

Valérie Kornemann

Kopftuchverbote im privaten Arbeitsverhältnis

Eine gleichbehandlungsrechtliche Würdigung

Valérie Kornemann

Kopftuchverbote im privaten Arbeitsverhältnis

Valérie Kornemann

Kopftuchverbote im privaten Arbeitsverhältnis

Eine gleichbehandlungsrechtliche Würdigung

Tectum Verlag

Valérie Kornemann

Kopftuchverbote im privaten Arbeitsverhältnis
Eine gleichbehandlungsrechtliche Würdigung

Zugl. Diss. Philipps-Universität Marburg 2020

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2020
ePDF 978-3-8288-7624-8

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN
978-3-8288-4569-5 im Tectum Verlag erschienen.)

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit, die im Juni 2019 abgeschlossen wurde, hat der Philipps-Universität Marburg im Wintersemester 2019/2020 als Dissertation vorgelegen. Literaturaktualisierungen und Rechtsprechungseinarbeitungen beruhen im Wesentlichen auf dem Stand Juni 2019.

Ganz besonderer und herzlicher Dank gebühren meinem Doktorvater Herrn Professor Dr. Markus Roth für die hervorragende Betreuung meiner Arbeit. Er stand mir mit seinen hochgeschätzten Anregungen stets hilfreich zur Seite. In diesem Zusammenhang gebührt auch ein herzlicher Dank Frau Professorin Dr. Monika Böhm für die Übernahme und rasche Erstellung des Zweitgutachtens.

Bedanken möchte ich mich außerdem ganz herzlich bei Frau Jeneka Manoharan für ihre wertvollen Denkanstöße, die produktiven Gespräche und vor allem ihre investierte Zeit. Ferner gilt mein tief empfundener Dank Frau Dr. Maya Bornhofen und Lea Hachmeister, die mich von Anfang an unentwegt bestärkt und ermutigt haben. Zu danken habe ich weiter meinen engagierten Korrekturlesern Mona Schulze, Juliane Waßmuth, Meike Kirschner, Mirja Janowitz, Victoria Alekseeva und Ahmad Zaheri.

Schließlich danke ich von Herzen meinen Eltern und meinem Bruder für die großartige Unterstützung, den stets unschätzbaren Zuspruch und Rückhalt. Sie haben zum Gelingen meiner Arbeit wesentlich beigetragen. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

Frankfurt, im Juni 2020
Valérie Kornemann

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	19
I. Aktuelle Konfliktpotenziale des Kopftuchs	19
II. Gesellschaftlicher Stellenwert des Kopftuchs	20
III. Bedeutung der Kopftuchkonflikte im Berufsleben	23
IV. Gang der Arbeit	24
1. Teil: Ausgestaltung eines Kopftuchverbots am Arbeitsplatz	27
1. Kapitel: Rechtliche Erscheinungsformen eines Kopftuchverbots	27
§ 1 Arbeitsvertrag, § 611a BGB	27
I. Allgemeine Geschäftsbedingung, § 305 ff. BGB	28
II. Individualvereinbarung	28
III. Nebenpflicht, § 241 Abs. 2 BGB	29
§ 2 Betriebsvereinbarung, §§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 77 BetrVG	30
§ 3 Individuelle Weisung und unternehmensweite Regelung, § 106 GewO	32
§ 4 Zwischenergebnis	33
2. Kapitel: Sprachliche Gestaltungsmöglichkeiten für ein Kopftuchverbot	35
§ 5 Begriffliche Ausgestaltung	35
§ 6 Wirkung der begrifflichen Ausgestaltung	37
§ 7 Zwischenergebnis	37

2. Teil: Grundlagen für die Bewertung eines Kopftuchverbots	39
3. Kapitel: Kulturell-religiöse Grundlagen des Kopftuchs	39
§ 8 Religiöse Grundlagen des islamischen Kopftuchs	39
§ 9 Erscheinungsformen des islamischen Kopftuchs	41
§ 10 Wirkung des Kopftuchs	43
I. Kultureller Hintergrund und Wirkung von Kopftüchern im Allgemeinen	43
II. Ermittlung der Wirkung eines islamischen Kopftuchs	45
1. Beweggründe für das Tragen eines islamischen Kopftuchs	46
a) Ausdruck religiösen Verhaltens	46
b) Kopftuch im politischen Kontext	46
c) Ausdruck von Identität	48
d) Kopftuch als alltägliches Kleidungsstück	49
e) Betonung von Persönlichkeit und Fähigkeiten	51
f) Ausdruck des Zwangs durch Dritte	52
g) Zwischenergebnis	52
2. Ermittlung des konkreten Aussagegehalts für die rechtliche Bewertung	52
a) Selbstverständnis der Kopftuchträgerin	53
b) Objektive Betrachtung	54
c) Kumulative Deutung	55
III. Zwischenergebnis	57
4. Kapitel: Entstehung von Kopftuchkonflikten	59
§ 11 Kopftuchbedingte Konfliktsituationen am Arbeitsplatz	59
I. Konfliktpotenziale in der vorvertraglichen Ausgangssituation	59
II. Konfliktpotenziale im bestehenden Arbeitsverhältnis	60
1. Nachträgliche Entscheidung der Arbeitnehmerin für ein Kopftuch	60
2. Konfliktauslösende Vorgaben des Arbeitgebers	60
III. Zwischenergebnis	61
§ 12 Kopftuch vs. Arbeitskleidung	61
I. Hintergründe zu Bekleidungsangaben am Arbeitsplatz	62
II. Auswirkungen der Bekleidungsangaben auf das Tragen des Kopftuchs	66
III. Zwischenergebnis	66

