralitätsregel muss nicht nur für alle gleichermaßen gelten, sondern sich auch auf alle gleich auswirken. Somit ist *eine corporate identity*, die sich faktisch nur gegen kopftuchtragende Frauen richtet, unzulässig. Außerdem muss ein betriebliches Verbot kohärent und systematisch verfolgt werden. Der Arbeitgeber müsste also jegliche religiösen Bezüge aus seinem Betrieb fernhalten. Das kann aber nicht im Sinne einer zunehmend auf Migrant_innen angewie-

senen Arbeitswelt sein, zumal dies auch das Ende betrieblicher Weihnachtsfeiern, geschmückter Adventskränze oder auch nur religiös anmutender Accessoires bedeuten dürfte. Unzulässig wäre ebenfalls ein allgemeines Verbot für sämtliche Tätigkeiten – selbst jene ohne Kundenkontakt. Es gibt also viele Gründe, dass Arbeitnehmerinnen auch in Zukunft betriebliche Kopftuchverbote nicht hinnehmen müssen.

In der Praxis wird das Kopftuch bisher oft problemlos mit betrieblichen Kleiderordnungen kombiniert. Arbeitgeber können eine bestimmte Farbe oder einen Stoff vorgeben, wenn es der Betrieb erfordert. Für die Verbannung von Religion aus dem Arbeitsleben besteht kein Anlass, sondern eher für einen entspannten Umgang. Diskriminierung unter Berufung auf betriebliche Neutralität folgt einer einseitig verstandenen unternehmerischen Freiheit, die dem zentralen Ziel der Gleichbehandlungs-Richtlinie auf Zugang zum Arbeitsmarkt ungeachtet der Religion entgegensteht. Ihrer sozialen Integrationsfunktion widerspricht es, wenn im Betrieb die gesellschaftliche Pluralität zwanghaft verdrängt wird. Sichtbare Vielfalt am Arbeitsplatz fördert die gesellschaftliche Akzeptanz, das tolerante Miteinander und nicht zuletzt die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen.



Ass. iur. Aqilah Sandhu ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht, Europarecht und Gesetzgebungslehre von Prof. Dr. M. Rossi an der Universität Augsburg