

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 29. Januar 2026
- 8 AZR 49/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:290126.U.8AZR49.25.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 25. Januar 2024
- 12 Ca 183/23 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 28. August 2024
- 5 SLa 6/24 -

Entscheidungsstichwort:

Kopftuchverbot für Luftsicherheitsassistentinnen

Leitsatz:

Ein Kopftuchverbot für Luftsicherheitsassistentinnen, die am Flughafen Personen- und Gepäckkontrollen durchführen, stellt eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen der Religion von Beschäftigten dar, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen.

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 49/25
5 SLa 6/24
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Januar 2026

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 2026 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz sowie die ehrenamtlichen Richter Lücken und Rojahn für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 28. August 2024 - 5 SLa 6/24 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung im Bewerbungsverfahren aufgrund der Religion. 1

Die Beklagte erbringt ua. am Flughafen H Sicherheitsdienstleistungen im Bereich der Passagier- und Gepäckkontrolle. Sie führt diese Aufgabe als von der Bundespolizei beliehene Unternehmerin durch und ist Teil der F-Unternehmensgruppe. Mit der Personalgewinnung hat sie die ebenfalls zur Unternehmensgruppe gehörende F Services GmbH beauftragt. 2

Die Klägerin ist muslimischen Glaubens und trägt in der Öffentlichkeit ausnahmslos aus religiösen Gründen ein Kopftuch. Sie bewarb sich am 1. März 2023 über das Online-Bewerbungsportal der F Services GmbH auf eine Stelle bei der Beklagten als Luftsicherheitsassistentin am H Flughafen. Am Folgetag reichte sie auf eine Bitte der F Services GmbH einen Lebenslauf nach. Auf dem angefügten Lichtbild trägt sie ein Kopftuch, das die Haare vollständig bedeckt, nicht aber das Gesicht. 3

Mit E-Mail vom 6. März 2023 lehnte die F Services GmbH die Bewerbung der Klägerin ab, ohne dafür einen Grund zu nennen. Am 7. März 2023 erkundigte sich die Klägerin telefonisch bei der F Services GmbH nach den Gründen für die Ablehnung ihrer Bewerbung. Die dortige Mitarbeiterin erklärte der Klägerin nach einem Blick in die Akte, der Grund müsse wohl eine Lücke im Lebenslauf gewesen sein. Auf den Einwand der Klägerin, dass keine Lücke gegeben sei, weil sie in dem betreffenden Zeitraum eine Ausbildung gemacht habe, entgegnete die 4

Mitarbeiterin, dass sie der Klägerin den Grund für die Ablehnung nicht mitteilen könne. Mit Schreiben vom 24. April 2023 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend.

Mit Schreiben vom 31. Juli 2023 erklärte die für den H Flughafen zuständige Bundespolizeidirektion Hannover auf Anfrage der F Services GmbH, dass es während der Dienstausbung in der Luftsicherheitskontrollstelle nicht zulässig sei, ein Kopftuch zu tragen. Sie verwies insbesondere auf die Regelungen des § 61 Abs. 2 BBG, der für Beliehene ebenfalls gelte.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe gegen die Beklagte einen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG wegen einer Benachteiligung aufgrund ihrer Religion. Es seien Indizien iSv. § 22 AGG für einen kausalen Zusammenhang zwischen ihrer Religion und der Ablehnung ihrer Bewerbung gegeben, die die Beklagte nicht widerlegt habe. Das Verhalten der F Services GmbH müsse sich die Beklagte insoweit zurechnen lassen. Die Benachteiligung aufgrund der Religion sei auch nicht iSv. § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Es fehle sowohl an einer gesetzlichen Grundlage, die für die Beklagte das Gebot religiöser Neutralität vorgebe, als auch an einer konkreten Gefahr entstehender Konflikte im Falle von Passagier- und Gepäckkontrollen mit Kopftuch.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie eine angemessene Entschädigung gemäß § 15 AGG zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, 3.500,00 Euro jedoch nicht unterschreiten soll.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin habe keinen Anspruch auf eine Entschädigung. Indizien iSv. § 22 AGG für einen kausalen Zusammenhang zwischen der Religion der Klägerin und der Absage seien nicht gegeben. Der Grund für die Nichtberücksichtigung der Klägerin sei eine Lücke im Lebenslauf gewesen. Die Beklagte beschäftige im Übrigen zahlreiche Mitarbeiterinnen mit Kopftuch, die dieses während der Arbeitszeit ablegten. Jedenfalls sei eine mögliche Benachteiligung nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Als Beliehene der Bundespolizei müssten die Luft-