5. Kapitel: Relevante Rechtsquellen für die gleichbehandlungsrechtliche Bewertung	67
§ 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	67
I. Europarechtliche Vorgaben	68
1. Umsetzung von EG-Richtlinien	68
2. Besondere Bedeutung der RL 2000/78/EG	69
a) Schutzzweck der RL 2000/78/EG	69
b) Regelungsinhalt der RL 2000/78/EG	69
aa) Religionsbegriff i.S.d. Art. 1 RL 2000/78/EG	69
bb) Verbot der Diskriminierung i.S.d. Art. 2 RL 2000/78/EG	70
cc) Geltungsbereich der Richtlinie, Art. 3 RL 2000/78/EG	70
3. Grundsatz der richtlinienkonformen Auslegung	71
II. Schutzzweck des AGG	71
III. Begriff der Benachteiligung	73
IV. Relevante geschützte Merkmale i.S.d. § 1 AGG	74
1. Religion	74
2. Geschlecht	75
3. Ethnische Herkunft	76
V. Anwendungsbereich des AGG	78
§ 14 Relevante Grundrechtsregime zur Bewertung der kollidierenden Interessen	78
I. Mehrdimensionalität des Grundrechtsschutzes	78
II. Grundgesetz	78
1. Betroffene Grundrechte der Arbeitnehmerin	79
a) Religionsfreiheit Art. 4 Abs. 1, 2 GG	79
aa) Schutz der Religionsfreiheit	79
bb) Kopftuch als Ausdruck der Religionsfreiheit	81
(1) Grundsätzliche Ermittlung des geschützten Verhaltens	81
(2) Ermittlung des religiösen Gehalts eines Kopftuchs	82
(3) Zwischenergebnis	84
b) Meinungsfreiheit, Art. 5 Abs. 1 GG	84
aa) Schutz der Meinungsfreiheit	84
bb) Kopftuch als Meinungsäußerung	85
cc) Relevanz der Meinungsfreiheit	86

c)	Allgemeines Persönlichkeitsrecht, Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG	86
aa)	Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts	87
bb)	Kopftuch als Ausdruck des Persönlichkeitsrechts.....	87
cc)	Relevanz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.....	88
d)	Berufsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG	88
aa)	Schutz der Berufsfreiheit,	88
bb)	Relevanz der Berufsfreiheit.....	89
e)	Diskriminierungsverbote des Art. 3 Abs. 3 GG	89
aa)	Schutz des Diskriminierungsverbots	89
bb)	Relevanz des Diskriminierungsverbots	89
f)	Allgemeine Handlungsfreiheit, Art. 2 Abs. 1 GG.....	90
aa)	Schutz der Handlungsfreiheit	90
bb)	Relevanz der Handlungsfreiheit.....	90
g)	Zwischenergebnis.....	90
2.	Betroffene Grundrechte des Arbeitgebers	91
a)	Grundrechtsfähigkeit des Arbeitgebers	91
b)	Unternehmerische Freiheit, Art. 12, 14, 2 Abs. 1 GG.....	92
aa)	Schutz der unternehmerischen Freiheit	92
bb)	Relevante Freiheitsaspekte für ein Kopftuchverbot	94
c)	Unternehmenspersönlichkeitsrecht, Art. 2 Abs. 1, 19 Abs. 3 GG	94
aa)	Schutz des Unternehmenspersönlichkeitsrechts	95
bb)	Relevanz des Unternehmenspersönlichkeitsrechts	95
d)	Negative Religionsfreiheit, Art. 4 Abs. 1, 2 GG.....	96
aa)	Geltung für juristische Person des Privatrechts.....	96
bb)	Schutz der negativen Religionsfreiheit,	96
cc)	Relevanz der negativen Religionsfreiheit	97
e)	Zwischenergebnis.....	98
3.	Wirkung der Grundrechte im privaten Arbeitsverhältnis	98
a)	Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte.....	98
b)	Grundrechtsverzicht.....	100
III.	Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten	101
1.	Betroffene Rechte der Arbeitnehmerin	101
a)	Religionsfreiheit, Art. 9 EMRK.....	101
aa)	Schutz der Religionsfreiheit	102
bb)	Kopftuch als Ausdruck der Religionsfreiheit.....	103

b)	Meinungsfreiheit, Art. 10 EMRK	104
aa)	Schutz der Meinungsfreiheit	105
bb)	Relevanz der Meinungsfreiheit	105
c)	Recht auf Achtung des Privatlebens Art. 8 EMRK	105
aa)	Schutz des Rechts auf Achtung des Privatlebens	105
bb)	Relevanz des Rechts auf Achtung des Privatlebens	105
d)	Diskriminierungsverbot, Art. 14 EMRK	106
aa)	Schutz des Diskriminierungsverbots	106
bb)	Relevanz des Diskriminierungsverbots	107
2.	Betroffene Rechte des Arbeitgebers	109
3.	Wirkung der EMRK im privaten Arbeitsverhältnis	109
IV.	Europäische Grundrechtecharta	110
1.	Betroffene Rechte der Arbeitnehmerin	111
a)	Religionsfreiheit, Art. 10 Abs. 1 GRCh	111
b)	Achtung des Privat- und Familienlebens, Art. 7 GRCh	112
c)	Meinungsfreiheit, Art. 11 GRCh	112
d)	Berufsfreiheit, Art. 15 Abs. 1 GRCh	112
e)	Recht auf Nichtdiskriminierung, Art. 21 GRCh	112
2.	Betroffenes Recht des Arbeitgebers	113
a)	Schutz der unternehmerischen Freiheit, Art. 16 GRCh	113
b)	Beschränkung der unternehmerischen Freiheit	115
3.	Wirkung der GRCh im privaten Arbeitsverhältnis	116
§ 15	Sonstige gesetzliche Verankerung des Gleichbehandlungsrechts	116
6. Kapitel:	Stand der höchstrichterlichen Rechtsprechung	119
§ 16	Judikatur des EuGH	119
I.	„Achbita“-Entscheidung	120
II.	„Boungaoui“-Entscheidung	121
§ 17	Judikatur des EGMR, „Eweida“-Entscheidung	123
I.	Tragen einer Kreuz-Kette am Check-In-Schalter	123
II.	Tragen einer Kreuz-Kette während der Tätigkeit in einem Krankenhaus	124
§ 18	Nationale Judikatur	125
I.	Judikatur des BAG	126
1.	„Kopftuch I“-Entscheidung aus 2002	126
2.	„Kopftuch II“-Entscheidung aus 2019	128

