

Wiss. Mit. Azim Semizoglu, Leipzig*

„Nicht ohne mein Kopftuch!“

THEMATIK	Kopftuchverbote im privatrechtlichen Angestelltenverhältnis, Vorabentscheidungsverfahren, Unionsgrundrechte
BEARBEITUNGSZEIT	4 Stunden
SCHWIERIGKEITSGRAD	Mittel
HILFSMITTEL	Sartorius II oder Beck-Text Europarecht und Völkerrecht

■ SACHVERHALT

Nachdem die wirtschaftliche Entwicklung in den Mitgliedstaaten der EU stagniert, werden vom Rat der Europäischen Union und dem Europäischen Parlament auf der Ebene des Sekundärrechts eine Reihe von Maßnahmen zur Wirtschaftsförderung beschlossen. Eine von diesen Maßnahmen zielt darauf ab, Unternehmen eine in politischer, philosophischer oder religiöser Hinsicht neutrale Außendarstellung zu ermöglichen. Vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedstaaten haben vorgebracht, dass einige ihrer Kunden nicht von Angestellten, die ein Kopftuch tragen, bedient werden möchten. Deshalb erlässt die EU eine Richtlinie mit folgendem Art. 2:

„Mitgliedstaaten können vorsehen, dass das Tragen von sichtbaren Zeichen der politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen durch Angestellte am Arbeitsplatz verboten werden kann. Die Richtlinie gilt für kleinere und mittelständische Unternehmen.“

Auch wenn diese Unternehmen einen kleineren Teil der Wirtschaftskraft in der EU ausmachen, möchte man ein politisches Signal setzen und den Unternehmen zeigen, dass man sie unterstützt.

Als wirtschaftlicher Motor Europas ist Deutschland bei der Umsetzung der neuen Vorgaben besonders engagiert und setzt baldmöglichst alle Änderungen des Maßnahmenpakets ins nationale Recht um. Die A GmbH ist ein privates Unternehmen in Deutschland, das unter anderem Rezeptions- und Empfangsdienste erbringt. 2011 trat Sabine Meier, die muslimischen Glaubens ist, mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als Rezeptionistin in den Dienst der A GmbH. 2019 kündigt Frau Meier, mit deren bisheriger Arbeit die Geschäftsleitung sehr zufrieden war, ihren Vorgesetzten an, dass sie beabsichtigt, künftig während der Arbeitszeiten aufgrund ihrer religiösen Überzeugung das Kopftuch zu tragen. Ihrem Arbeitgeber gegenüber führt sie dazu aus, dass sie das als ihre religiöse Pflicht empfinde und als Teil ihrer Identität betrachte. Es handele sich bei dem Kopftuch nicht um eine „Garderobe, die man

* Der Autor ist Wiss. Mitarbeiter und Doktorand am Lehrstuhl für Europarecht, Völkerrecht und Öffentliches Recht an der Universität Leipzig (Prof. Dr. *Stephanie Schiedermaier*). Die Klausur wurde im Wintersemester 2019/20 als Teil der universitären Schwerpunktbereichsprüfung im Schwerpunktbereich „Europarecht – Völkerrecht – Menschenrechte“ im Rahmen der Ersten Juristischen Prüfung gestellt; die Bearbeitungszeit für die Klausur beträgt vier Stunden. Der Autor dankt Prof. Dr. *Stephanie Schiedermaier* und Dr. *Ralph Zimmermann* für wertvolle Anmerkungen.

während der Arbeit einfach ablegen könne, sondern um einen essentiellen Bestandteil ihrer Persönlichkeit“.

Die Geschäftsleitung der A GmbH antwortet Frau Meier auf diese Ankündigung, dass das Tragen eines Kopftuchs gegen die vom Unternehmen angestrebte Neutralität verstoße und nicht geduldet werde. Diese Politik der Neutralität stehe durch die Umsetzung der neuen EU-Regelung auch mit dem Gesetz im Einklang.

Einige Tage später erscheint Frau Meier tatsächlich mit einem Kopftuch zur Arbeit und erhält daraufhin die Kündigung. Frau Meier, die auch einige Semester Jura studiert hat, hält das Umsetzungsgesetz für grundrechtswidrig und die EU-Richtlinie für mit höherrangigem Unionsrecht unvereinbar. Vor allem Art. 2 der neuen Richtlinie verletze sie in ungerechtfertigter Weise in ihrer Religions- und Berufsfreiheit, die von der Grundrechtecharta geschützt seien. Es seien noch nicht einmal andere Mittel, wie etwa eine vorherige Abfrage bei den Kunden oder eine Versetzung auf einen Arbeitsplatz ohne Kundenkontakt, in Betracht gezogen worden. Ferner sei die Legitimität des Maßnahmenziels schon fraglich; die vorgebrachte Neutralitätsvorstellung sei doch nur eine Ausrede, „um religiöse Zeichen aus dem öffentlichen Leben zu verbannen“. Zudem widerspreche es der allgemeinen Lebenserfahrung, davon auszugehen, dass die religiöse oder politische Identifikation der Arbeitnehmer automatisch dem Arbeitgeber zugerechnet werde.

Dagegen führt die A GmbH auf, dass die Verletzung der Religionsfreiheit „an den Haaren herbeigezogen“ sei. Die Regelung verbiete doch gar nicht die religiöse Überzeugung, sondern nur das Tragen religiös konnotierter Symbole. Und auch sonst: Letztendlich handele es sich dabei nur um ein Kleidungsstück, das sie in ihrer Freizeit weitertragen könne; wo sei „da bitte die religiöse Konnotation“. Und wenn man schon Grundrechte ins Spiel führe, dann bitte nicht einseitig: Die Grundrechtecharta schütze auch die unternehmerische Freiheit und im Rahmen dieser könne die A GmbH ja wohl darüber entscheiden, wie die Angestellten sich zu kleiden haben.

Das in dem Ausgangsrechtsstreit zwischen Frau Meier und der A GmbH in der Revision angerufene BAG hat Zweifel, ob Art. 2 der Richtlinie mit europäischem Primärrecht vereinbar ist und legt diese Frage dem EuGH vor.

Aufgabe: Wie wird der Europäische Gerichtshof über die Vorlagefrage entscheiden? Formulieren Sie zunächst die Vorlagefrage des BAG an den EuGH. Gehen Sie auf alle im Sachverhalt angesprochenen Rechtsfragen ein.