sicherheitsassistenten das Neutralitätsgebot während der Amtsführung beachten. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union stehe es dem Arbeitgeber zudem frei, über die Kleiderordnung zu entscheiden. Nach einer Konzernbetriebsvereinbarung sei das Tragen jeglicher privater Kleidungsstücke verboten. Das Kopftuchverbot sei auch vor dem Hintergrund der angespannten und konfliktreichen Situation an den Kontrollstellen, dem intensiven Kontakt zwischen Luftsicherheitsassistenten und Passagieren sowie der möglichen Konflikte aufgrund von religiösen Einstellungen gerechtfertigt. Das Verbot sei auf das unbedingt erforderliche Maß beschränkt, weil es sich nur an die Mitarbeiterinnen mit Kundenkontakt richte. Gleichzeitig werde es systematisch und konsequent umgesetzt.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

9

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Beklagten ist zulässig. Sie ist - entgegen der Auffassung der Klägerin - nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO hinreichend begründet (*zu den Anforderungen vgl. BAG 27. August 2025 - 10 AZR 169/24 - Rn. 10 mwN*). Die Revision geht mit fallbezogener Begründung davon aus, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht ausreichende Indizien iSv. § 22 AGG für eine Benachteiligung aus Gründen der Religion angenommen. Insbesondere habe das Landesarbeitsgericht bei der erforderlichen Gesamtbetrachtung nicht ausreichend gewürdigt, dass es bei der Beklagten Mitarbeiterinnen gebe, die das Kopftuch während der Tätigkeit ablegten. Dies ist eine ausreichende Auseinandersetzung mit der tragenden Begründung der angefochtenen Entscheidung.

10

II. Die Revision der Beklagten ist jedoch unbegründet.

11

1. Sie ist allerdings nicht bereits deshalb unbegründet, weil die Berufung der Beklagten unzulässig gewesen wäre. Entgegen der Ansicht der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, dass die Berufungsbegründung der Beklagten - unter Berücksichtigung der Möglichkeit des Vorbringens neuer Angriffs- und Verteidigungsmittel nach § 67 Abs. 4 ArbGG - den Anforderungen nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO genügt (*zu den Anforderungen vgl. BAG 19. März 2025 - 10 AZR 76/24 - Rn. 14 mwN*). Die Beklagte wendet sich mit ausreichender Begründung gegen die Annahme des Arbeitsgerichts, die Klägerin habe Indizien iSv. § 22 AGG für einen Zusammenhang zwischen ihrer Religion und der Benachteiligung vorgetragen. 12
2. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin mit revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG iHv. 3.500,00 Euro wegen einer Benachteiligung aufgrund der Religion zugesprochen. 13
- a) Der persönliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist eröffnet. Die Klägerin ist Bewerberin iSv. § 6 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 AGG. Die Beklagte ist Arbeitgeberin iSv. § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG. 14
- b) Die Klägerin hat die nach § 15 Abs. 4 AGG und § 61b Abs. 1 ArbGG zu wahren materiell-rechtlichen Ausschlussfristen eingehalten (*vgl. dazu BAG 25. Juli 2024 - 8 AZR 21/23 - Rn. 26 ff. mwN*). 15
- c) Die Beklagte hat die Klägerin durch die Absage im Bewerbungsverfahren wegen ihrer Religion iSv. § 7 Abs. 1 AGG benachteiligt. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 16
- aa) Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus. Das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 AGG untersagt im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes (*BAG 17. Oktober 2024 - 8 AZR 214/23 - Rn. 15 mwN*). 17

bb) § 1 AGG nimmt mit dem Begriff „Religion“ den entsprechenden Begriff der Richtlinie 2000/78/EG auf (*BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 40, BAGE 172, 99*). Der Begriff der „Religion“ iSv. Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG ist dahin auszulegen ist, dass er sowohl das forum internum, dh. die Tatsache, religiöse Überzeugungen zu haben, als auch das forum externum, dh. die öffentliche Äußerung des religiösen Glaubens, umfasst (*vgl. EuGH 14. März 2017 - C-157/15 - [G4S Secure Solutions] Rn. 28; vgl. zu Art. 9 EMRK EGMR 15. Januar 2013 - 48420/10 ua. - [Eweida] Rn. 80; vgl. zu Art. 4 Abs. 1 und 2 GG BVerfG 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17 - [Kopftuch III] Rn. 78 mwN, BVerfGE 153, 1; vgl. auch BAG 30. Januar 2019 - 10 AZR 299/18 (A) - Rn. 53, BAGE 165, 233*). Das Tragen eines sog. islamischen Kopftuchs in der Öffentlichkeit stellt eine solche Bekundung des religiösen Glaubens dar (*BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - aaO*).

cc) Das Verbot der Beklagten, während der Arbeitsleistung ein Kopftuch zu tragen, führt zu einer unmittelbaren Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG von Beschäftigten, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen.