II. Judikatur des BVerfG	130
1. Kopftuchverbot für Lehrerinnen	130
2. Kopftuchverbot für Erzieherinnen	131
3. Kopftuchverbot für Rechtsreferendarinnen.....	131
§ 19 Gegenüberstellung der Judikaturen.....	132
3. Teil: Gleichbehandlungsrechtliche Würdigung eines Kopftuchverbots	135
7. Kapitel: Einordnung eines Kopftuchverbots als Benachteiligung	136
§ 20 Arten der Benachteiligung i.S.v. § 3 AGG.....	136
I. Unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG.....	137
1. Weniger günstige Behandlung	138
2. Vergleichbare Situation	140
3. Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals	142
a) Kausalität	142
b) Mit Merkmal in Zusammenhang stehend.....	142
c) Verdeckte Benachteiligung	144
4. Benachteiligter	145
II. Mittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG.....	146
1. Dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren.....	146
2. Bildung von Vergleichsgruppen	147
3. Benachteiligung in besonderer Weise	147
4. Verdeckte Benachteiligung	149
III. Anweisung zur Benachteiligung, § 3 Abs. 5 AGG	149
IV. Beweislastverteilung, § 22 AGG	149
§ 21 Prüfung der Ungleichbehandlung i.S.v. § 3 AGG durch ein Kopftuchverbot	150
I. Verbot von Kopftüchern.....	152
1. Benachteiligung wegen der Religion	152
2. Benachteiligung wegen des Geschlechts	153
3. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft	153
II. Verbot von „islamischen“ Kopftüchern	153
1. Benachteiligung wegen der Religion	153
a) Unmittelbare Anknüpfung an die Religion	154
b) Betroffenheit bei alternativer Kopfbedeckung.....	154
2. Benachteiligung wegen des Geschlechts	155

3. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft	156
III. Verbot der religiösen Bekundung	156
1. Benachteiligung wegen der Religion	156
2. Benachteiligung wegen des Geschlechts	157
3. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft	157
IV. Verbot von sichtbaren Zeichen der religiösen, politischen oder philosophischen Überzeugung	157
1. Benachteiligung wegen der Religion	159
a) Kollektivverbot als Ausschlusskriterium der Unmittelbarkeit	160
aa) Unterschiedslose Geltung	161
bb) Untauglichkeit des Kollektivvergleichs als Beurteilungsmaßstab	162
cc) Effektiver Schutz gegen Diskriminierung	164
dd) Gleichbehandlungsrechtswidrige Saldierung	165
ee) Zwischenergebnis	166
b) Merkmalsinhomogenität als Kriterium der Unmittelbarkeit	166
c) Keine Benachteiligung zwischen Religionen	168
d) Weite Auslegung bei unabänderlichen Körpermerkmalen	169
e) Unmittelbare Anknüpfung an die Religion	170
f) Unterscheidung zwischen religiösen und nicht religiösen Bekundungen	171
g) Gleichbehandlungsrechtliche Relevanz der religiösen Bekundung	172
h) Zwischenergebnis	174
aa) Einordnung als unmittelbare Benachteiligung wegen der Religion	174
bb) Hilfsweise: Mittelbare Benachteiligung wegen der Religion	175
2. Benachteiligung wegen des Geschlechts	176
3. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft	177
V. Vorschrift neutraler Bekleidung	177
1. Benachteiligung wegen der Religion	177
2. Benachteiligung wegen des Geschlechts	179
3. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft	179
VI. Verbot von sämtlichen Kopfbedeckungen	179
1. Benachteiligung wegen der Religion	180
2. Benachteiligung wegen des Geschlechts	180
3. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft	181

VII. Vorschrift einheitlicher Arbeitskleidung	181
1. Benachteiligung wegen der Religion	182
2. Benachteiligung wegen des Geschlechts	182
3. Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft	182
§ 22 Zwischenergebnis	183
8. Kapitel: Rechtfertigung der Ungleichbehandlung durch ein Kopftuchverbot.....	185
§ 23 Tatbestandsausschluss einer mittelbaren Ungleichbehandlung, § 3 Abs. 2 AGG	187
I. Beweislast des Arbeitgebers	187
II. Sachliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges Ziel	188
1. Anforderung an die sachliche Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges Ziel	188
a) Weites Verständnis des Kriteriums „rechtmäßiges Ziel“	189
aa) Wortlaut des § 3 Abs. 2 AGG	189
bb) Systematischer Zusammenhang	190
cc) Eingriffsintensität einer mittelbaren Benachteiligung	192
dd) Restriktivere Bewertung nach Sinn und Zweck des § 3 Abs. 2 AGG	193
ee) Zwischenergebnis	193
b) Bewertungsmaßstäbe für sonstige unternehmerische Entscheidungen	194
c) Berücksichtigung übergeordneter Wertentscheidungen	195
d) Bewertung anhand des unternehmerischen Freiheitsschutzes	195
aa) Tatsächliches Bedürfnis bzgl. des Ziels	197
bb) Objektive Rechtfertigung bei rein wirtschaftlichen Gründen ..	198
e) Zwischenergebnis	198
2. Mögliche rechtmäßige Ziele für ein Kopftuchverbot	199
a) Neutralitätspolitik.....	199
aa) Reichweite der unternehmerischen Neutralitätspolitik	199
(1) Exkurs zur staatlichen Neutralitätspflicht	200
(2) Bedeutung der Neutralität für private Unternehmen	201
(3) Staatliche Neutralitätspflicht vs. privatrechtliches Neutralitätsrecht.....	202
bb) Ausnahmslose Beachtlichkeit der Neutralitätspolitik	203
cc) Tatsächliches unternehmerisches Bedürfnis	206

