

# Chef verbietet Verkäuferin, Kopftuch zu tragen

**Streit in Sissach** Eine junge Aushilfskraft entscheidet sich, einen Hidschab zu tragen. Ihr Arbeitgeber befürchtet aber, deswegen Kunden zu verlieren.

Isabelle Thommen

«Ich wäre froh, wenn du ab sofort ohne Kopftuch arbeiten kommen könntest. Danke und Gruss», schreibt der Chef eines Sissacher Ladens Mitte Oktober in einer Whatsapp-Nachricht. Sie geht an eine Schülerin, die aushilfsweise im Geschäft arbeitet.

Die 18-jährige Gymnasiastin hatte im Juli mit ihrem Nebenjob angefangen. Im Herbst entschied sich die Muslima, einen Hidschab zu tragen. «Ich wollte das schon lange tun», sagt die Schülerin, die anonym bleiben möchte, gegenüber dieser Zeitung. Gesagt habe sie das im Vorfeld niemandem. «Ich habe es weder meinen Lehrern erzählt noch meine Eltern gefragt», sagt sie. «Ich wollte keine autoritäre Person fragen, ob ich das darf.»

An einem Samstag im Oktober ging sie erstmals mit einem Kopftuch arbeiten. Vor ihrem nächsten Arbeitstag kam dann die Nachricht des Chefs, in der er ihr das Tragen des Kopftuches untersagte. «Was du privat tust, geht mich nichts an, aber im Geschäft finde ich das nicht gut», heisst es im Chat-Protokoll, das der BaZ vorliegt. Die Schülerin fühlt sich diskriminiert. Sie will ihr Kopftuch nicht ausziehen. «Ich möchte meine Religion gern so ausleben, wie ich es möchte», schreibt sie ihrem Chef zurück.

Dieser antwortet, er sei nicht der Einzige, der mit dem Kopftuch ein Problem hat. Er schickt daraufhin seiner Angestellten Zeitungsartikel über ein Urteil am Europäischen Gerichtshof. Dieser hatte vergangenes Jahr verfügt, dass das Tragen eines Kopftuches im Job verboten werden kann, wenn der Arbeitgeber das Verbot gut rechtfertigen kann. «Ich lasse es mir nicht verbieten, lieber verlasse ich die Stelle, als dieses Stück Stoff auszuziehen», schrieb die junge Frau.

Sie sagt, so komme sie nicht mehr zur Arbeit. «Du kannst nicht einfach so nicht mehr kommen!», die Antwort ihres Chefs. «Was soll ich dann tun?» – «Ohne Kopftuch arbeiten, ganz einfach.» Die beiden werden sich nicht einig, beschliessen aber auf Bitte der Schülerin einvernehmlich die sofortige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Ihren Lohn habe sie für alle geleisteten Stunden erhalten, sagt die 18-Jährige.

## Der Umsatz müsse stimmen

«Die Mitarbeiterin hat drei bis vier Monate im Laden aushilfsweise gearbeitet und kam plötzlich mit Kopftuch arbeiten. Ich habe gesagt, das sei nicht in Ordnung und dass sie ohne Kopftuch arbeiten solle», bestätigt der Ladenbesitzer den Vorfall.

Mehrere Kunden hätten sich am Kopftuch gestört und ihm dies entsprechend rückgemeldet, begründet er im Gespräch mit der BaZ seinen Entscheid. «Ich selber habe kein Problem mit dem Kopftuch. Ich kann aber deswegen nicht 10 bis 20 Prozent Umsatz verlieren. Als Geschäftsführer muss ich dafür sorgen,



«Ich habe extra ein buntes Tuch angezogen für die Arbeit»: Der Hidschab der 18-Jährigen soll mehrere Kunden sowie eine Mitarbeiterin gestört haben. Symbolfoto: Keystone

## «Hätte er es netter gesagt, hätte ich das Kopftuch ausgezogen – nur für die Arbeit.»

Ehemalige Aushilfskraft

dass der Umsatz stimmt.» Auch eine Mitarbeiterin, die seit Jahrzehnten bei ihm arbeitet, habe sich am Kopftuch gestört. «Sie hat mir gesagt, sie würde kündigen, wenn die Angestellte weiter mit Kopftuch zur Arbeit komme. Für wen hätte ich mich sonst entscheiden sollen?», sagt der Chef.

«Ich war keine nervige, anstrengende Mitarbeiterin», sagt die Schülerin im Gespräch mit der BaZ. Im Laden habe sie sich vor dem Vorfall sehr wohlgefühlt, alle seien sehr lieb gewesen. Die Reaktion ihres Chefs enttäuschte die junge Frau: «Es war sehr diskriminierend. Hätte er es netter gesagt, hätte ich das Kopftuch ausgezogen – nur für die Arbeit, um Rassismus zu umgehen. Privat würde ich das Kopftuch natürlich weitertragen.»

Für die Schülerin war die Sache damit erledigt. Tage später habe der Chef sie aber erneut wie aus dem Nichts angeschrieben. Es sei eine Frechheit, dass

sie einfach mit Kopftuch zur Arbeit gekommen sei. Die Schülerin antwortet, sie wolle sich nicht vorschreiben lassen, was sie trage, und er solle es nun bitte ruhen lassen. Daraufhin erteilt der Chef der jungen Frau ein lebenslängliches Hausverbot. «Sonst vertreibst du mir nämlich die gesamten Kunden im Laden mit deiner äusseren Aufmachung!», schreibt er im Chat-Verlauf.