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG, der vom nationalen Gesetzgeber mit § 3 Abs. 1 AGG in das innerstaatliche Recht umgesetzt wurde, dahin auszulegen, dass eine interne Regel eines Unternehmens, die den Arbeitnehmern das Tragen jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, gegenüber Arbeitnehmern, die aufgrund religiöser Gebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen, keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung darstellt, sofern diese Regel allgemein und unterschiedslos angewandt wird (*EuGH 15. Juli 2021 - C-804/18 ua. - [WABE] Rn. 52, 55; 14. März 2017 - C-157/15 - [G4S Secure Solutions] Rn. 30, 32*). Hingegen stellt eine interne Regel eines Unternehmens, die nur das Tragen

auffälliger großflächiger Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen verbietet, eine unmittelbare Diskriminierung dar, denn das Tragen solcher Zeichen ist mit bestimmten Religionen oder Weltanschauungen untrennbar verbunden (*EuGH 15. Juli 2021 - C-804/18 ua. - [WABE] Rn. 73*).

(2) Nach diesen Grundsätzen stellt das Verbot, während der Tätigkeit als Luftsicherheitsassistentin ein Kopftuch und damit ein großflächiges Zeichen religiöser Überzeugung zu tragen, eine unmittelbare Benachteiligung dar. Die Beklagte begründet das Verbot ua. mit Verweis auf das Schreiben der Bundespolizeidirektion Hannover vom 31. Juli 2023. Dieses Schreiben befasst sich gerade nicht mit einem Verbot jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen, sondern ausschließlich mit der Frage, ob bei der Tätigkeit in der Luftsicherheitskontrollstelle ein Kopftuch getragen werden darf. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der von der Beklagten ebenfalls herangezogenen Konzernbetriebsvereinbarung. Danach ist das sichtbare Tragen von Kleidungsstücken, die nicht zur Dienstkleidung gehören, während der Arbeitszeit untersagt. In der Anlage 1 zu dieser Konzernbetriebsvereinbarung („Trageordnung Damen“) wird konkret das Tragen von Kopfbedeckungen jeglicher Art untersagt, sofern sie nicht Bestandteil der Dienstkleidung sind. Damit bezieht sich das Verbot nur auf Kleidungsstücke und insbesondere Kopfbedeckungen, andere religiöse Zeichen, wie zB ein Kreuz an einer Kette, sind jedoch nicht verboten. Das Verbot betrifft daher unmittelbar das religionsbedingte Tragen eines Kopftuchs. 21

dd) Das Landesarbeitsgericht ist in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise davon ausgegangen, dass dieses Verbot des Tragens eines Kopftuchs hier im Bewerbungsverfahren zu einer Absage und damit zu einer unmittelbaren Benachteiligung der Klägerin wegen der Religion geführt hat. Die Klägerin hat diesbezüglich ausreichende Indizien iSd. § 22 AGG vorgetragen. Die Beklagte hat diese Indizien nicht widerlegt. 22

(1) Das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG erfasst nicht jede Ungleichbehandlung, sondern nur eine Ungleichbehandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Zwischen der Benachteiligung und einem in § 1 AGG 23

genannten Grund muss demnach ein Kausalzusammenhang bestehen (*st. Rspr., vgl. BAG 17. Oktober 2024 - 8 AZR 214/23 - Rn. 17 mwN*).

(a) Soweit es - wie hier - um eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG geht, ist hierfür nicht erforderlich, dass der betreffende Grund iSv. § 1 AGG das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist; vielmehr ist der Kausalzusammenhang bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG an einen Grund iSv. § 1 AGG anknüpft oder durch diesen motiviert ist, wobei die bloße Mitursächlichkeit genügt (*BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 29 mwN, BAGE 172, 99*).

(b) § 22 AGG sieht für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Es bedarf des Vortrags von Indizien, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen (*BAG 8. Mai 2025 - 8 AZR 299/24 - Rn. 47 mwN*).