b) Unternehmensimage	208
c) Kundenwünsche	208
d) Drohende finanzielle Nachteile	208
e) Sicherung der Arbeitsabläufe	210
aa) Erhalt oder Wiederherstellung des Betriebsfriedens	211
(1) Schutzzumfang des Betriebsfriedens	211
(2) Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers	212
(3) Kopftuchkonflikte als Störung des Betriebsfriedens	213
(4) Zwischenergebnis	215
bb) Druckausübung anderer Arbeitnehmer	215
(1) Grundsätze zur Druckkündigung	216
(2) Übertragbarkeit der Grundsätze	217
(3) Bewertung der Druckausübung als rechtmäßiges Ziel ...	218
(4) Zwischenergebnis	219
cc) Negative Religionsfreiheit der Kollegen	220
(1) Konfrontation mit dem Kopftuch der Kollegin	220
(aa) Unausweichliche Konfrontation am Arbeitsplatz ...	220
(bb) Kopftuch als Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 3 AGG	222
(2) Schutz vor Missionierung	223
(3) Zwischenergebnis	225
dd) Identifizierung und Kommunikation	225
ee) Arbeits- und Hygieneschutz	226
ff) Gesetzliche Anordnungen	227
gg) Zwischenergebnis	227
f) Authentizität	227
III. Erforderlichkeit des Mittels zur Erreichung des Ziels	228
1. Anforderungen an die Erforderlichkeit	228
2. Erforderlichkeit zur Verfolgung der Neutralitätspolitik	229
a) Geeignetheit des Kopftuchverbots zur Verfolgung der Neutralitätspolitik	230
aa) Identifizierung mit der religiösen Aussage des Kopftuchs	230
(1) Zurechnung des religiösen Ausdrucks eines Kopftuchs ...	230
(2) Begrenzung des Verbots unter Hierarchiegesichtspunkten	230
(aa) Gesellschaftsrechtliche Organe	231
(bb) Arbeitnehmer mit Kundenkontakt	233
(cc) Zwischenergebnis	233

bb)	Gefährdungspotenzial für die Neutralität	233
cc)	Erfordernis einer konkreten Gefährdung der Neutralität	235
dd)	Geeignetheit eines umfassenden Verbots	236
b)	Alternative mildere Mittel zur Verfolgung der Neutralitätspolitik ...	237
aa)	Begrenzung des Verbots auf Arbeitsplätze ohne Kundenkontakt	238
bb)	Begrenzung des Verbots auf höhere Hierarchie-Ebenen	241
cc)	Angebot eines Arbeitsplatzes ohne Kundenkontakt	241
dd)	Öffentliche Statements zur Neutralitätspolitik	242
ee)	Integration des Kopftuchs in die Arbeitskleidung	243
ff)	Erlaubnis nicht-islamischer Kopfbedeckungen	244
gg)	Verhaltenskodex bzgl. religiöser Neutralität	244
c)	Zwischenergebnis	245
3.	Erforderlichkeit zur Erreichung des Unternehmensimages	245
4.	Erforderlichkeit zur Beachtung von Kundenwünschen	246
5.	Erforderlichkeit zur Vermeidung finanzieller Nachteile	247
6.	Erforderlichkeit zur Sicherung der Arbeitsabläufe	247
a)	Betriebsfrieden	247
b)	Schutz vor Missionierung	248
c)	Arbeits- und Hygieneschutz sowie gesetzliche Anordnungen	249
IV.	Angemessenheit des Mittels zur Erreichung des Ziels	249
1.	Berücksichtigung der Religionsfreiheit im Rahmen der Interessenabwägung	250
a)	Außerachtlassung der Religionsfreiheit in der Achbita- Entscheidung	250
b)	Berücksichtigung der Religionsfreiheit nach der Achbita- Entscheidung	251
aa)	Berücksichtigung der Religionsfreiheit durch die Generalanwältinnen beim EuGH Kokott und Achbita	251
bb)	Grundsatz des unionsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	252
cc)	Sicherstellung der Religionsfreiheit aus Art. 9 EMRK	253
dd)	Grundsatz der praktischen Konkordanz	254
ee)	Religionsfreiheit als günstigere Regelung i.S.d. Art. 8 Abs. 1 RL 2000/78/EG	254
ff)	Zwischenergebnis	255

2. Kriterien für eine Interessenabwägung.....	256
a) Ausmaß der Beeinträchtigung für die Arbeitnehmerin	257
b) Ausmaß der Verwehrung einer Ungleichbehandlung für den Arbeitgeber	259
c) Berufliche Anforderungen als gewichtiges Arbeitgeberinteresse ...	260
d) Gesellschaftlich-sozialen Funktion der unternehmerischen Freiheit	260
e) Auswirkungen auf die Gesellschaft	261
f) Zeitliche und örtliche Begrenzung des Kopftuchverbots.....	263
g) Gleichbehandlungsrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers	264
h) Vorhersehbarkeit des Kopftuchkonflikts	266
§ 24 Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen beruflicher Anforderung, § 8 Abs. 1 AGG	268
I. Gesetzlicher Hintergrund des § 8 Abs. 1 AGG	268
II. Geltungsbereich des § 8 Abs. 1 AGG	268
III. Rechtfertigungstatbestand des § 8 Abs. 1 AGG.....	269
1. Beweislast	269
2. Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung	269
a) Mit dem Diskriminierungsgrund in Zusammenhang stehend	270
b) Grundsätze zur Bestimmung der beruflichen Anforderung.....	270
aa) Unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers	271
bb) Berücksichtigung der Wertungen zu § 611a Abs. 1 Satz 2 BGB a.F.....	272
cc) Gesetzliche Kriterien: „wesentlich“ und „entscheidend“	274
c) Berufliche Anforderungen aus rechtlichen Vorgaben	275
d) Berufliche Anforderungen unter Authentizitätsgesichtspunkten....	276
e) Berufliche Anforderung wegen Bestandsgefährdung des Unternehmens	277
f) Berücksichtigung von Kundenerwartungen	279
aa) Ausklammerung von unsachlichen Kundenwünschen	280
bb) Berücksichtigung von sachlichen Kundenwünschen	281
(1) Beachtlichkeit von tätigkeitsbezogenen Kundeninteressen	282
(2) Ausklammerung von Kundenerwartungen ohne Tätigkeitszusammenhang	284
cc) Berücksichtigung bei der Prüfung der Bestandsgefährdung...	285
dd) Zwischenergebnis	285

