

Das Kopftuch der Lehrerin aus britischer Sicht

STEPHIE FEHR

Einleitung

Die britischen Medien verfolgten die deutsche Diskussion um das Kopftuch der Lehrerin mit ähnlich großem Erstaunen wie den französischen Diskussions- und Entscheidungsprozess, der dazu führte, dass französischen Schülerinnen 2004 durch Gesetz verboten wurde, Kopftücher in öffentlichen Schulen zu tragen. Trotz einiger Aufsehen erregender Gerichtsentscheidungen zu religiös motivierter Kleidung ist im Vereinigten Königreich¹ auch in den letzten Jahren keine Veränderung festzustellen, die darauf hindeuten könnte, dass sich auf den britischen Inseln eine ähnlich restriktive Haltung zum Kopftuch wie in Deutschland oder gar in Frankreich durchsetzt. Die zu Grunde liegenden Fälle spielten außerdem keine dauerhafte oder zentrale Rolle in der öffentlichen Diskussion und es wurde auch nie das Kopftuch einer Lehrerin beanstandet. Einmal ging es allerdings um eine Hilfslehrerin bzw. Sprachassistentin (Fall ›Aishah Azmi‹), die sich zusätzlich zum Kopftuch mit einem Niqab² verhüllte.³ Später mehr dazu.

Dieser Beitrag versucht die Frage zu beantworten, wie das Tragen eines muslimischen Kopftuchs in Großbritannien rechtlich bewertet werden würde. Tatsächlich wurde ein Fall wie der von Fereshta Ludin in Deutschland⁴ bislang im Vereinigten Königreich nicht diskutiert bzw. problematisiert und derartige ist unter den momentanen Umständen auch nicht zu erwarten.

1 Als Adjektiv zur Bezeichnung des Vereinigten Königreiches wird in Ermangelung einer korrekten Alternative im Folgenden das Wort ›britisch‹ benutzt.

2 Als ›Niqab‹ wird ein eckiges Stück Stoff bezeichnet, das mit einem Band befestigt das Gesicht bedeckt und nur die Augen frei lässt, also eine Art Gesichtsschleier.

3 Azmi v. Kirklees Metropolitan Council, EAT Case No.9/2007 (8 March 2007).

4 Bundesverfassungsgericht (BVerfG) v. 24.09.2003, Az. 2 BvR 1436/021, BVerfGE 108, 282.

Die höchstrichterlichen Urteile, besonders die verfassungsgerichtliche Entscheidung im Fall ›Ludin‹ machen die Vielschichtigkeit der von beiden Seiten vorgetragenen Argumente deutlich. Anhand der jeweiligen Darlegungen zu Themen wie ›Neutralität des Staates‹, ›beamten- bzw. arbeitsrechtliche Pflichten‹ und ›kollidierende Grundrechte‹ soll in diesem Beitrag untersucht werden, wie der hypothetische Umgang mit einem solchen Fall, unter Einbeziehung von Gesetzestexten, Richterrecht und Lehrmeinung, in Großbritannien aussehen würde. Mit dieser Methode lässt sich zeigen, wie wenig Gemeinsamkeit mit der deutschen Situation zunächst besteht und dass die Rechtssache ›Ludin‹ im Vereinigten Königreich einen dementsprechend anderen Ausgang nehmen würde – trotz relativer Vergleichbarkeit der allgemeinen Rechtsregeln. Um ein umfassendes Bild der britischen Vorgehensweise zu zeichnen, werden sodann einige Fälle vorgestellt, in denen die Betroffenen Einschränkungen ihrer Religionsausübung beanstandet haben. Darauf folgt der Versuch, eine Erklärung für die Abweichungen des britischen Rechts vom deutschen Recht zu bieten.

Durchweg entpuppt sich der Fall ›Ludin‹ als ein ausgezeichnetes Beispiel dafür, wie komplex die Debatte um das Kopftuch ist und ein Rechtsvergleich eignet sich wie häufig auch hier, um die tiefer liegenden Gründe eines zunächst allzu facettenreichen Themas ans Licht zu führen. Das Vereinigte Königreich stellt sich nach außen als erfolgreiche multikulturelle Gesellschaft dar, die auf positive Weise kulturelle Vielfalt respektiert und eine Politik der Chancengleichheit in einer Atmosphäre von Antirassismus und gegenseitiger Toleranz befürwortet (McGoldrick 2006: 173). Dieser Anspruch kann im Allgemeinen als Beschreibung des *Status quo* gelten. Allerdings wird seit einiger Zeit an diesem System des Multikulturalismus kritisiert, dass es zu Abgrenzung und Marginalisierung führe. Auch umgekehrt wird Kritik am Multikulturalismus und Toleranzanspruch bisheriger Prägung laut, die beklagt, dass es weniger Respekt als vielmehr Gleichgültigkeit sei, die praktiziert werde, was dazu führe, dass Mehrheitsgesellschaft und Minderheiten nebeneinander her lebten und sich keine Seite aktiv genug um Integration bemühe (Yuval-Davis 2007: 568 ff).

Das Recht auf Religionsfreiheit im Vereinigten Königreich

Über viele Jahrzehnte hinweg konzentrierte sich der britische Diskriminierungsschutz auf die Aspekte des Geschlechts und der ethnischen Herkunft. Erst durch einschlägige Erfahrung und den Einfluss der Initiativen der Europäischen Union (EU) im Bereich der Religionsfreiheit änderte sich dies. Bereits seit den 1970er Jahren wurden allerdings Vorwürfe laut, dass kein paralleler Schutz zur Ausübung des Rechts auf Religionsfreiheit im Recht ver-

ankert sei. Zwar wurden Einzelfälle unter den ›Race Relations Act‹ (RRA) von 1976 subsumiert, in denen die Zugehörigkeit zu einer Religion der zu einer ethnischen Gruppe gleichkam.⁵ Somit waren Juden und Sikhs beispielsweise als jeweilige ethnische Gruppe anerkannt, einfacher zugängliche Religionen wie das Christentum oder der Islam aber nicht. Im Rahmen des Erlasses des RRA war zwar vorgeschlagen worden, Religion in den Tatbestand des Diskriminierungsverbots zu integrieren, allerdings wurde dies abgelehnt auf Grund der konstatierten Fortschritte in der damaligen Praxis. So hatte sich zum Beispiel eine Ausnahme von der Motorradhelmpflicht für Turbanträger in Form des ›Motorcycle Crash Helmets (Religious Exemption) Act‹ 1976 durchgesetzt. Im Nachhinein lässt sich dies allerdings als eine naive und kurz-sichtige Entscheidung beurteilen, die in der Jurisprudenz zu viel Verwirrung und zur uneinheitlichen Behandlung von Angehörigen verschiedener Religionen führte (Taylor/Emir 2006: 216).