(c) Besteht die Vermutung einer Benachteiligung wegen eines Grundes iSv. § 1 AGG, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt ist. Hierfür gilt jedoch das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Die andere Partei muss Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (*BAG 14. Juni 2023 - 8 AZR 136/22 - Rn. 42 mwN, BAGE 181, 206*).

(d) Sowohl die Würdigung der Tatsachengerichte, ob die von einem Bewerber vorgetragene und unstrittige oder bewiesene Tatsache eine Benachteiligung wegen eines Grundes iSv. § 1 AGG vermuten lassen, als auch deren Würdigung, ob die von dem Arbeitgeber vorgebrachten Tatsachen belegen, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen vorgelegen hat, sind nur eingeschränkt revisibel. In beiden Fällen beschränkt sich die revisionsgerichtliche Kontrolle darauf, ob die Würdigung der Tatsachengerichte möglich und in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Rechtssätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt (*BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 33 mwN, BAGE 172, 99*). 27

(2) Ausgehend von diesen Grundsätzen lässt die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, wonach die Klägerin ausreichende Indizien iSv. § 22 AGG für einen kausalen Zusammenhang zwischen der Religion der Klägerin und der unmittelbaren Benachteiligung dargelegt hat, keinen revisionsrechtlich beachtlichen Rechtsfehler erkennen. 28

(a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, durch das Lichtbild mit Kopftuch auf dem Lebenslauf sei im Bewerbungsverfahren mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen gewesen, dass die Klägerin das Kopftuch aus religiösen Gründen auch während der Tätigkeit tragen werde. Gleichzeitig bestehe auf Seiten der Beklagten die Erwartung, dass die Tätigkeit einer Luftsicherheitsassistentin ohne Kopftuch ausgeübt werde. Die Kombination aus Vorlage eines Bewerbungsfotos mit Kopftuch bei gleichzeitiger Erwartung der Beklagten, die Tätigkeit ohne Kopftuch zu erbringen, begründe das Indiz. 29

(b) Vor dem Hintergrund des eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstabs ist diese Würdigung nicht zu beanstanden. Entgegen der Auffassung der Revision hätte das Landesarbeitsgericht nicht zu einem anderen Ergebnis kommen müssen, weil es bei der Beklagten nach deren Vorbringen Mitarbeiterinnen gebe, die das Kopftuch während der Arbeitszeit ablegten. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Vortrag der Beklagten zwar gewürdigt, jedoch die Auffassung vertreten, angesichts des prominenten Bekenntnisses der Klägerin zum Tragen eines islamischen Kopftuchs auf ihrem Lichtbild sei es nicht überwiegend 30

wahrscheinlich, dass sie bereit sei, das Kopftuch während der Tätigkeit abzulegen. Diese Argumentation ist in sich widerspruchsfrei und verstößt nicht gegen Rechtssätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze.

(c) Der Annahme von Indizien iSv. § 22 AGG steht nicht entgegen, dass nicht die Beklagte selbst, sondern die von ihr beauftragte F Services GmbH die Bewerbung der Klägerin abgelehnt hat. Die Absage durch die F Services GmbH nach Vorlage eines Lichtbilds mit Kopftuch ist der Beklagten zuzurechnen. Dabei handelt es sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht um eine Verschuldenszurechnung nach § 278 Satz 1 Alt. 2 BGB, sondern um eine Zurechnung der objektiven Handlungsbeiträge der für den Arbeitgeber handelnden Personen. Sanktioniert ist im Rahmen der - verschuldensunabhängigen (vgl. *BAG 5. Dezember 2024 - 8 AZR 370/20 - Rn. 88 mwN*) - Haftung nach § 15 Abs. 2 AGG der objektive Verstoß des Arbeitgebers gegen das Diskriminierungsverbot (vgl. *BAG 16. September 2008 - 9 AZR 791/07 - Rn. 33, BAGE 127, 367; 5. Februar 2004 - 8 AZR 112/03 - zu II 2 b bb (2) der Gründe, BAGE 109, 265*).