g) Berücksichtigung von Erwartungen von Kollegen	286
h) Zwischenergebnis	286
3. Rechtmäßiger Zweck der beruflichen Anforderung	286
4. Angemessene Anforderung	287
IV. Ablegen des Kopftuchs als berufliche Anforderung	287
1. Neutralitätspflicht im öffentlichen Dienst	287
2. Neutralitätspolitik des privaten Arbeitgebers	288
3. Hygiene- und Schutz	289
4. Authentizität	289
5. Bestandsgefährdung	291
6. Objektiv beachtliche Kundeninteressen	291
7. Kommunikation	292
8. Zwischenergebnis	292
§ 25 Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen mehrerer Gründe, § 4 AGG	293
Schlussfolgerungen	295
I. Summa	295
II. Resümee	297
Literaturverzeichnis	301
Abkürzungsverzeichnis	311

Einleitung

I. Aktuelle Konfliktpotenziale des Kopftuchs

Das Kopftuch. Es ist an und für sich nur ein gewöhnliches Stück Stoff, das Frauen über ihre Haare binden. So harmlos dieses Tuch auch scheint, kein anderes Kleidungsstück löst hierzulande derart intensive Diskussionen und Furore aus. Ein Blick in aktuelle Nachrichten zeigt das Konfliktpotenzial und den Diskussionsbedarf zum Thema „Kopftuch“. In einem Video des Süßwarenherstellers Katjes wirbt ein Model mit Kopftuch für Fruchtgummis ohne tierische Gelatine und sorgte in den sozialen Netzwerken und in der Presse für Wirbel.¹ Außerdem geriet die ARD Anfang 2018 unerwartet in den öffentlichen Diskurs, als die ARD-Korrespondentin Natalie Amiri live aus Teheran über die Proteste gegen das iranische Regime berichtete und dabei ein Kopftuch trug.² Und auch der weltgrößte Sportartikelhersteller NIKE sorgte Ende 2017 mit seinem neuen Produkt „Pro Hijab“, einer Kopfbedeckung für muslimische Athletinnen, für Aufmerksamkeit.³ Diese Beispiele veranschaulichen, dass das Kopftuch in ganz unterschiedlichen Situationen Diskussionsstoff bietet. Angesichts dessen, dass Frauen mit dem Kopftuch weibliche Reize verhüllen und nicht etwa „provokant“ zur Schau stellen, ist die Aufregung um dieses Stück Stoff erstaunlich.

1 <https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/kritik-an-suesswarenhersteller-katjes-wegen-kopftuch-model-15427486.html> (Stand: 22.6.1019).

2 <http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/ard-journalistin-mit-kopftuch-die-falsche-strategie-kommentar-a-1186471.html> (Stand: 22.6.2019).

3 <https://www.faz.net/aktuell/stil/mode-design/nike-stellt-den-pro-hijab-vor-ein-kopftuch-fuer-muslimische-athletinnen-15321085.html> (Stand: 22.6.2019).

II. Gesellschaftlicher Stellenwert des Kopftuchs

Das Konfliktpotenzial des Kopftuchs ist insbesondere auf die religionssoziologische Entwicklung in Deutschland zurückzuführen. Außer dem christlichen Kreuz waren religiöse Symbole und Kleidungsstücke in dem durch das Christentum geprägten Deutschland ursprünglich nicht sichtbar. Insofern wird der Anblick des islamischen Kopftuchs häufig als fremd empfunden.⁴

Bis Mitte der sechziger Jahre prägten die beiden großen christlichen Konfessionskirchen die religiösen Vorstellungen in der deutschen Gesellschaft. Daraufhin wich die Teilnahme am religiösen Leben zurück, sodass die Kirchen ihre zentrale Stellung in der Gesellschaft immer mehr aufgeben mussten.⁵ Unterdessen nahm der Anteil von Muslimen⁶ in Deutschland vor allem als Folge von Migration zu.⁷ Als prägender Zeitraum für die Entwicklung des Islams in Deutschland sind die 1960er Jahre zu verzeichnen, als Gastarbeiter aus islamisch geprägten Ländern wie der Türkei, Marokko und Tunesien nach Deutschland kamen. Daraufhin reisten in den 1980er Jahren vor allem die muslimischen Familienangehörigen der Gastarbeiter in Deutschland ein, gefolgt von Asylsuchenden aus Afghanistan, Iran, Irak und Syrien bis in die heutige Zeit.⁸

Durch die hohe Zuwanderung von Geflüchteten in den Jahren 2014 und 2015 aus muslimisch geprägten Herkunftsländern ist die muslimische Bevölkerung zuletzt weiterhin stark gewachsen. Nach Angaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge sind in dem Zeitraum von Mitte 2011 bis Ende 2015 1,2 Millionen Männer und

4 Siehe näher zur Wirkung des Kopftuchs unter § 10 dieser Arbeit.

5 Muckel, in: *Isensee* (Hrsg.), FS Listl (1999), S. 239.

6 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

7 *Hamdan*, *Muslime in Deutschland* (2011), 31f.; *Bolat*, ZAR, 2014, 111 (112).

8 Vertieft dazu: *Hamdan*, *Muslime in Deutschland* (2011), 31 f.; *Bolat*, ZAR, 2014, 111 (112); *Nökel*, *Die Töchter der Gastarbeiter und der Islam* (2002), 31 f. Siehe auch die Auswertung der Bertelsmann Stiftung, Religionsmonitor, Einwanderungsland Deutschland, Mai 2016, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekt/51_Religionsmonitor/BST_Factsheet_Einwanderungsland_Deutschland.pdf (Stand: 22.6.2019).