Schriftlich festgehalten ist die Religionsfreiheit in Großbritannien erst seit der Übernahme der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) ins nationale Recht, die 1998 durch den ›Human Rights Act‹ stattfand. Dieses Gesetz inkorporierte wortwörtlich den Text der EMRK und enthält somit ein allgemeines Recht auf Religionsfreiheit sowie ein Recht, nicht auf Grund der Religion oder in anderen durch die Konvention geschützten Rechten verletzt zu werden (bezüglich Religion und weiteren Diskriminierungsmerkmalen siehe Art. 9 und 14 EMRK). Damit verbunden sind aber auch die Geltung von Straßburger Urteilen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) als Leitlinie für die Anwendung der EMRK im nationalen Recht und die Tatsache, dass nur öffentliche Organe durch den ›Human Rights Act‹ gebunden sind. Da Gerichte als staatliche Organe demgemäß alles Recht konventionskonform auslegen müssen, können indirekt auch private Streitgegner und -gegnerinnen betroffen sein. Dass damit gleichwohl die Religionsfreiheit noch immer unzureichend reguliert war, wurde spätestens klar, als eine von der Regierung in Auftrag gegebene Studie zu dem eindeutigen Ergebnis kam, dass Angehörige aller Religionen, insbesondere Muslime/Musliminnen, Sikhs und Hindus, aber auch Christen/Christinnen, in allen Lebensbereichen glaubensbedingt bisweilen Nachteile erfahren (Weller et al. 2001: 8 f). Daher erkannte man die Dringlichkeit weiterer Maßnahmen und führte unter anderem die ›Employment Equality (Religion and Belief) Regulations‹ von 2003 ein, welche die auf Religion bezogenen Regelungen der EU-Arbeitsrechtsrahmenrichtlinie 2000/78/EG umsetzten. Inhaltlich gehen sie leider nicht nennenswert über die Vorgaben der Richtlinie hinaus, was viele enttäuschte (Taylor/Emir 2006: 217). Nach den ›Religion and Belief Regulations‹ sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nun im weiteren Sinne vor

5 Bspw. *Mandla v. Dowell Lee* [1983] IRLR 209 (HL).

unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung sowie Belästigung geschützt. Die Hinweise zur Gesetzesanwendung besagen, dass die betroffene Person einer Religion angehören muss, die beweisbar kollektiv ausgeübt wird und ein klares Glaubenssystem besitzt, dessen Inhalt die Lebensführung oder Weltanschauung beeinflusst. Zudem muss eine andere Person im Unternehmen (im weiteren Sinne) gefunden werden, die in vergleichbarer Weise besser behandelt wird, so dass sich daraus die Benachteiligung der ersten Person aus Gründen der Religion ergibt. Nun obliegt es dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, sich vom Vorwurf der Diskriminierung ›freizubeweisen‹, d.h. entweder entsprechende Tatsachenbehauptungen zu widerlegen oder eine akzeptable Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung zu liefern (ebd.: 218). Bislang wurden etwa 1.000 Klagen auf eine Verletzung dieses Gesetzes gestützt.

Derzeit wird aus zahlreichen Gründen eine Vereinheitlichung und Vereinfachung des Gleichbehandlungsrechts angestrebt. Unter anderem wurde im Rahmen der gesetzlichen Zielsetzung eine gemeinsame Kommission für Gleichheit und Menschenrechte eingerichtet, welche die für unterschiedliche Diskriminierungsgründe in der Vergangenheit eingesetzten Vorgängerkommissionen ablöst. Zwar gibt es einige weitere Verbände und Nicht-Regierungsorganisationen (NROs), die Arbeitgeber/innen instruieren, wie sie am besten den religiösen Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen entgegen kommen können, jedoch ist die neue Kommission die primäre Anlaufstelle für diejenigen, die sich wegen ihrer Religion benachteiligt behandelt fühlen und Hilfe suchen.

Die Rechtliche Beurteilung von Kopftüchern

Nach dieser kurzen allgemeinen Darstellung des Antidiskriminierungsrechts im Vereinigten Königreich soll nun der Fall Fereshta Ludins⁶ hypothetisch nach England übertragen und in dem dortigen Rechtsrahmen begutachtet werden. Dabei kommen die wesentlichen Argumente zum Tragen, die in Deutschland gegen das muslimische Kopftuch bei Lehrerinnen in der Rechtsprechung vorgebracht wurden.

Besonderheiten des Arbeits- bzw. Beamtenverhältnisses

Als Lehrerin sollte Frau Ludin dem deutschen Beamtenrecht unterliegen, sofern sie in Baden-Württemberg (BW) eingestellt worden wäre. Daher ist bereits auf das Bewerbungsverfahren das deutsche Beamtenrecht anzuwenden. Die aus dem Beamtenstatus resultierenden Konsequenzen werden auch

6 BVerfGE 108, 282.

im folgenden Abschnitt unter dem Thema der Beziehung des Staates zur Religion diskutiert. Hier geht es zunächst um die Frage, ob eine Beamtin beziehungsweise Lehrerin ein religiös motiviertes Kopftuch tragen darf. Dabei soll zunächst überprüft werden, ob im Kopftuchtragen eine Aussage gesehen werden kann oder muss, die unvereinbar mit der im Grundgesetz (GG) verankerten Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist. Als Parallele im britischen Recht drängt sich erst einmal der Bezug zum ebenfalls in der EMRK verankerten Grundsatz der Geschlechtergleichberechtigung sowie auch zu anderen Antidiskriminierungsregelungen bezüglich des Geschlechts auf. Keine dieser Regelungen enthält jedoch eine Pflicht des Rechtsträgers bzw. der Rechtsträgerin, die von der Norm erwünschte Gleichberechtigung tatsächlich wahrzunehmen, sondern nur das individuelle Recht darauf. Als britische Lehrerin würde Frau Ludin ohnehin nicht als Vertreterin des Staates gesehen, denn sie hätte eine arbeitsrechtliche Anstellung, die vage mit der einer Angestellten im öffentlichen Dienst Deutschlands vergleichbar ist.⁷ Es bestünde also keine berufliche Sonderstellung, wie sie in Deutschland für Beamte und Beamtinnen existiert. Es wird auch keine Pflichtenstellung begründet, welche über diejenige hinausgeht, die für alle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer gilt.

