

Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit  
Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien

T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588

E [sp@wko.at](mailto:sp@wko.at)

W <http://wko.at/sp>

An

1. alle Wirtschaftskammern
2. alle Bundessparten
3. Personalabteilung

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sacharbeiter  
Sp /Dr.IS/AW  
Dr. Stupar

Durchwahl  
3712

Datum  
15.3.2017

## Kopftuchverbot am Arbeitsplatz

Sehr geehrte Damen und Herren,

der EuGH hat gestern in 2 Entscheidungen, die bereits medial für Aufsehen sorgten, die Zulässigkeit eines Kopftuchverbots am Arbeitsplatz unter gewissen Voraussetzungen bejaht (Achbita gg. G4S Secure Solutions NV C-157/15; Bougnaoui gg. Micropole SA C-188/15).

### Sachverhalte

Es handelt sich jeweils um Sachverhalte die schon länger zurückliegen. (2006 im Fall Achbita bzw. 2009 im Fall Bougnaoui). Es ging in beiden Fällen um aufrechte Arbeitsverhältnisse von Musliminnen. Im Fall Achbita (Rezeptionistin) gab es eine interne Regelung, wonach sich alle Arbeitnehmer neutral kleiden sollten. Dennoch teilte die Arbeitnehmerin mit, dass sie nach der Rückkehr aus dem Krankenstand beabsichtige, ein Kopftuch tragen zu wollen.

Im Fall Bougnaoui (Softwaredesignerin) gab es keine solche ausdrückliche neutrale Regelung. Der Muslimin wurde aber öfters mitgeteilt, dass sie den Gesichtsschleier ablegen sollte da es zu Problemen mit Kunden kommen kann. Dennoch trug die Arbeitnehmerin zu Beginn ein Kopftuch, im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses auch einen Gesichtsschleier. Das führte zu Kundenbeschwerden.

Auf Grund der Weigerung der beiden Musliminnen, auf das Kopftuch bzw. den Gesichtsschleier zu verzichten, wurden deren Arbeitsverhältnisse durch Entlassung beendet.

### Entscheidung des EuGH

Der EuGH geht davon aus, dass ein Kopftuchverbot grundsätzlich eine unmittelbare Diskriminierung darstellt. Das ist nur dann nicht der Fall, wenn im Betrieb eine Neutralitätspolitik besteht, wonach das Tragen sämtlicher religiöser, politischer oder philosophischer (gemeint wohl „weltanschaulicher“) Symbole verboten ist. Dadurch kommt es zu keiner Ungleichbehandlung. Eine solche unternehmensinterne Regel kann jedoch eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn sich herausstellen sollte, dass dadurch Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden.

Eine solche mittelbare Diskriminierung kann aber durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt sein. Der Wunsch des Arbeitgebers, seinen öffentlichen und privaten Kunden ein **Bild der**

**Neutralität** zu vermitteln, insbesondere, wenn nur Arbeitnehmer einbezogen werden, die im Kundenkontakt stehen, ist ein solch rechtmäßiges Ziel. Dieser Wunsch gehört nämlich zu der in der Grundrechtecharta anerkannten **unternehmerischen Freiheit**.

Ob das auf Grund der unternehmensinternen Neutralitätspolitik ausgesprochene Kopftuchverbot auch angemessen und erforderlich war, hat das nationale Gericht zu prüfen. Dabei ist insbesondere zu untersuchen, ob es **unter Berücksichtigung der „unternehmensinternen Zwänge“ und ohne weitere betriebliche Belastungen** für den Arbeitgeber möglich gewesen wäre, der Arbeitnehmerin einen **anderen Arbeitsplatz ohne Sichtkontakt mit Kunden anzubieten**, anstatt sie zu entlassen.

## Fazit

Der OGH hat im letzten Jahr bereits die Zulässigkeit eines Verbots der Gesichtsverhüllung (durch Niqab) am Arbeitsplatz bejaht.<sup>1</sup> Der EuGH stellt nun klar, dass auch das Verbot des Kopftuchs und des Gesichtsschleiers unter gewissen Voraussetzungen zulässig ist.

Grundvoraussetzung ist, dass es eine unternehmensinterne Regel gibt (am besten schriftlich), die das Tragen von religiösen Symbolen verbietet. Dieses Verbot muss dann aber konsequent für alle Arbeitnehmer - unabhängig von deren Konfession - gelten und durchgesetzt werden. Gegenüber Mitarbeitern im Kundenkontakt wird das Verbot jedenfalls zulässig sein.

Nicht ganz klar ist, ob der EuGH die betriebliche Neutralitätspolitik auch in Bereichen ohne Kundenkontakt (z.B. Backoffice) per se als zulässig anerkennt, ohne dass dafür noch Rechtfertigungsgründe vorliegen müssen.

Ob im Falle eines Verstoßes gegen das Kopftuchverbot eine **Entlassung** gerechtfertigt ist, hängt davon ab, ob diese Sanktion zur Durchsetzung des Verbots angemessen und erforderlich ist. Dabei muss geprüft werden, ob es (im Sinne einer sozialen Gestaltungspflicht) im Betrieb - unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen - einen Ersatzarbeitsplatz gibt und dieser auch angeboten wurde.

Schwer abzuschätzen ist, ob die Rechtsprechung ohne Prüfung eines Ersatzarbeitsplatzes (wenigstens) eine **Kündigung** für zulässig erachten wird.

Für Stellenbewerbungen bedeuten die aktuellen EuGH-Entscheidungen, dass nicht jede **Stellenabsage** die auf Grund eines Kopftuches erfolgt, automatisch eine verbotene Diskriminierung darstellt. Das ist erfreulich, da dies in der Vergangenheit von den nationalen Gerichten oft anderes beurteilt wurde.

Auf Grund der aktuellen EuGH-Judikatur wird das Spektrum der **Rechtfertigungsgründe** für ein Kopftuchverbot von arbeitnehmerschutzrechtlichen und hygienischen auch auf neutralitätspolitische Rechtfertigungsgründe erweitert.

Freundliche Grüße

Dr. Martin Gleitsmann  
Abteilungsleiter

Anlage

---

<sup>1</sup> OGH 25.05.2016, 9 ObA 117/15v