Frauen muslimischen Glaubens nach Deutschland gekommen.⁹ Nach einer Hochrechnung des Bundesamtes lebten am 31. Dezember 2015 zwischen 4,4 und 4,7 Millionen Muslime in Deutschland.¹⁰ Der Anteil der Muslime an der Gesamtbevölkerung von 82,2 Millionen Personen beträgt somit zwischen 5,4 % und 5,7 %.

Fest steht, dass der Islam nicht nur ein vorübergehendes migrati-
onsbedingtes Phänomen in Deutschland darstellt. Wie auch der ehe-
malige Bundespräsident Christian Wulff in seiner Rede im Jahr 2010¹¹
betonte, gehört der Islam zu Deutschland und ist fest in der Gesell-
schaft verankert.¹² Auf die durch das Christentum geprägte kulturelle
Ordnung trifft nun also eine für Deutschland „*neuere*“ Religion, deren
Umgang die Gesellschaft vor eine Herausforderung stellt.¹³ Dabei stellt
sich die Frage, wie die Integration von Angehörigen einer Religion und
Kultur, die in der deutschen Gesellschaft nicht originär verwurzelt ist,
gelingen kann.

Spätestens seit den terroristischen Anschlägen vom 11. September
2001 wird der Islam in der Gesellschaft kritisch beäugt und mit Vorur-
teilen verknüpft. Insbesondere durch Ereignisse in fundamentalisti-
schen Staaten wie im Iran oder in Afghanistan unter der Taliban stieg
der Argwohn gegenüber der islamischen Religion und Kultur in weiten
Teilen der Bevölkerung. Der Fokus der Berichterstattung auf die Ter-
rororganisation „*Islamischer Staat*“ sowie auf Terror und Gewalt im
Zusammenhang mit dem Islam prägte zuletzt das Bild in den deut-
schen Medien und schürte zugleich das Misstrauen und die Angst der
Bevölkerung vor der islamischen Religion.¹⁴ Auch die Flüchtlingskrise

9 https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp_71-zahl-muslime-deutschland.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 22.6.2019).

10 https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp_71-zahl-muslime-deutschland.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 22.6.2019).

11 http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Christian-Wulff/Reden/2010/10/20101003_Rede.html (Stand: 22.6.2019).

12 Öztürk, *Das Kopftuch* (2006), S. 68.; siehe auch Lemmen, *Muslime in Deutschland* (2001), S. 41.f.

13 <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/weidel-loest-tumulte-aus-burkas-kopftuchmaedchen-und-sonstige-taugenichtse-15593274.html> Steinberg, *Kopftuch und Burka* (2015), S. 8.

14 Vgl. dazu Backhaus, *Islamophobie – Der falsche Feind*, <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2017-10/islamophobie-mitte-afd-medien-islam-3-02/seite-2> (Stand: 22.6.2019).

hat wesentlich dazu beigetragen, den Diskussionsstoff zum Thema Islam weiter negativ aufzuladen.

In den gesellschaftlichen Debatten ist das Kopftuch ein Symbol geworden, den Islam zu kritisieren. So sorgte die AfD-Fraktionsvorsitzende Alice Weidel in einer Rede im Bundestag mit dem ausländerfeindlichen Ausdruck „*Kopftuchmädchen*“ für Empörung.¹⁵ Die Kontroversität der Kopftuchdebatten ergibt sich vor allem aus den unterschiedlichen Assoziationen und Deutungen im Hinblick auf das islamische Kopftuch: Diese reichen vom Kopftuch als Zeichen freier Glaubensüberzeugung über das sinnbildliche Festhalten an Traditionen aus der Herkunftsgesellschaft bis hin zum Symbol patriarchalischer Unterdrückung der Frau und des religiösen Fundamentalismus. Außerdem steht die Debatte sinnbildlich für das Fortschreiten der pluralistischen Gesellschaft und den verantwortungsvollen Umgang mit neuen Kulturen sowie deren Etablierung in Deutschland. Diskutiert wird insbesondere über Verschleierungsverbote im öffentlichen Raum¹⁶ und Kopftuchverbote für Mädchen unter 14 Jahren.¹⁷ In diesen Diskussionen tritt die Diskrepanz der unterschiedlichen Motive und Ansichten offen zu Tage, die von Xenophobie und der Angst vor „*Überfremdung*“ der deutschen Gesellschaft bis hin zu Förderung des gesellschaftlichen Pluralismus und Integrationsbestrebungen deutscher Muslime reichen.¹⁸

Kopftuchkonflikte bestehen dabei nicht nur in Deutschland. Fast in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union wird darüber gestritten, wie sich muslimische Frauen kleiden dürfen. Laut eines Berichts der unabhängigen Open Society Foundation wurden bislang nur in 6 der insgesamt 28 Mitgliedsstaaten¹⁹ keine Debatten über Kopftuchver-

15 <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/weidel-loest-tumulte-aus-burkas-kopftuchmaedchen-und-sonstige-taugenichtse-15593274.html> (Stand: 22.6.2019).

16 <https://www.tagesschau.de/inland/vollverschleierung-faq-101.html> (Stand: 22.6.2019).

17 Siehe zur politischen Debatte: <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/kopftuchverbot-fuer-maedchen-ja-oder-nein-a-1201636.html> (Stand: 22.6.2019).