Des Weiteren würde das Argument, ein Kopftuch zu tragen sei eine Aussage, die gegen die Gleichberechtigung verstößt, an den ›Religion and Belief Regulations‹ scheitern. Im Gegensatz zu älteren Gleichbehandlungsrichtlinien der EU verlangt die Arbeitsrechtsrahmenrichtlinie 2000/78/EG in Art. 4 Abs. 1, um im Einzelfall eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot zu eröffnen, dass die Benachteiligung auf Grund »eine[r] wesentliche[n] und entscheidende[n] berufliche[n] Anforderung« erfolgt, »sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt«. Daraus geht hervor, dass nicht Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auf Grund ihrer Religion von ganzen Berufsgruppen schlichtweg ausgeschlossen werden können, oder – mit anderen Worten gesagt – dass jeder Arbeitsplatz gesondert betrachtet werden muss (Ellis 2005: 273). Es ist nach britischem Recht nicht möglich, konform mit den Vorgaben der Richtlinie Kopftuch tragende Lehrerinnen generell vom Dienst auszuschließen, ohne eine Untersuchung des

7 Im öffentlichen Dienst Deutschlands werden allerdings Beamtenpflichten zum Großteil durch Tarifverträge oder Standardklauseln in den einzelnen Arbeitsverträgen auf Angestellte und sogar auf Arbeiter und Arbeiterinnen übertragen. Dies gilt in der Regel auch für die staatliche Neutralitätspflicht, wobei religiöse Kleidung oder Zeichen laut BVerfG von 2003 (›Ludin-Urteil‹) nur in den Bundesländern generell untersagt werden können, die eine spezifische gesetzliche Regelung erlassen haben; siehe BVerfGE 108, 282. Dies ist bislang (Oktober 2008) nur bei der Hälfte der 16 Bundesländer der Fall. In der anderen Hälfte gilt insofern eine ›offene‹ Neutralität sowohl für Beamte als auch Angestellte; siehe auch Berghahn in diesem Band.

Einzelfalles voranzustellen. Geradezu absurd erscheint es, Ludin ihr abweichendes Outfit, ihre visuelle Präsentation, die von der Selbstdarstellung anderer Frauen oder Männer abweicht, vorzuwerfen, denn genauso träfe dies auf andere Kleidungsstücke wie Röcke zu, die traditionell ebenfalls nur von Frauen getragen werden und ebenso auf irgendeine Weise nachteilig interpretiert werden können.

Eine speziellere Antwort, die sich auf eine Kleidung bezog, die als erniedrigend empfunden werden könnte, bietet ein *obiter dictum* aus der Rechtsprechung – eine beiläufige Aussage und Bewertung in dem Gerichtsurteil in Sachen ›Shabina Begum‹,⁸ welches uns noch beschäftigen wird (siehe unten). Es war Baroness Brenda Marjorie Hale in ihrer Eigenschaft als Richterin in diesem Urteil, die dazu bemerkte, dass wenn eine Frau frei ihren Lebensweg wähle, stünde es anderen Frauen, die eine andere Wahl getroffen haben, nicht zu, sie zu kritisieren oder ihre Wahl zu verhindern. Obwohl es denkbar sei, dass der Anblick kompletter Verhüllung einige Menschen beleidigt, insbesondere westliche Feministinnen, die darin ein Symbol der Unterdrückung der Trägerin sehen, könne dies kein guter Grund für ein Verbot dieser Kleidung sein. Allenfalls sei daran zu denken, dass ausschließlich für Minderjährige etwas anderes gelten könnte, da sie auf Grund ihrer unvollständigen geistigen Entwicklung staatlichen Schutzes vor Benachteiligung gegenüber Jungen und Männern bedürften (Abschnitt 93 ff⁹).

Dieser Beurteilung ist teilweise zuzustimmen, denn eine staatlich erzwungene Bevormundung einer Frau mit dem Ziel, ihre Gleichstellung mit Männern zu schaffen, muss als wenig Erfolg versprechend bezeichnet werden. Inwiefern Kinder und Jugendliche jedoch als schutzbedürftig anzusehen sind, sollte davon abhängen, ob das Alter der Religionsmündigkeit (in Deutschland: 14 Jahre) erreicht ist. Dafür gibt es jedoch keine Regelung im Vereinigten Königreich. In Ermangelung einer gesetzlichen Festlegung, ab welchem Alter persönliche Entscheidungen bezüglich der Religion getroffen werden können, würde die Idee einer Schutzregelung für Minderjährige nicht nur entsprechende Analogien erforderlich machen, sondern müsste dann auch auf minderjährige und damit schutzbedürftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angewandt werden. Hale's Ausspruch wurde zudem damit kritisiert, dass es sich um eine sehr eingeschränkte Ansicht über autonome Entscheidungen handele, da die betreffende Person bereits fast 14 Jahre alt war (Motha 2007: 144) und somit sehr wohl in der Lage, die einschlägigen moralischen Wertvorstellungen zu vertreten und durchzusetzen.

8 R (on the application of Begum) v. Headteachers and Governors of Denbigh High School UKHL 15 2006 (22 March 2006).

9 Diese und folgende Angaben des Abschnitts betreffen immer das Urteil zum Fall ›Shabina Begum‹; siehe R (on the application of Begum) v. Headteachers and Governors of Denbigh High School, a.a.O.

