

## Rechtsprechung

### Individualarbeitsrecht

#### Kündigung wegen Tragens eines Kopftuchs

**Ob das Tragen eines – islamischen – Kopftuchs die ordentliche Kündigung einer Verkäuferin in einem Kaufhaus rechtfertigt, ist unter Abwägung der kollidierenden Grundrechtspositionen zu ermitteln**

BAG, Urt. v. 10.10.2002 – 2 AZR 472/01  
(LAG Hessen)  
KSchG 1 Abs. 2; GG Art. 4 und 12  
*BAGReport 2003, 132*

**Das Problem:** Die Klägerin, die in der Türkei 1970 geboren wurde, war bei der Beklagten, die ein Kaufhaus betreibt, als Verkäuferin beschäftigt. Nach 9 1/2 jähriger Betriebszugehörigkeit erklärte die Klägerin, sie werde aus religiösen Gründen nunmehr ständig ein Kopftuch tragen. Die Beklagte kündigte daraufhin der Klägerin, weil das Tragen eines Kopftuchs gegen die – ungeschriebene – Kleiderordnung des Kaufhauses verstoße. Zudem würde der Charakter des Kaufhauses, das durch seine Lage und seinen ländlich-konservativen Kundenkreis geprägt werde, verändert. Der Betriebsrat stimmte der Kündigung zu.

**Die Entscheidung des Gerichts:** Das BAG hält unter Abwägung der widerstreitenden Grundrechte (praktische Konkordanz) jedoch eine Kündigung für unwirksam. Grundsätzlich könne ein Arbeitgeber zwar verlangen, dass sich seine Arbeitnehmer branchenüblich kleiden. Der Arbeitgeber könne daher sein Weisungsrecht gem. § 315 BGB in Ausübung seines Rechtes auf freie Berufsausübung (Art. 12 Abs. 1 GG) auch hinsichtlich der Kleidung von Arbeitnehmern ausüben, um den „Stil des Hauses“ zu erhalten. Ein solches Weisungsrecht finde jedoch seine Grenze, wenn es in die Glaubensfreiheit und die Gewährleistung der ungestörten Berufsausübung (Art. 4 Abs. 1 und Art. 12 GG) des Arbeitnehmers eingreift. Dabei betont das BAG den hohen Stellenwert des Grundrechtsschutzes aus Art. 4 GG. Das Kopftuch stelle den Ausdruck einer religiösen Überzeugung dar, die durch das Verbot, das Kopftuch zu tragen, unmittelbar beeinträchtigt werde. Die Einschränkung des Grundrechts der beklagten Kaufhausbetreiberin auf freie Berufsausübung hingegen sei nicht konkret durch Tatsachen vorgetragen worden, die eine betriebliche Störung oder wirtschaftliche Einbußen erkennen ließen.

**Konsequenzen für die Praxis:** Die Entscheidung stellt klar, dass der Arbeitgeber grundsätzlich die nach außen demonstrierte Ausübung eines (auch nicht-christlichen) Glaubens dulden muss. Gleichzeitig ist dem Urteil zu entnehmen, dass die an sich starke Grundrechtsposition des Arbeitnehmers abgeschwächt wird, wenn ihm bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags – etwa durch eine schriftlich geregelte Kleiderordnung – erkennbar ist, dass diese grundrechtliche Freiheit begrenzt wird. Arbeitgeber, die auf eine bestimmte oder einheitliche Kleidung ihrer Angestellten Wert legen, sollten dies im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung regeln.

Die Freiheitsbeschränkung des Arbeitnehmers muss aber mit den Grundrechten des Arbeitgebers abgewogen werden. Dabei muss konkret vorgetragen werden, welche negativen Auswirkungen das Verhalten des Arbeitnehmers auf die betriebliche Ordnung und/oder die wirtschaftliche Entwicklung des Arbeitgebers hat. Dies ist allerdings ein Scheinweg für den Arbeitgeber, denn die Kausalität des Tragens eines Kopftuchs einer Verkäuferin für die Umsatzentwicklung eines Kaufhauses darzulegen ist ein von vornherein aussichtsloses Unterfangen.

**Beraterhinweis:** Das Urteil wird allenfalls bewirken, dass sich ein um seine wirtschaftliche Lage besorgter Arbeitgeber im „ländlich-konservativen“ Umfeld gut überlegt, ob er etwa türkische Arbeitnehmerinnen einstellt. Hier wird dann das Antidiskriminierungsgesetz ansetzen müssen. Religion ist eben doch nicht Privatsache.

*RA FAArbR Axel Braun, Luther Menold, Köln*