18 Vgl. den Überblick bei *Alan/Steuten*, ZRP, 1999, 209 (211 ff.).

19 In Griechenland, Kroatien, Polen, Portugal, Rumänien und Zypern gab es laut der Studie bislang laut der Studie keine Debatten über Kopftuchverbote.

bote geführt; alle anderen Länder hätten das Kopftuch im öffentlichen Raum entweder bereits verboten oder diskutieren derzeit darüber.²⁰

III. Bedeutung der Kopftuchkonflikte im Berufsleben

Die Kopftuchdebatten bleiben dabei nicht auf das öffentliche gesellschaftliche Zusammenleben beschränkt. Auch im Arbeitsverhältnis bietet das Kopftuch immer wieder Konfliktpotenzial für das Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sobald ein Arbeitgeber das Tragen eines Kopftuchs in seinem Unternehmen missbilligt, kann es zu Spannungen am Arbeitsplatz kommen. Hierbei stellt sich die Frage, inwieweit der Arbeitgeber berechtigt ist, das Tragen des Kopftuchs zu verbieten. Ein Blick auf die Rechtsprechung der obersten Gerichte verdeutlicht die Aktualität der Problematik: Zuletzt sorgten zwei Entscheidungen des EuGH aus dem Jahr 2017 zu Kopftuchkonflikten im Arbeitsverhältnis für Wirbel.²¹ Und auch das BAG sah sich im Jahr 2019 mit dem Konfliktpotenzial im privaten Arbeitsverhältnis konfrontiert.²²

Die betreffenden Entscheidungen der obersten Gerichte²³ verdeutlichen neben der Aktualität der Thematik auch die beruflichen Qualifikationsbestrebungen von Musliminnen in Deutschland. So akzeptierten muslimische Rechtsreferendarinnen, Lehramts-Anwärterinnen und Lehrerinnen, Sozialpädagoginnen, Verkäuferinnen im Einzelhandel sowie Erzieherinnen eingeführte Kopftuchverbote nicht und entschieden sich für den gerichtlichen Prozess.²⁴

Neben den Konflikten im Arbeitsverhältnis erweist sich auch der Arbeitsmarktzugang für Bewerberinnen mit Kopftuch als besonders

20 Siehe näher dazu die Studie „Restrictions on Muslim Women's Dress in the 28 EU Member States“ der Open Society Foundations: <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/restrictions-on-women%27s-dress-in-the-28-eu-member-states-20180425.pdf> (Stand: 22.6.2019).

21 Siehe zu den EuGH-Entscheidungen auf S. 119 ff. dieser Arbeit.

22 Siehe zur BAG-Entscheidung auf S. 128 f. dieser Arbeit.

23 Siehe zum Stand der höchstrichterlichen Rechtsprechung das Stand der höchstrichterlichen Rechtsprechung6. Kapitel: dieser Arbeit.

24 Siehe näher zu den betreffenden Klägerinnen bzw. Beschwerdeführerinnen unter § 18 dieser Arbeit.

beschwerlich.²⁵ Eine vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit im Jahr 2016 veröffentlichte Studie verdeutlicht, dass muslimische Frauen mit Kopftuch für eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch mehr als vier Mal so viele Bewerbungen verschicken müssen als Bewerberinnen mit der identischen Qualifikation ohne Kopftuch.²⁶ Die Sichtbarkeit des religiösen Bekenntnisses beeinflusst die Entscheidung des potenziellen Arbeitgebers häufig negativ. Die Chance, den Arbeitgeber vom Gegenteil der negativen Konnotationen des Kopftuchs zu überzeugen, erhalten die Bewerberinnen somit in der Regel erst gar nicht.²⁷ So wurde in einem Fachgespräch der Antidiskriminierungsstelle aufgedeckt, dass sogar viele Sachbearbeiter der Bundesagentur für Arbeit Musliminnen mehr oder weniger deutlich raten, das Kopftuch abzulegen, um eine Arbeitsstelle zu finden.²⁸

IV. Gang der Arbeit

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, Kopftuchverbote am Arbeitsplatz aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht zu beleuchten. Zunächst wird im 1. Teil erarbeitet, wie Kopftuchverbote auf rechtlicher sowie sprachlicher Ebene ausgestaltet werden können. Sodann soll im 2. Teil ein Überblick über den kulturell-religiösen Hintergrund des Kopftuchs ge-

25 Vgl. die Studie der Bertelsmann Stiftung aus 2015: Beutke/Kotzur, Faktensammlung Diskriminierung, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Faktensammlung_Diskriminierung_BSt_2015.pdf (Stand: 22.6.2019), S. 55.

26 Weichselbaumer, Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves (2016), <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf> (Stand: 22.6.2019), S. 12. Laut der Studie wurde die Bewerberin unter dem typischen deutschen Namen Sandra Bauer in 18,8 % zum Vorstellungsgespräch eingeladen, während auf dieselbe Bewerbung unter dem türkischen Namen Meryem Öztürk nur in 13,5 % der Fälle eine Einladung folgte. Trug die Bewerberin zusätzlich zu dem türkischen Namen ein Kopftuch, sank die Rate für eine positive Rückmeldung auf 4,2 %.

27 *Bergahn*, Vorgänge. Zeitschrift für Bürgerrechte und Gesellschaftspolitik, 2017, 31 (34).

28 Näher dazu: Dokumentation zum Fachgespräch „Diskriminierungsrisiken von muslimischen Frauen mit Kopftuch auf dem deutschen Arbeitsmarkt“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 36: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/Fachgespraech-Kopftuch-Arbeitsmarkt.html> (Stand: 22.6.2019).

geben und die Entstehung von Kopftuchkonflikten erforscht werden. Darüber hinaus werden die relevanten Rechtsquellen sowie der Stand der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Lösung von Kopftuchkonflikten vorgestellt. Im 3. Teil dieser Arbeit sollen die unterschiedlich gestalteten Kopftuchverbote gleichbehandlungsrechtlich eingeordnet und bewertet werden. Ziel der Untersuchung ist es, abstrakte Fallgruppen im Hinblick auf die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten zu bilden. Diese Fallgruppen sollen nicht nur einen Überblick über rechtmäßige Ausgestaltungen von Kopftuchverboten schaffen, sondern vor allem die rechtliche Bewertung im Einzelfall erleichtern. Die Ergebnisse werden in den Schlussfolgerungen des letzten Kapitels festgehalten.

1. Teil: Ausgestaltung eines Kopftuchverbots am Arbeitsplatz

Der 1. Teil dieser Arbeit befasst sich mit der Frage, wie ein Kopftuchverbot am Arbeitsplatz ausgestaltet werden kann.