Der Einwand, dass Ludin als Lehrerin beziehungsweise als Staatsdienerin nicht die Ungleichheit von Mann und Frau verkörpern und damit gutheißen sollte, würde im Vereinigten Königreich auch daran scheitern, dass die Beurteilung, ob jemand oder etwas *gleich* ist und woran man das erkennt, evidentmaßen von persönlicher Bewertung abhängt und damit nicht allgemeinverbindlich getroffen werden kann. Die Verkörperung von Gleichberechtigung ist also in diesem Sinne *unmöglich* und kann daher auch nicht durch das Weglassen eines Kopftuchs erreicht werden. Diesbezüglich relevant könnte dabei die Tatsache werden, dass es im Vereinigten Königreich keine mit der deutschen vergleichbare Politik des ›Gender Mainstreaming‹ oder der ›Gleichstellung‹ gibt. Es geht vorrangig um gleiche Berechtigungen und gleiche Chancen, nicht um das *Gleichsein*. Ob von dem Recht oder der Chance Gebrauch gemacht wird, dürfte aber wohl in Deutschland ebenfalls eine Entscheidung sein, die der einzelnen Person zusteht.

Das Verhältnis von Staat und Religion

Vom Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) wurde im Fall ›Ludin‹ dargelegt, dass die Muslimin über ihre Pflichten als Lehrerin hinaus als Beamtin den deutschen Staat repräsentiere und damit auch ihr Erscheinungsbild mit dessen religiöser Neutralität in Einklang stehen müsse.¹⁰ Im Rahmen der darauf folgenden Verfassungsbeschwerde stimmte die Mehrheit der Verfassungsrichter/innen korrekterweise damit nicht überein und argumentierte, dass die konkrete Bedeutung eines Kopftuchs nur in Verbindung mit der es tragenden Person festgestellt werden sowie aus der Perspektive des ›objektiven Empfängerhorizonts‹ beurteilt werden könne.¹¹ Es gebe, so das BVerfG, eine Vielzahl von möglichen Bedeutungen des Kopftuchs, die sich nicht auf verfassungsfeindliche oder gleichberechtigungswidrige beschränken ließen. Wollte die Gesetzgebung trotzdem die ›abstrakte Gefahr‹, die von religiöser Kleidung ausgehen könne, bannen, so dürfe sie dies tun, jedoch nur durch ein explizites Landesgesetz, welches alle Religionen gleich behandle. Im Vereinigten Königreich ist der Staat hingegen nicht neutral, denn es gibt noch eine offizielle ›Staatskirche‹ (siehe unten). Insoweit wäre zur Untersuchung von Ludins Fall vor britischen Gerichten das zu beachtende Urteil des EGMR im Fall ›Lucia Dahlab‹¹² nicht einschlägig, da dieses ein Kopftuchverbot basierend auf der strikten Neutralität des Schweizer Kantons Genf annahm. Fraglich ist daher, ob sich aus dem britischen Verhältnis von Staat und Religion eine solche Einschränkung herleiten lassen würde.

10 BVerwG v. 04.07.2002, Az. 2 C 21.01, BVerwGE 116, 359.

11 BVerfGE 108, 282, Abschnitt 52 f.

12 EGMR, Dahlab v. Switzerland, Antrag Nr. 42393/98 (15.02.2001).

Die dominanten christlichen Kirchen von England, Schottland und Wales sind beziehungsweise waren zu unterschiedlichem Ausmaß die jeweiligen regionalen Staatskirchen in Großbritannien, während es in Nordirland keine vergleichbare Institution gibt. Die Anglikanische Kirche ist als ›Church of England‹ die einzige Staatskirche im Vereinigten Königreich, der noch offiziell Privilegien zustehen und Pflichten auferlegt sind. Am bemerkenswertesten dürfte die Anwesenheit von 26 anglikanischen Bischöfen als ›Lords Spiritual‹ im House of Lords sein, wo die Bischöfe parlamentarische Funktionen ausüben, jedoch keine richterlichen Aufgaben innehaben (Knights 2005: 16). Die Königin ist nicht nur Staatsoberhaupt, sondern ebenfalls Oberhaupt der ›Church of England‹, beides mit aus praktischer Sicht begrenzten, hauptsächlich repräsentativen Aufgabenbereichen (Ahdar/Leigh 2005: 76). Etwa ein Drittel beziehungsweise 7.000 der Schulen sind konfessionell ausgerichtet und erhalten finanzielle Unterstützung vom Staat (ebd.: 78; McGoldrick 2006: 174). In Anbetracht dieser Tatsache ist es nicht verwunderlich, dass der Staat ungern eingreifen würde, wenn es um religiöse Praxis geht. Es wäre geradezu ein zusätzliches Risiko für das Staatskirchensystem an Legitimität zu verlieren. Religion wird offensichtlich als öffentliches Gut anerkannt und gefördert, aber soweit zu gehen, daraus resultierende differenzierte Pflichten für Angehörige verschiedener Religionen aufzustellen, wäre äußerst problematisch. Es wäre schon deshalb unzulässig, weil das Gleichbehandlungsrecht für den ganzen Staat gilt, die ›Church of England‹ technisch gesehen aber nur die Staatskirche eines Teils des Staatsgebiets (nämlich Englands) ist. Eine rechtliche Einschränkung des Tragens von Kopftüchern könnte ohnehin nicht einfach auf das entweder neutrale oder sich bekennende positive Verhältnis des Staates zu einer christlichen Kirche gestützt werden, denn die menschenrechtliche Religionsfreiheit steht allen Individuen und Religionsgruppen gleichermaßen zu und ist unabhängig vom Staat-Kirchen-Statut eines Landes zu gewährleisten. Die Existenz der Staatskirche ist daher aus dem rechtlichen Blickwinkel irrelevant in den Fällen, in denen einzelne Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ihr Recht auf Religionsfreiheit einklagen. Insofern würde also Ludin, hätte sich ihr Fall im Vereinigten Königreich zugetragen, kein Nachteil daraus erwachsen.

