

## PRESSEMITTEILUNG

Köln, 25. Februar 2021

### **Verbot religiöser Zeichen im Betrieb nur in Ausnahmefällen**

**Darf ein Unternehmen es verbieten, während der Arbeit sichtbare religiöse Zeichen zu tragen? Diese Abwägungsfrage zwischen unternehmerischer Betätigungsfreiheit und individueller Religionsfreiheit muss der Europäische Gerichtshof entscheiden. Dessen Generalanwalt sprach sich am 25.2.2021 zugunsten der deutschen Religionsfreiheit aus. Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Professor an der Hochschule Fresenius in Hamburg, gibt dazu eine Einschätzung.**

Mit dem Bundesarbeitsgericht (BAG, Beschl. v. 30.1.2019 - 10 AZR 299/18 A) und dem Arbeitsgericht Hamburg (ArbG Hamburg, Beschl. v. 21.11.2018 - 8 Ca 123/18) haben gleich zwei deutsche Arbeitsgerichte den Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Entscheidung angerufen, ob das in der Grundrechtecharta verbrieftete Recht auf unternehmerische Betätigungsfreiheit die Religionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers überwiegt. Konkret geht es um die Frage, ob und wann Unternehmen Mitarbeiter\*innen das Tragen von Kopftüchern und anderen sichtbaren religiösen Zeichen verbieten dürfen. „Es geht dabei um die schwierige Abwägungsfrage zwischen zwei geschützten Rechtspositionen: Religionsfreiheit des Einzelnen auf der einen Seite versus unternehmerischer Betätigungsfreiheit auf der anderen Seite“, so Prof. Dr. Michael Fuhlrott.

### **Bundesverfassungsgericht: Verbot nur bei konkreten Störungen**

Das Grundgesetz schützt in Art. 4 die Religionsfreiheit und deren Ausübung. Ihr kommt eine besonders große Bedeutung zu. So hat das Bundesverfassungsgericht etwa 2015 ein generelles Verbot von Kopftüchern für Lehrerinnen als verfassungswidrig angesehen (Beschl. v. 27.1.2015 - 1 BvR 471/10 und 1 BvR 1181/10). Die Verfassungsrichter verlangen vielmehr eine konkrete Störung des Schulfriedens, um ein Kopftuchverbot zu rechtfertigen. Ähnlich urteilen deutsche Arbeitsgerichte: „Ein betriebliches Kopftuchverbot ist danach nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber konkrete Störungen darlegen kann. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach betrieblicher Neutralität ist rechtlich nicht ausreichend“, erklärt Arbeitsrechtler Fuhlrott. So habe das BAG bereits im Jahr 2002 (Urt. v. 10.10.2002 - 2 AZR 472/01) zu Gunsten einer kopftuchtragenden Verkäuferin entschieden.

HOCHSCHULE FRESENIUS  
FÜR WIRTSCHAFT UND  
MEDIEN GMBH  
Im Mediapark 4c  
50670 Köln  
www.hs-fresenius.de

MELANIE HAHN, M.A.  
Pressesprecherin

Tel. 0221 973199-507  
Mobil 0171 3592590  
melanie.hahn@hs-fresenius.de  
www.hs-fresenius.de

### **Europäisches Recht: Größeres Gewicht der Unternehmerinteressen**

Die Sichtweise des EuGH war in der Vergangenheit hingegen unternehmensfreundlicher: So stellte dieser in einer Entscheidung aus dem Jahr 2017 (Urt. v. 14.3.2017 – C-157/15) fest, dass die Anforderung eines neutralen Auftretens ohne sichtbare religiöse Zeichen bei einer Mitarbeiterin im Empfangsbereich durchaus gerechtfertigt sein kann und keine religiöse Diskriminierung darstellt.

Hiervon nahm nunmehr der Generalanwalt in seinen heutigen Schlussanträgen wieder Abstand (C-804/18 und C-341/19). Er führt aus, dass die Besonderheiten des nationalen Verfassungsrechts zu beachten seien. Dies erfordere die Vielfalt der in den Mitgliedsstaaten jeweils unterschiedlich anerkannten Religionsfreiheit. Ein Arbeitgeber dürfe zwar große sichtbare religiöse Zeichen aus Gründen der Neutralität verbieten. Kleinere und unauffälligere Zeichen seien hingegen erlaubt. Wenn die nationale Verfassung der Religionsfreiheit ein großes Gewicht einräume und ein Verbot nur bei konkreten Beeinträchtigungen vorsehe, sei dies europarechtlich nicht zu beanstanden. „Die Frage, was unauffällig und klein ist, bleibt den Mitgliedsstaaten überlassen. Ein Kopftuch ist kein kleines religiöses Zeichen. Ob dies erlaubt bleibt, müssten danach weiterhin die nationalen Gerichte entscheiden“, so Fuhlrott.

