

# Neutralitätsgebot im Arbeitsvertrag: Diskriminierung durch Kopftuchverbot?

## **Gerichtsurteil: Diskriminierung durch Neutralitätsgebot**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 25. Januar 2024 (Az. 11 Sa 443/24) entschieden, dass ein pauschales Neutralitätsgebot im Arbeitsvertrag diskriminierend sein kann, wenn es sich unverhältnismäßig auf die Religionsfreiheit von Arbeitnehmerinnen auswirkt. Konkret ging es um eine muslimische Arbeitnehmerin, der das Tragen eines Kopftuchs am Arbeitsplatz untersagt wurde. Das Gericht sah darin einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

## **Rechtlicher Hintergrund: Schutz durch das AGG**

Das AGG verbietet Benachteiligungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung im Berufsleben. Arbeitgeber dürfen zwar unter bestimmten Voraussetzungen Neutralitätsgebote einführen, doch müssen diese verhältnismäßig und sachlich gerechtfertigt sein. Insbesondere darf ein solches Gebot nicht pauschal angewandt werden, sondern muss konkrete betriebliche Erfordernisse berücksichtigen.

## **Urteilsbegründung: Unverhältnismäßigkeit des Kopftuchverbots**

Das Urteil des LAG betont, dass ein pauschales Kopftuchverbot ohne direkten Bezug zur konkreten Tätigkeit diskriminierend ist. Arbeitgeber müssen daher sorgfältig prüfen, ob und in welchem Umfang religiöse Ausdrucksformen tatsächlich die betrieblichen Abläufe beeinträchtigen.

## **Handlungsempfehlung für Arbeitgeber**

Arbeitgeber sollten ihre internen Regelungen zum Neutralitätsgebot sorgfältig überprüfen. Ein undifferenziertes Verbot religiöser Symbole kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Es empfiehlt sich, individuelle Lösungen zu

finden, die sowohl die betriebliche Ordnung als auch die Grundrechte der Mitarbeitenden wahren.

### **Fazit: Rechtssicherheit durch angepasste Regelungen**

Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg unterstreicht die Bedeutung eines ausgewogenen Umgangs mit religiösen Symbolen am Arbeitsplatz. Arbeitgeber sollten ihre Regelungen prüfen und gegebenenfalls anpassen, um Diskriminierung zu vermeiden und rechtliche Risiken zu minimieren.

Für eine individuelle rechtliche Beratung zum Neutralitätsgebot und Antidiskriminierungsrecht stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie uns für ein persönliches Beratungsgespräch.