Kollision von Grundrechten

Durch ein Kopftuchverbot wie in einigen deutschen Bundesländern wird eindeutig das Recht auf Religionsfreiheit der Lehrerin gemäß Art. 4 GG beeinträchtigt. Zudem wäre zu prüfen, ob auch Art. 1 (Menschenwürde), Art. 2 (freie Entfaltung der Persönlichkeit) und Art. 3 GG (Gleichbehandlung, Geschlechtergleichberechtigung, Differenzierungs- und Diskriminierungsverbot) berührt sind. Im Fall von Art. 3 Abs. 3 GG ist sowohl an eine Benachteiligung

auf Grund der Religion als auch auf Grund des Geschlechts zu denken. Zwar wurde in den Verfahren, die Ludin gegen ihre Ablehnung in Baden-Württemberg angestrengt hatte, auch damit argumentiert, dass ihr Kopftuch, also ihre positive Ausübung der Religionsfreiheit – quasi als Kehrseite – die negative Religionsfreiheit der Schüler und Schülerinnen verletze. So wurde eingewandt, dass Ludins Rechte auf Grund der Unvereinbarkeit mit Rechten anderer eingeschränkt werden müssten. Jedoch gab es keine vorgebrachten konkreten Tatsachen, die auf Beeinträchtigungen von Schülern/Schülerinnen, Eltern, Kollegen/Kolleginnen oder sonst anderen Personen hindeuteten. Sowohl laut Mehrheit der Richterinnen und Richter des BVerfG, als auch auf Grund empirischer Erkenntnisse – Expertinnen/Experten wurden angehört – bestand kein Grund zur Besorgnis, dass das von einer Lehrerin getragene Kopftuch Kinder schädige. Während die Minderheit der Richterinnen und Richter im Zweiten Senat trotzdem das Kopftuch als unmittelbare Verletzung der beamtenrechtlichen Neutralitätspflicht wertete, entschied die Senatsmehrheit *lediglich*, dass eine (restriktive) Regelung von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken am Körper von Lehrerinnen oder Lehrern im Hinblick auf den ›vorsorgenden‹ Schutz der staatlichen Neutralität, des Schulfriedens oder der Rechte von Schülerinnen, Schülern und Eltern grundsätzlich möglich und zulässig sei.¹³ Eine solche Regelung müsse aber alle Religionen gleich behandeln. Vermutlich lehnte sich die Senatsmehrheit an das Urteil des EGMR im Fall ›Dahlab‹ an.¹⁴ Die Eröffnung einer Verbotsmöglichkeit für religiöse Symbole oder Kleidungsstücke von Lehrkräften wurde auf eine mögliche ›abstrakte Gefahr‹ der religiösen Beeinflussung gestützt, allerdings mit der Maßgabe der Senatsmehrheit, dass alle Religionen oder Konfessionen dann gleich behandelt werden müssten. In mancher Gesetzgebungsdiskussion von deutschen Bundesländern wurde diese Bedingung zwar als wenig mutig bemängelt oder schlicht ignoriert, würde aber unter britischen Rechts- und Gesetzgebungsverhältnissen als vollkommen selbstverständlich und unbedingt beachtlich eingeschätzt werden.

Denn auch im Vereinigten Königreich ist auf Grund des ›Human Rights Act‹ eine Einschränkung der Religions(ausübungs)freiheit in öffentlichen Bereichen nur durch gesetzliche Regelung möglich. In Art. 9 Abs. 2 EMRK werden an die Vorgabe der Voraussetzung »prescribed by law«¹⁵ allerdings keine

13 BVerfGE 108, 282, Abschnitt 56.

14 EGMR, Dahlab v. Switzerland, a.a.O.

15 Art. 9 Abs. 2 EMRK: »Die Religions- und Bekenntnisfreiheit darf nicht Gegenstand anderer als vom Gesetz vorgesehener Beschränkungen sein, die in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind im Interesse der öffentlichen Sicherheit, der öffentlichen Ordnung, Gesundheit und Moral oder für den Schutz der Rechte und Freiheiten anderer«. Originaltext: »Freedom to manifest one's religion or belief shall be subject only to such limitations as are prescribed by law and are necessary in a democratic society in the interests of public safety,

hohen Anforderungen gestellt. Wie im deutschen Recht läge der Schwerpunkt auf einer Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Einschränkung. Jedoch gibt es im Vereinigten Königreich keine klare Systematik für deren Durchführung. Die fehlende Erklärung, wie die Interessenabwägung in den »Religion and Belief Regulations« zu vollziehen ist, gilt in der juristischen Diskussion als ein Hauptnachteil des Gesetzes (Vickers 2003:193). Zudem erkennt die Lehre an, dass die Religionsfreiheit mit erhöhter Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu anderen Freiheiten mit den Rechten anderer kollidieren kann. In der Arbeitswelt bedeute dies, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin einen Kompromiss finden müsse, der den kollidierenden Ansprüchen der Beteiligten gerecht wird (Barmes/Ashtiany 2003: 294; McColgan 2005: 631). In Fällen, in denen mehrere Menschenrechte miteinander konkurrieren, muss ein besonders strenger Maßstab angelegt werden, um die jeweilige Wichtigkeit oder den jeweiligen Grad der Beeinträchtigung der in Frage stehenden Interessen festzustellen. Da ein einheitlicher Weg dafür nicht rechtlich festgeschrieben ist, geht lediglich aus einigen höchstrichterlichen Urteilen eine Pflicht zur möglichst umfassenden Interessenabwägung hervor. Dabei wurde zum Teil auch die Proportionalität (=Verhältnismäßigkeit) des Eingriffs überprüft (Knights 2007: 67 ff). Abgesehen von dieser Unklarheit dürfte in der Praxis schon eine reine Abwägung der gegenläufigen Interessen ergeben, dass die reale Verletzung der Religionsfreiheit der Lehrerin, die kein Kopftuch tragen darf, schwerer wiegend ist als eine potentielle Beeinträchtigung der Rechte der Schüler, die ein religiöses Merkmal sehen müssen. Dass sie dies in besonderer Weise in ihren Rechten verletzt, müsste erst einmal von denen aufgezeigt werden, die solches behaupten.