### **Schlussantrag noch keine verbindliche Entscheidung**

Der Schlussantrag ist noch keine verbindliche Entscheidung. Der Generalanwalt am EuGH hat aber – übertragen in das deutsche Recht – eine Rolle, die mit einem Richter als Berichterstatter am ehesten vergleichbar ist, der eine Rechtsache vorbereitet und eine Entscheidungsempfehlung abgibt. „Daher folgt der EuGH in seinen späteren Entscheidungen auch regelmäßig den Schlussanträgen seiner Generalanwälte“, erklärt Prof. Dr. Fuhlrott. „Mit dem abschließenden Urteil ist in wenigen Monaten zu rechnen.“

### **Folgen für deutsches Arbeits- und Verfassungsrecht**

„Wenn das Urteil so kommt, bedeutet dies für Arbeitnehmer eine Stärkung der Religionsfreiheit. Ein Verbot sichtbarer religiöser Zeichen zur Wahrung von betrieblicher Neutralität wird damit weiterhin eine unzulässige Diskriminierung darstellen“, meint Fuhlrott. „Die Entscheidung liegt damit auf der Linie des deutschen Bundesverfassungsgerichts. Wäre die Entscheidung anders ausgefallen, hätte dies zudem die grundlegende Frage des Verhältnisses zwischen deutschem Verfassungsrecht und europarechtlichen Vorgaben aufgeworfen. Bislang erkennt das Verfassungsgericht den Vorrang europäischen Rechts vor

HOCHSCHULE FRESENIUS  
FÜR WIRTSCHAFT UND  
MEDIEN GMBH  
Im Mediapark 4c  
50670 Köln  
www.hs-fresenius.de

MELANIE HAHN, M.A.  
Pressesprecherin

Tel. 0221 973199-507  
Mobil 0171 3592590  
melanie.hahn@hs-fresenius.de  
www.hs-fresenius.de

deutschem Recht an. Dies gilt aber nur solange, wie das Europäische Recht einen gleichwertigen Grundrechtsschutz gewährleistet. Bei der Religionsfreiheit drohte dieser Schutz künftig nicht mehr gegeben zu sein. Diese Gefahr ist nun vorerst gebannt, da Unionsrecht und Verfassungsrecht hier übereinstimmen“, so Fuhlrott.

*Prof. Dr. Michael Fuhlrott ist Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius in Hamburg sowie Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei FHM Rechtsanwälte.*

**HOCHSCHULE FRESENIUS  
FÜR WIRTSCHAFT UND  
MEDIEN GMBH**  
Im Mediapark 4c  
50670 Köln  
[www.hs-fresenius.de](http://www.hs-fresenius.de)

**MELANIE HAHN, M.A.**  
Pressesprecherin

Tel. 0221 973199-507  
Mobil 0171 3592590  
[melanie.hahn@hs-fresenius.de](mailto:melanie.hahn@hs-fresenius.de)  
[www.hs-fresenius.de](http://www.hs-fresenius.de)

### Über die Hochschule Fresenius

Die Hochschule Fresenius mit ihren Standorten in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Idstein, Köln, München und Wiesbaden sowie dem Studienzentrum in New York gehört mit über 17.000 Studierenden zu den größten und renommiertesten privaten Hochschulen in Deutschland. Sie blickt auf eine mehr als 170-jährige Tradition zurück. 1848 gründete Carl Remigius Fresenius in Wiesbaden das „Chemische Laboratorium Fresenius“, das sich von Beginn an sowohl der Laborpraxis als auch der Ausbildung widmete. Seit 1971 ist die Hochschule staatlich anerkannt. Sie verfügt über ein sehr breites, vielfältiges Fächerangebot und bietet in den Fachbereichen Chemie & Biologie, Design, Gesundheit & Soziales, onlineplus sowie Wirtschaft & Medien Bachelor- und Masterprogramme in Vollzeit sowie berufsbegleitende und ausbildungsbegleitende (duale) Studiengänge an. Die Hochschule Fresenius ist vom Wissenschaftsrat institutionell akkreditiert. Bei der Erstakkreditierung 2010 wurden insbesondere ihr „breites und innovatives Angebot an Bachelor- und Master-Studiengängen“, „ihre Internationalität“ sowie ihr „überzeugend gestalteter Praxisbezug“ vom Wissenschaftsrat gewürdigt.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website:  
**[www.hs-fresenius.de](http://www.hs-fresenius.de)**