(3) Ebenfalls revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, nach der die Beklagte die durch Indizien begründete Vermutungswirkung nach § 22 AGG nicht widerlegt hat. Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, sie sei bei der Behandlung aller Bewerbungen nach einem bestimmten Verfahren vorgegangen, das eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes ausschließe (vgl. *dazu: BAG 14. Juni 2023 - 8 AZR 136/22 - Rn. 44, BAGE 181, 206; 11. August 2016 - 8 AZR 406/14 - Rn. 83*). Das Landesarbeitsgericht hat in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, die Beklagte habe nicht ausgeführt, dass die Bewerbung - ausschließlich - wegen Lücken im Lebenslauf abgelehnt worden sei. Es fehlte insoweit an einem Vortrag in den Tatsacheninstanzen, dass nach dem von der Beklagten praktizierten Verfahren alle Bewerbungen, die Lücken im Lebenslauf aufwiesen, unabhängig von ihrem sonstigen Inhalt ausgeschlossen worden seien. Soweit die Beklagte in der Revisionsbegründung nunmehr ausführt, eine „Ablehnung durch Lücken im Lebenslauf erfolg[e] bei allen Bewerbern“, handelt es sich um neuen Tatsachenvortrag, der in der Revision nach § 559 ZPO keine

Berücksichtigung finden kann (vgl. BAG 24. Januar 2024 - 5 AZR 331/22 - Rn. 27). Dessen ungeachtet hat die Beklagte im Laufe des Rechtsstreits durchgängig behauptet, die Tätigkeit einer Luftsicherheitsassistentin sei nicht mit religiösem Kopftuch zu erbringen. Damit hat sie das Indiz nicht widerlegt, sondern verstärkt.

d) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG wegen der Religion nicht nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. 33

aa) Nach § 8 Abs. 1 AGG ist die unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. 34

(1) § 8 Abs. 1 AGG dient der Umsetzung von ua. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG in das nationale Recht. Die Norm ist unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit der Richtlinie unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union eng auszulegen (BAG 17. Oktober 2024 - 8 AZR 214/23 - Rn. 19). Danach kann nicht der Grund iSv. § 1 AGG, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern nur ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen (vgl. EuGH 17. November 2022 - C-304/21 - [Ministero dell'Interno (Limite d'âge pour le recrutement des commissaires de police)] Rn. 45 mwN). Ein solches Merkmal - oder sein Fehlen - ist zudem nur dann eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung iSd. § 8 Abs. 1 AGG, wenn davon die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit abhängt (BAG 17. Oktober 2024 - 8 AZR 214/23 - aaO). Der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ iSv. § 8 Abs. 1 AGG bzw. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG bezieht sich auf eine Anforderung, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist (EuGH 14. März 2017 - C-188/15 - [Bougnaoui und ADDH] Rn. 40). § 8 Abs. 1 AGG enthält eine für den Arbeitgeber günstige Ausnahme 35

vom grundsätzlichen Verbot der Diskriminierung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, weshalb den Arbeitgeber bereits nach den allgemeinen Regeln des nationalen Rechts die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der in dieser Bestimmung enthaltenen Voraussetzungen trifft (*vgl. etwa BAG 27. August 2020 - 8 AZR 62/19 - Rn. 53, BAGE 172, 99*).

(2) Ausgehend hiervon ist die Benachteiligung der Klägerin wegen ihrer Religion nicht nach § 8 Abs. 1 AGG zulässig. Das Verbot, bei der Arbeit ein Kopftuch zu tragen, stellt bei objektiver Betrachtung keine wegen der Art der Tätigkeit einer Luftsicherheitsassistentin oder der Bedingungen ihrer Ausübung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar. Die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit hängt nicht davon ab, dass die Luftsicherheitsassistentin kein Kopftuch trägt. 36

(a) Nach § 16a Abs. 1 Nr. 1 LuftSiG kann die zuständige Luftsicherheitsbehörde natürlichen Personen und juristischen Personen des Privatrechts als Beliehenen die Durchführung von Sicherheitsmaßnahmen iSv. § 5 Abs. 1 bis 3 LuftSiG übertragen. Nach § 5 Abs. 1 LuftSiG können Beliehene Personen durchsuchen oder in sonstiger geeigneter Weise überprüfen, die den Sicherheitsbereich des Flughafens betreten. Gegenstände, die in den Sicherheitsbereich verbracht werden, können durchsucht, durchleuchtet oder in sonstiger geeigneter Weise überprüft werden. Nach § 5 Abs. 3 LuftSiG können Beliehene auch Fracht, aufgegebenes Gepäck, Postsendungen und sonstige Gegenstände, die in Sicherheitsbereiche des Flugplatzes verbracht werden, durchsuchen, durchleuchten oder in sonstiger geeigneter Weise überprüfen. Objektiv können sämtliche dieser Tätigkeiten einer beliehenen Luftsicherheitsassistentin mit Kopftuch verrichtet werden. Dies stellt die Beklagte letztlich auch nicht in Abrede. 37