Legitimität der Landesschulgesetze post-Ludin

Entsprechend dem Karlsruher Urteil zum Fall Ludin haben acht deutsche Bundesländer ihre Schulgesetze in restriktiver Weise ergänzt. § 38 des baden-württembergischen Schulgesetzes, der nach dem Urteil zügig im Jahre 2004 geändert wurde, enthält nun eine Verbotsregelung bezüglich religiöser, weltanschaulicher oder politischer Kleidung oder Zeichen, welche die Neutralität des Staates, den Schulfrieden oder Rechte anderer gefährden könnten; dabei sind jedoch christliche und andere okzidentale Werte und Traditionen von diesem allgemeinen Verbot religiöser und anderer Bekundungen ausgenommen. Politiker/innen und Parlamentsmehrheit in dem Bundesland wollten dies als Ausnahme vom Verbot religiöser Kleidung für christliche oder jüdische Lehrkräfte z.B. im Nonnenhabit oder mit Kippa verstehen (siehe auch Hen-

for the protection of public order, health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others«.

kes/Kneip in diesem Band). Im Vereinigten Königreich wäre eine solche Vorschrift, die mit der klaren Absicht verabschiedet wurde, eine Ausnahme für bestimmte Religionen zu schaffen, wegen des Vorliegens direkter (=unmittelbarer) Diskriminierung und der damit einhergehenden Unvereinbarkeit mit dem Diskriminierungsverbot auf Grund von Religion gemäß Art. 14 i.V.m. Art. 9 EMRK unanwendbar.

Sollte wider Erwarten eine solche (gesetzliche) Regelung zustande kommen und in der Praxis vollzogen werden, stünde einer Betroffenen wie Ludin seit 2003 durch die Einführung der ›Religion and Belief Regulations‹ auf jeden Fall der Weg vor das Arbeitsgericht (ArbG) offen. Da sie durch § 38, Abs. 2 SchulG BW auf direkte Weise ungleich behandelt worden wäre, müsste vor Gericht geprüft werden, ob es dafür eine spezielle Rechtfertigung gibt. Mangels ausreichender konkreter Anhaltspunkte, dass sie ihre Pflicht zu ordnungsgemäßer Ausübung ihres Lehrerberufs und der diskriminierungsfreien und unparteilichen Behandlung ihrer Schülerinnen und Schüler verletzt haben könnte, ist nicht damit zu rechnen, dass das Land die notwendige Begründung anführen könnte. Auch aus den anderen deutschen Landesgesetzen mit entsprechender Referenz gegenüber ›christlich-okzidentalten Werten und Traditionen‹ (Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Saarland) ergibt sich nichts, was zur Rechtfertigung eines generellen Kopftuchverbots für Musliminnen – unter Zulassung christlicher oder jüdischer Kleidungsstücke oder Symbole – tauglich wäre.

Weniger eindeutig mag die rechtliche Beurteilung bezüglich der Berliner, Bremer und niedersächsischen Schulgesetze bzw. Gesetze für besonders herausgehobene Bereiche des öffentlichen Diensts ausfallen, in denen die religiöse Manifestation des eigenen Glaubens durch Lehrerinnen bzw. Lehrer und in Berlin durch weitere öffentliche Beschäftigte schlechthin untersagt wird. Hierbei handelt es sich um Gesetzesmaßnahmen, die in ihrer Wirkung keinem anderen deutschen Gesetz ähneln und mit der französischen Laizität vergleichbar sind. Da auf diese Weise Anhängerinnen und Anhänger aller Religionen gleichbehandelt werden, käme im britischen Recht eine Klage auf der Basis von indirekter (=mittelbarer) Diskriminierung in Frage, ebenfalls gemäß den ›Religion and Belief Regulations‹. Auch hier wäre eine Rechtfertigung des Verbots, im Lehrerberuf oder öffentlichen Dienst ein Kopftuch zu tragen, im Einzelfall vonnöten und müsste mit sachlichen und verhältnismäßigen Argumenten begründet werden.

Zusammenfassend kann vermutet werden, dass Ludin vor britischen Gerichten mit großer Wahrscheinlichkeit erfolgreich gewesen und letztlich eingestellt worden wäre, da ihre Glaubensfreiheit durch die Zurückweisung beeinträchtigt und sie gegenüber Angehörigen anderer Religionen benachteiligt worden wäre. Öffentliche Schulen im Vereinigten Königreich haben sowohl als staatliche Einrichtung die Gleichbehandlungsprämisse der EMRK,

als auch in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberinnen die der ›Religion and Belief Regulations‹ zu beachten. Es scheint unter den vorliegenden Tatsachen des Falls unwahrscheinlich, dass die Schule im Prozess eine erforderliche Rechtfertigung für das Verbot des Kopftuchs, die sich auf den Einzelfall bezieht, vorweisen könnte.

Fälle zum Ausdruck von Religiosität in der Öffentlichkeit

Da der Fall ›Ludin‹ unter dem britischen Recht ein beträchtlich vom deutschen Verlauf abweichendes Ende gefunden hätte, stellt sich die Frage, unter welchen Umständen eine Einschränkung der Religions(ausübungs)freiheit überhaupt möglich ist. Bei den nachfolgend dargestellten Fällen muss bedacht werden, dass es bei den Rechtsstreitigkeiten keinesfalls einen Fokus auf Kopftüchern gibt, da diese weitestgehend zugelassen und akzeptiert sind. Aus den mittlerweile von befassten Fachorganisationen ausgearbeiteten Empfehlungen¹⁶ zur Frage der Modifikation von Schuluniformen und des Erscheinens vor Gericht geht hervor, dass auf den britischen Inseln ein liberaler und toleranter Konsens besteht: Im Grundsatz ist von umfassender multikultureller Freiheit in Sachen religiöser Kleidung und Verhüllung auszugehen; Einschränkungen im Einzelfall unterliegen strengen sachlichen Rechtfertigungserfordernissen und müssen mit Sensibilität auferlegt und durchgeführt werden. Das betrifft nicht das Kopftuch als solches, sondern stärker verhüllende Gewänder sowie vor allem den Gesichtsschleier.