1. Kapitel: Rechtliche Erscheinungsformen eines Kopftuchverbots

Zunächst sollen die unterschiedlichen rechtlichen Erscheinungsformen eines Kopftuchverbots skizziert werden.

§ 1 Arbeitsvertrag, § 611a BGB

Ein Kopftuchverbot kann sich bereits unmittelbar aus der arbeitsvertraglichen Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin ergeben.²⁹ Ist eine Bekleidungsobliegenheit direkt der Tätigkeitsbeschreibung des Arbeitsvertrages zu entnehmen, handelt es sich um eine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht.³⁰

29 Gleichmaßen gilt dies für Dienst- oder Werkverträge, sofern die kopftuchtragende Muslimin die Arbeitnehmereigenschaft nicht erfüllt.

30 Vgl. hierzu: BAG, Urteil v. 24.9.2014 – 5 AZR 611/12, NZA 2014, 1407 (1411); Brose/Greiner/Preis, NZA, 2011, 369-380 (371 ff.).

I. Allgemeine Geschäftsbedingung, § 305 ff. BGB

Ein Kopftuchverbot könnte in Form einer allgemeinen Geschäftsbedingung i.S.v. § 305 Abs. 1 BGB im Arbeitsvertrag verankert werden.

Im Arbeitsrecht bilden diese Art von Vertragsbedingungen den Regelfall der Vertragsgestaltung. Auf die vorformulierten Vertragsbedingungen findet die AGB-Kontrolle der §§ 305 ff. BGB Anwendung.³¹

Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.d. § 305 Abs. 1 BGB sind Vertragsbedingungen, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind und die eine Vertragspartei bzw. der Arbeitgeber der anderen Vertragspartei bzw. dem Arbeitnehmer bei Abschluss eines Arbeitsvertrages stellt. Insoweit reicht es aus, wenn der Arbeitgeber Vertragsmuster verwendet und die Einbeziehung der Vertragsbedingung verlangt.³² Da der Arbeitnehmer als Verbraucher i.S.v. § 13 BGB anzusehen ist, findet § 310 Abs. 3 BGB Anwendung.³³

Die Besonderheit für die einseitig aufgestellten Vertragsbedingungen ergibt sich aus der obligatorischen Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Über diese Prüfung werden mögliche kollidierende Interessen der Vertragsparteien abgewogen und in Ausgleich gebracht.³⁴

Es ist denkbar, dass der Arbeitgeber in seinen Vertragsmustern Anforderungen an die Bekleidungen stellt und das Tragen von Kopftüchern verbietet, sodass ein Kopftuchverbot in Form der Allgemeinen Geschäftsbedingung auftauchen könnte.

II. Individualvereinbarung

Daneben ist auch vorstellbar, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber individuell auf ein Kopftuchverbot am Arbeitsplatz einigen. Anlass für solch eine Vereinbarung kann bereits das Vorstellungsgespräch sein, wenn sich eine Arbeitnehmerin mit einem Kopftuch vorstellt und der Arbeitgeber dagegen Bedenken äußert. Die praktische Relevanz einer solchen Vereinbarung wird tendenziell gering sein, da Musliminnen

31 *Maties*, in: BeckOGK, BGB § 611a, Rdnr. 298.

32 *Müller-Glöge*, in: MüKoBGB, BGB § 611, Rdnr. 54.

33 *Müller-Glöge*, in: MüKoBGB, BGB § 611, Rdnr. 55.

34 *Müller-Glöge*, in: MüKoBGB, BGB § 611, Rdnr. 71.

das Tragen des Kopftuchs in der Regel als zwingende Vorschrift erachten.³⁵ Insoweit besteht für sie keine Disponibilität, weshalb sie sich regelmäßig auf eine solche Vereinbarung nicht einlassen würden.

Gleichermaßen ist auch an den umkehrten Fall zu denken, dass die Arbeitnehmerin sich ihre Rechte absichern lassen möchte und deshalb auf die explizite Aufnahme des Rechts, ein islamisches Kopftuch tragen zu dürfen, in den Arbeitsvertrag besteht.

III. Nebenpflicht, § 241 Abs. 2 BGB

Ist ein Kopftuchverbot nicht vertraglich vereinbart worden, könnte es sich aus der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht zur Rücksichtnahme gem. § 241 Abs. 2 BGB ergeben.³⁶ Danach verpflichtet das Schuldverhältnis die Vertragspartner nach seinem Inhalt zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils.

Grundsätzlich besteht für jeden Arbeitnehmer am Arbeitsplatz die Pflicht, sich im Hinblick auf das äußere Erscheinungsbild in den vorgegebenen Rahmen des Unternehmens einzuordnen. Dafür ist ausschlaggebend, wie die Erscheinung der Belegschaft bisher akzeptiert, praktiziert und vorausgesetzt wird.³⁷ Treu und Glauben verpflichten den Arbeitnehmer, sich anhand dieser Vorgaben anzupassen.

Das äußere Erscheinungsbild des Arbeitnehmers erscheint umso bedeutender, je mehr er in Kontakt zu Kunden und Geschäftspartnern steht.³⁸ Vor allem dann, wenn das Unternehmen über sein Personal ein gewisses Image und einen bestimmten Stil verkörpern möchte, misst der Arbeitgeber dem äußeren Erscheinungsbild besondere Bedeutung bei. Darüber hinaus richten sich die vertraglichen Rücksichtnahmepflichten nach dem Profil des Unternehmens und seinen örtlichen Standort, sodass auch die Anpassung an die lokale Umgebung in die

35 Siehe näher zu den Beweggründen für das Tragen des islamischen Kopftuchs auf S. 46 ff. dieser Arbeit.

36 Vgl. hierzu: BAG, Urteil v. 24.9.2014 – 5 AZR 611/12, NZA 2014, 1407 (1411); Fischer, in: *Düwell/Düwell-Stückemann-Wagner* (Hrsg.), FS Leinemann (2006), S. 35.

37 *Öztürk*, Das Kopftuch (2006), S. 220.

38 *Oetker*, RdA, 2004, 8 (17).