(b) Sie kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die häufig ohnehin schon angespannte und konfliktreiche Situation an den Kontrollstellen im Flughafen nicht zusätzlich durch religiöse Symbole verschärft werden dürfe und sich aufgrund von religiösen Einstellungen Konflikte mit Passagieren ergeben könnten. Zwar mag es zutreffen, dass sich bei der Sicherheitskontrolle an Flughäfen angespannte Situationen ergeben können. Passagiere müssen - ggf. unter 38

Zeitdruck - eine Untersuchung auf in der Kleidung oder am Körper getragene verbotene Gegenstände mittels technischer Vorrichtungen und/oder eine Kontrolle durch Abtasten dulden. Ebenso müssen sie ihr Gepäck für eine technische Durchleuchtung und möglicherweise eine händische Durchsuchung bereitlegen. Diese ggf. von Passagieren als belastend empfundenen Umstände sind jedoch grundsätzlich unabhängig davon, ob die Kontrolle von einer Luftsicherheitsassistentin durchgeführt wird, die ein Kopftuch trägt. Soweit die Beklagte davon ausgeht, dass bei Kontrollen durch Mitarbeiterinnen mit Kopftuch besondere Konflikte entstehen können, handelt es sich nur um eine Mutmaßung. Belege oder Erhebungen, die nahelegen, dass im Bereich der Passagierkontrolle aufgrund des Tragens von Kopftüchern durch Luftsicherheitsassistentinnen die konkrete Gefahr von Konfliktsituationen besteht, die einer ordnungsgemäßen Durchführung der Kontrolle entgegenstehen, lassen sich dem Vortrag der Beklagten nicht entnehmen. Objektive Anhaltspunkte für eine konkrete Gefahr solcher Konfliktsituationen sind nicht ersichtlich, zumal das Kopftuch der Klägerin das Gesicht nicht verdeckt und die kontrollierende Person erkennbar bleibt.

bb) Dieses Verständnis einer beruflichen Anforderung iSv. § 8 Abs. 1 AGG 39
in dessen unionsrechtskonformer Auslegung steht in Einklang mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Grundgesetzes.

(1) Arbeitnehmerinnen und Bewerberinnen, die aus religiösen Gründen am 40
Arbeitsplatz ein Kopftuch tragen möchten, können sich auf das Grundrecht der Glaubensfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG stützen. Art. 4 Abs. 1 und 2 GG erstreckt sich nicht nur auf die innere Freiheit, zu glauben oder nicht zu glauben, das heißt einen Glauben zu haben, zu verschweigen, sich vom bisherigen Glauben loszusagen und einem anderen Glauben zuzuwenden, sondern auch auf die äußere Freiheit, den Glauben zu bekunden und zu verbreiten, für seinen Glauben zu werben und andere von ihrem Glauben abzuwerben. Dazu gehört das Recht der Einzelnen, ihr gesamtes Verhalten an den Lehren ihres Glaubens auszurichten und dieser Überzeugung gemäß zu handeln, also glaubensgeleitet zu leben; dies betrifft nicht nur imperative Glaubenssätze (*BVerfG 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17 - [Kopftuch III] Rn. 78 mwN, BVerfGE 153, 1*). Art. 4 Abs. 1 und 2 GG

steht in enger Beziehung zum höchsten nationalen Verfassungswert der Menschenwürde des Art. 1 Abs. 1 GG (vgl. *BVerfG 24. September 2003 - 2 BvR 1436/02 - [Kopftuch I] zu B II 5 a der Gründe mwN, BVerfGE 108, 282*). Einschränkungen von Art. 4 Abs. 1 und 2 GG müssen sich aus der Verfassung selbst ergeben, weil dieses Grundrecht keinen Gesetzesvorbehalt enthält. Zu solchen verfassungsimmanenten Schranken zählen die Grundrechte Dritter sowie Gemeinschaftswerte von Verfassungsrang (*BVerfG 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17 - [Kopftuch III] Rn. 82 mwN, aaO*).