Einschränkungen sind also nur auf Grund von sach- und verfahrensbezogenen außerreligiösen Motiven zulässig, weil es dem Staat gerade nicht zusteht, die jeweilige Religion zu beurteilen und zu sanktionieren. Zusätzlich zeigt sich, welche Vielfalt kulturell und religiös zum britischen Selbstverständnis gehört, die in Deutschland als relativ ungewöhnlich erscheint. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu bemerken, dass vom Schutz der ›Religion and Belief Regulations‹ nur Religionen und Weltanschauungen/Philosophien im klassischen Sinne erfasst sind. Daher scheiterte zum Beispiel die Klage eines US-amerikanischen Arbeitnehmers, der sich die Flagge der Vereinigten Staaten auf seine Schutzkleidung genäht hatte und dies mit seiner Loyalität zum Herkunftsland begründete, was ihm der Loyalität zu einer Reli-

16 Siehe hierzu die Vorgaben des ›Department for Children, Schools and Families‹ (DCSF) »DCSF-guidance to schools on school uniform and related policies«, abrufbar: <http://www.dfes.gov.uk/consultations/downloadableDocs/uniform%20guidance%20-%20final2.doc>, 25.09.2008. Zum Umgang mit religiösen Bedeckungen in der Justiz/Anwaltschaft siehe die »policy-guidance« des ›Equal Treatment Advisory Committee‹ (ETAC), welches vom ›Judicial Studies Board‹ (JSB) gebildet wird: http://www.jsboard.co.uk/downloads/ettb_veil.pdf, 25.09.2008.

gion gleich erschien.¹⁷ Die Anlässe, die im Vereinigten Königreich als Argument für eine Einschränkung des Tragens religiöser Kleidung oder bestimmter Handlungsmöglichkeiten rechtlich akzeptiert wurden, können in drei Kategorien eingeteilt werden:

- (1) bestimmte einheitliche Kleidungsanforderungen
- (2) Schutzvorschriften aus Gründen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes
- (3) Unvereinbarkeit mit ordnungsgemäßer Berufsausübung

Am häufigsten wurde in der Praxis eine Unvereinbarkeit der religiösen Kleidung mit einem vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin oder von der Erziehungseinrichtung vorgeschriebenen Uniformregelung festgestellt.

a) Religionsfreiheit und Uniformregelungen

Konflikte bezüglich der Bekleidung an Schulen traten bisher nur bei Schülern und Schülerinnen auf, da üblicherweise nur diese Uniformen tragen. Der Versuch einer Schule, generell Kopfbedeckungen zu untersagen, scheiterte bereits, bevor es zu einer Klage kam, auf Grund des erfolgreichen Einschreitens der damaligen ›Commission for Racial Equality‹, die nicht mit der damit einhergehenden indirekten Diskriminierung von Kopftuch tragenden Schülerinnen einverstanden war (McGoldrick 2006: 179). Gewöhnlich erlauben Schulen ausdrücklich Kopftücher, solange diese ungemustert sind und farblich mit der Schuluniform in Einklang stehen.

Weitaus komplexer entwickelte sich der Fall von Begum, deren Schule unter Mitwirkung von Eltern und örtlichen Vertretern der Moscheen für muslimische Kinder und Jugendliche eine ›Shalwar Kamiz-Uniform‹¹⁸ als Alternative zur klassischen Uniform entwickelt hatte. Begum fand aber, dass die Hose des Shalwar Kamiz ihre Beine nicht ausreichend bedeckte, jedenfalls nicht in dem Ausmaß, wie es von einigen islamischen Gelehrten verlangt werde. Demgemäß trug sie einen Jilbab.¹⁹ Damit handelte sie sich die Aufforderung ein, entweder mit Schuluniform zu erscheinen oder der Schule fern zu bleiben. Begum und ihre Schule stritten sich danach durch alle drei Instanzen bis zum House of Lords, dem höchsten Gericht des Vereinigten Königreichs. Vorrangig ging es um die Frage, ob die Uniformregelung der Schule Begums Recht auf Religionsfreiheit gemäß dem ›Human Rights Act‹ verletzt. In erster Instanz wurde ihre Klage abgewiesen, mit der Begründung, dass sie nicht

17 Williams v. South Central Limited, ET Case No.2306989/2003 (16 June 2004).

18 Ein ›Shalwar Kamiz‹ (auch: ›Salwar Kameez‹) ist ein zweiteiliges Outfit, bestehend aus einer weiten, langen Hose und einem langärmeligen, knielangen Oberteil.

19 Ein ›Jilbab‹ ist ein mantelartiges Gewand, welches Arme und Beine komplett bedeckt hält.

offiziell von der Schule verwiesen worden, also freiwillig ferngeblieben sei. Die zweite Instanz entschied hingegen zu Gunsten von Begum, dass eine Verletzung von Art. 9 EMRK vorliege. Dieses Urteil beruhte schwerpunktmäßig auf der Tatsache, dass eine Schule nicht entscheiden dürfe, welcher Richtung des Islam gefolgt wird. Das Urteil des House of Lords gab schließlich wiederum der Schule Recht.²⁰ Die schriftliche Fassung des Urteils enthält einige Aussagen, die nicht nur bemerkenswert sind, sondern möglicherweise auch eine zukünftige Richtung in ähnlich gelagerten Fällen indizieren. Der beteiligte Lord Thomas Henry Bingham hob zunächst hervor, dass kein Gericht über die jeweilige Richtigkeit von islamischer Kleidung urteilen könne, sondern, dass solch eine Sache alleinig anhand von Tatsachen entschieden werden dürfe (Abschnitt 2). Sachlich entscheidend war die Ansicht, die die Lordrichter im Gegensatz zur Vorinstanz vertraten, dass es sich beim Schulbesuch um eine freiwillige Angelegenheit handele. Begum habe es freigestanden, eine andere schulische Einrichtung zu besuchen. Darauf basierend wurde eine Parallele gezogen zu der von den Richtern zu beachtenden Jurisprudenz des EGMR. Durch den Aspekt der Freiwilligkeit konnte man arbeitsrechtliche Fälle der Religionsfreiheit zum Vergleich heranziehen. So kamen die Richter zu dem Schluss, dass trotz der damit in Verbindung stehenden Unannehmlichkeiten ein Schulwechsel zu einer anderen Institution, die den Jilbab als Bekleidung akzeptiert, hinnehmbar war. Das Urteil betonte, dass Art. 9 EMRK gemäß der geläufigen Rechtsprechung des Straßburger Gerichtshofs nicht die »komfortable Ausübung des Rechts« beinhalte (Abschnitt 25). In der Literatur und auch seitens der in der Begründung von ihren vier männlichen Kollegen abweichenden Richterin Hale wurde daran bemängelt, dass die erschwerenden Umstände eines Schulwechsels unterschätzt worden seien (Abschnitt 96; McGoldrick 2006: 197). Einigkeit scheint allerdings über die Prämisse zu bestehen, dass eine inhaltliche Bestimmung der Zulassung oder Beschränkung religiöser Bekundungen jenseits der staatlichen Identifikation mit einer bestimmten Religion (Staatskirche) stattfinden muss. In der Literatur stimmt man darin überein, dass britische Gerichte selbstverständlich nicht zwischen Religionen willkürlich unterscheiden oder gar die Wahrfähigkeit der religiösen Aussagen kommentieren dürften (Ellis 2005: 34). Soll es zu einer Begrenzung der Religionsfreiheit kommen, so muss dies stets individuell und auf einem persönlichen Niveau gerechtfertigt sein.