Mittlerweile hat der Chef sich entschuldigt und das Verbot wieder zurückgenommen, bestätigen beide Seiten. Als er der Schülerin kurzzeitig ein Ladenverbot erteilt habe, habe er überreagiert, sagt der Chef. Jeder sei in seinem Laden willkommen – auch Frauen, die Kopftuch tragen, sagt er.

## «Es sah nicht extrem aus»

Er habe das Kopftuch besonders deswegen nicht akzeptieren können, weil seine ehemalige Angestellte ihm im Vorfeld nicht angekündigt habe, dass sie künftig mit Hidschab arbeiten wolle. «Wir hätten miteinander reden und eine modische Lösung finden können», sagt er. «Aber so ohne Vorwarnung akzeptiere ich das nicht.» In einem Oberbaselbieter Dorf sei es anders als in der anonymen Stadt Basel. Er betont, dass er nicht ausländerfeindlich sei. «Ich finde, man muss sich anpassen. Wenn ich nach Ägypten gehe, laufe ich auch nicht mit einem Kreuz um den Hals umher.»

«Es sah nicht extrem aus», so die 18-Jährige über ihr Kopftuch.

«Ich habe extra ein buntes Tuch angezogen für die Arbeit.» Für den Chef sollte es keine Rolle spielen, ob sie Hidschab trägt oder nicht, findet sie. «Ich habe mich sehr angegriffen gefühlt. Die Situation war sehr belastend.» Sie sei dennoch froh, habe sie sich entschieden, Kopftuch zu tragen. «Ich will meinen Glauben und meine Religion mehr praktizieren.»

## Wie ist die Rechtslage?

Und wie sieht die rechtliche Lage aus? «Solche Fälle sind an viele Bedingungen geknüpft. Es gibt viel «wenn... dann...», sagt Kurt Pärli, Professor für Soziales Privatrecht an der Universität Basel. Es sei ein Abwägen zwischen den Interessen des Betriebes, der sich darum sorgt, dass Kunden abgeschreckt werden, und den Interessen der jungen Frau, die ihre Religion ausleben möchte.

«Es sind Konstellationen denkbar, in denen Mitarbeitende ihren Vorgesetzten informieren müssen, wenn sie ein Kopftuch tragen wollen», sagt Pärli. Das sei dann der Fall, wenn eine Mitarbeiterin weiss oder wissen muss, dass durch das Tragen des Kopftuchs Konflikte im Team entstehen könnten oder sich Kundinnen und Kunden abwenden. Unter solchen Umständen gebiete die arbeitsrechtliche Treuepflicht, über die Absicht, ein Kopftuch zu tragen, zu informieren. Im vorliegenden Fall würde dies wohl kaum zutreffen, sagt Pärli.

Arbeitsrechtlich relevant sei in solchen Fällen auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Vor dem Verbot des Kopftuchtragens und dem darauf folgenden Vertragsaufhebungsverfahren sei er verpflichtet, vor dem Aufhebungsverfahren – das hier stattgefunden hat – mit den anderen Mitarbeitenden und der Kundschaft zu sprechen, um die Wogen zu glätten, sagt Pärli. In der Regel würden sich auf diese Weise Probleme im Umgang mit religiösen Symbolen in Betrieben lösen lassen.

## Entlassung missbräuchlich

Hätte in diesem Fall nicht die junge Frau von sich aus die Kündigung angeboten und hingegen der Chef von sich aus das Arbeitsverhältnis beendet, wäre diese Kündigung missbräuchlich, führt Pärli aus. Dies entschied ein Gericht in einem Fall im Kanton Bern, in dem einer Frau in einer Wäscherei gekündigt worden war.

Es sei die Pflicht eines Chefs, die Interessen auszubalancieren. «Die Mitarbeitende müsste hier natürlich mitmachen und auf Kompromisse eingehen», sagt Professor Kurt Pärli. Aber einer Mitarbeiterin in einem Verkaufsladen das Tragen des Kopftuches zu verbieten, gehe wohl zu weit. Anders verhalte es sich in sogenannten Tendenzbetrieben. Pärli nennt als Beispiel eine christliche Organisation, die von ihren Mitarbeitenden erwarten darf, dass sie sich mit diesen Werten

identifizieren und auch nicht religiöse Symbole anderer Religionen im Betrieb tragen.

Will ein Arbeitgeber, dass seine Mitarbeitenden neutral auftreten, also keine religiösen Symbole tragen, dann muss er das im Vorfeld vertraglich festhalten. Soweit eine solche Vorschrift alle Religionen gleichermaßen betreffe, sei sie aus arbeitsrechtlicher Sicht wohl zulässig. In diesem Fall wüssten die Mitarbeitenden im Voraus, was im Betrieb gelte. Heikel würde es dann, wenn alle Arbeitgeber eine solche Politik verfolgen würden, sagt Pärli.

Dass sich der Chef des betreffenden Ladens auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs in Luxemburg beziehe, habe in der Schweiz keine Gültigkeit. «Dieser entscheidet über EU-Recht für Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Auf die Schweizer Rechtspraxis hat das keine direkte Wirkung.»

ANZEIGE

**ABA**  
**Aeschenplatz**  
**Zahnklinik**

Zahnimplantate auch bei wenig  
Eigenknochen dank BLX und RPGF  
Tel. 061 226 60 00