(2) Als mit der Glaubensfreiheit in Widerstreit tretendes Verfassungsgut, das einen Eingriff in die Religionsfreiheit rechtfertigen kann, kommt hier insbesondere der von der Beklagten angeführte Grundsatz der weltanschaulich-religiösen Neutralität des Staates aus Art. 4 Abs. 1, Art. 3 Abs. 3 Satz 1, Art. 33 Abs. 3 GG sowie Art. 136 Abs. 1 und 4 und Art. 137 Abs. 1 WRV iVm. Art. 140 GG in Betracht (vgl. *BVerfG 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17 - [Kopftuch III] Rn. 86 ff. mwN, BVerfGE 153, 1*). Beliehene wie die Beklagte üben in dem durch den Beleihungsakt begrenzten Rahmen Hoheitsgewalt aus. Ohne dass es einer abschließenden Klärung bedarf, kann hier zugunsten der Beklagten unterstellt werden, dass sie im Rahmen der ihr übertragenen Sicherheitsmaßnahmen grundsätzlich an den Grundsatz der weltanschaulich-religiösen Neutralität gebunden ist (vgl. zur Problematik der Grundrechtsbindung Beliehener: *BeckOK GG/Hillgruber Stand 15. November 2025 GG Art. 1 Rn. 87.1; H. Dreier in H. Dreier (Hrsg.) Grundgesetz-Kommentar 3. Aufl. Art. 1 Abs. 3 Rn. 39; Dürig/Herzog/Scholz/Ibler Stand August 2025 GG Art. 86 Rn. 75*). Der Grundsatz weltanschaulich-religiöser Neutralität wäre hier jedoch nicht geeignet, ein Verbot des von der Klägerin bei einer Einstellung als Luftsicherheitsassistentin aus religiösen Gründen getragenen Kopftuchs zu rechtfertigen.

(a) Dabei kann dahinstehen, ob - wie die Klägerin meint - eine Rechtfertigung des Kopftuchverbots durch den Grundsatz der weltanschaulich-religiösen Neutralität bereits daran scheitert, dass es an einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage fehlt (vgl. für den staatlichen Schuldienst *BVerfG 24. September 2003 - 2 BvR 1436/02 - [Kopftuch I] zu B II 5 der Gründe, BVerfGE 108,*

282). Insbesondere kommt es nicht darauf an, ob sich unmittelbar aus § 61 Abs. 2 BBG eine solche Grundlage ergibt.

(b) Jedenfalls fehlt es vorliegend an einer konkreten Gefahr für das Schutzgut der staatlichen Neutralität (vgl. für den staatlichen Schuldienst BVerfG 27. Januar 2015 - 1 BvR 471/10 ua. - [Kopftuch II] Rn. 101, BVerfGE 138, 296). Der Staat, der bei der Sicherheitskontrolle am Flughafen durch die Beklagte und ihre Arbeitnehmer als Beliehene handelt, muss sich nicht jede bei Gelegenheit der Amtsausübung getätigte private Grundrechtsausübung seiner Amtsträger als eigene zurechnen lassen. Etwas anderes kann gelten, wenn der Staat - wie etwa bei einer Gerichtsverhandlung - auf das äußere Gepräge einer Amtshandlung besonderen Einfluss nimmt (vgl. BVerfG 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17 - [Kopftuch III] Rn. 90, BVerfGE 153, 1). Das ist jedoch bei einer Sicherheitskontrolle am Flughafen nicht der Fall. Wie vorstehend bereits im Rahmen der Prüfung des § 8 Abs. 1 AGG ausgeführt, sind im Übrigen keine objektiven Anhaltspunkte für eine konkrete Gefahr ersichtlich, dass Sicherheitskontrollen durch vermehrte Konfliktsituationen in erheblicher Weise belastet werden, wenn Luftsicherheitsassistentinnen ein religiöses Kopftuch tragen. 43

(3) Die negative Religionsfreiheit der Passagiere ist ebenfalls nicht geeignet, ein Kopftuchverbot verfassungsrechtlich zu rechtfertigen. In einer Gesellschaft, die unterschiedlichen Glaubensüberzeugungen Raum gibt, besteht grundsätzlich kein Anspruch darauf, von fremden religiösen Symbolen verschont zu bleiben (vgl. BVerfG 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17 - [Kopftuch III] Rn. 94, BVerfGE 153, 1). 44

(4) Es kann dahinstehen, ob als Begrenzung für die Glaubensfreiheit von muslimischen Bewerberinnen mit Kopftuch die Berufsfreiheit der Beklagten in ihrer Ausprägung als Unternehmensfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG in Betracht kommt. Dies erscheint zweifelhaft, weil Grundrechtsgebundene sich grundsätzlich nicht ihrerseits auf Grundrechte berufen können (vgl. BVerfG 22. Februar 2011 - 1 BvR 699/06 - [Fraport] Rn. 45 ff., BVerfGE 128, 226). Vorliegend bedarf es jedoch keiner Entscheidung, ob die Beklagte trotz ihrer Stellung als Beliehene und im Rahmen der Sicherheitskontrolle hoheitlich Handelnde in Bezug auf das 45

Bewerbungsverfahren als grundrechtsberechtigt anzusehen ist. Selbst wenn sich die Beklagte insoweit auf ihre Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG berufen könnte, hätte diese bei einer wertenden Betrachtung im Wege praktischer Konkordanz hinter der Glaubensfreiheit der Klägerin aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG zurückzutreten.

(a) Die Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG steht entsprechend Art. 19 Abs. 3 GG auch inländischen juristischen Personen des Privatrechts zu. Eine Ausprägung der Berufsfreiheit ist die „Unternehmensfreiheit“ im Sinne freier Gründung und Führung von Unternehmen, welche die Freiheit umfasst, die unternehmerische Berufstätigkeit organisatorisch und vertraglich zu gestalten (*BVerfG 28. November 2024 - 1 BvR 460/23 ua. - [Strompreisbremse] Rn. 66 mwN, BVerfGE 170, 377*). Dies umfasst das Interesse des Arbeitgebers, in seinem Unternehmen nur Mitarbeiter zu beschäftigen, die seinen Vorstellungen entsprechen (*BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - [Kleinbetriebsklausel I] zu B I 3 a der Gründe, BVerfGE 97, 169; vgl. zum Wunsch, eine Mitarbeiterin nicht zu beschäftigen, weil sie aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt BVerfG 30. Juli 2003 - 1 BvR 792/03 - zu B II 1 a der Gründe*).

(b) Die etwaige Berufsfreiheit der Beklagten ist mit der Religionsfreiheit der Bewerberinnen abzuwägen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Verbot, bei der Tätigkeit als Luftsicherheitsassistentin ein Kopftuch zu tragen, schwer wiegt. Sofern das religiöse Bekleidungsgebot - wie hier - als imperativ angesehen wird, verstellt es den Zugang zu diesem Beruf und beeinträchtigt auch Art. 12 Abs. 1 GG auf Bewerberinnenseite nachhaltig (vgl. *BVerfG 27. Januar 2015 - 1 BvR 471/10 ua. - [Kopftuch II] Rn. 95 f., BVerfGE 138, 296*). Demgegenüber ist die Beeinträchtigung der Berufsfreiheit auf Arbeitgeberseite nicht stark ausgeprägt. Es sind lediglich die Modalitäten der Ausübung der Berufsfreiheit in weniger schwerwiegender Weise betroffen. Weder sind vermehrte Konfliktsituationen konkret zu erwarten noch ist ein Rückgang des zu kontrollierenden Passagieraufkommens infolge der Beschäftigung von Luftsicherheitsassistentinnen mit Kopftuch zu befürchten. Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Bundespolizei

eine Beleihung von Luftsicherheitsassistentinnen mit Kopftuch ablehnen werde. Von der Beklagten ist zu erwarten, dass sie sich gegenüber der Bundespolizei darauf beruft, ein Kopftuchverbot sei für die Tätigkeit unzulässig.

e) Das Landesarbeitsgericht hat die Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG rechtsfehlerfrei auf ein Bruttomonatsentgelt iHv. 3.500,00 Euro festgesetzt und damit dem Antrag der Klägerin in Höhe des geforderten Mindestbetrags entsprochen. Dieser Betrag ist erforderlich, um die notwendige abschreckende Wirkung zu erzielen. Da es auf ein Verschulden nicht ankommt, können Gesichtspunkte, die mit einer etwaigen Abwesenheit oder einem geringen Grad von Verschulden zusammenhängen, nicht mindernd bei der Bemessung der Entschädigung berücksichtigt werden (*vgl. BAG 14. Juni 2023 - 8 AZR 136/22 - Rn. 58 mwN, BAGE 181, 206*). Nachdem ausschließlich die Beklagte Revision eingelegt hat, war nicht zu prüfen, ob eine höhere Entschädigung angemessen wäre.

3. Der Senat hat die von der Beklagten erhobenen Verfahrensrügen geprüft und nicht für durchgreifend erachtet. Von einer darauf bezogenen Begründung sieht er ab (§ 564 Satz 1 ZPO).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Krumbiegel

Berger

Pulz

Lüken

F. Rojahn