Anschließend an das Urteil »Begum« wurde eine »Guidance to schools on school uniform and related policies« vom Ministerium für Kinder, Schule und Familie erlassen.²¹ Dieses Dokument enthält u.a. umfangreiche Erklärungen, inwiefern religiöse Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler im Rahmen der

20 R (on the application of Begum) v. Headmasters and Governors of Denbigh High School, a.a.O.

21 »DCSF-guidance to schools on school uniform and related policies«, a.a.O.

Durchsetzung von Schuluniformen beachtet werden müssen. Unter Bezugnahme auf den Fall Begum und weitere Urteile, weist die Leitlinie darauf hin, dass diese nicht als generelle Rechtfertigung von derartigen Einschränkungen religiös motivierter Kleidung verstanden werden sollen. Vielmehr müssen Schulen eine Interessenabwägung durchführen und ›gute Gründe‹ für eine etwaige Einschränkung aufführen.²² Ein besonderer Hinweis auf die Gefahr mittelbarer Ungleichbehandlung ist ebenfalls in der Leitlinie enthalten und erklärt, so dass auch scheinbar neutrale Regelungen kritisch betrachtet werden müssen.²³ Höchst relevant für muslimische Schülerinnen sind die Abschnitte 18 und 19 der Richtlinie, die zum einen betonen, dass manche Religionen äußerlich sichtbare Merkmale erfordern sowie bescheidenes Auftreten in Form von weiter Kleidung und Kopfbedeckungen und zum anderen, dass Schulen in vernünftigem Ausmaß dementsprechend ihre Uniformregelungen anpassen sollen. Daher kann man davon ausgehen, dass auch zukünftig zumindest Kopftuchverbote oder das Auferlegen enger Kleidung rechtlich beanstandbar wären.

Ein älteres und nicht mehr aktuelles Urteil im Bereich Arbeitsrecht demonstriert, wie viel Wert früher auf Uniformen gelegt wurde, was die heutige bestehende Vorliebe dafür vielleicht einfacher verstehen lässt. Eine Krankenschwester, die aus religiösen Gründen nicht ihre Beine entblößen mochte und deshalb das vorgeschriebene Uniformkleid nicht tragen konnte, verlor die Klage gegen ihre Entlassung, weil eine Änderung der Uniformregelung gesetzlich ausgeschlossen war.²⁴ Das Krankenhaus war willens gewesen, die Vorschriften zu ändern, war aber dazu nicht ermächtigt. Dieser Fall würde nach heutigem Recht – unter Geltung des ›Human Rights Act‹, dem fast alle Krankenhäuser als staatliche Einrichtungen unterliegen und gemäß den ›Religion and Belief Regulations‹ – mit großer Wahrscheinlichkeit zu Gunsten der Klägerin ausgehen.

Ein neueres Urteil betraf einen Schaffner, dem auf Grund seines Barts gekündigt wurde.²⁵ Das ArbG stellte keine Diskriminierung fest, da die Uniformregelungen lediglich einen gepflegten Bart erforderten und andere Arbeitnehmer im selben Unternehmen, die ebenfalls aus religiöser Regelbefolgung einen Bart trugen, keine Schwierigkeiten mit der Einhaltung dieser Modalität hatten.

22 »DCSF-guidance to schools on school uniform and related policies«, a.a.O., Abschnitt 21 f.

23 »DCSF-guidance to schools on school uniform and related policies«, a.a.O., Abschnitt 23 f.

24 Kingston and Richmond RHA v. Kaur [1981] IRLR 337 (EAT).

25 Mohmed v. Virgin trains WL 25224803 (30 August 2006).

b) Religionsfreiheit und Arbeits- und Gesundheitsschutz

Einschränkungen religiöser Kleidung auf Grund der Sicherheit oder des Gesundheitsschutzes kamen in den vergangenen Jahrzehnten mehrmals vor Gericht. So unterlag ein Arbeiter mit einer Klage auf Beförderung auf eine Position, bei der er unter einem Eisenbahnwagen liegend Reparaturen ausgeführt hätte.²⁶ Die Ausführung der Tätigkeit erforderte rechtlich das Tragen eines Helms, was ihm durch seinen Turban unmöglich war. Das Gericht entschied auf Grund der Tatsache, dass sich der Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzrecht strafbar machen würde, wenn der Kläger keinen Helm trägt. Vom Strafrecht her gesehen konnte, anders als dies für die Helmpflicht der Motorradfahrer gilt, keine Ausnahme zu Gunsten der Religion gemacht werden. Das Tragen von Bärten in der Lebensmittelproduktion wurde mehrmals erfolgreich untersagt unter Berufung auf die Volksgesundheit, die unter Art. 9 Abs. 2 EMRK als Rechtfertigungsgrund für eine Diskriminierung aufgelistet ist.²⁷ In der Praxis werden heute normalerweise Bartnetze verwendet, so dass Konflikte vermieden werden können.

c) Religionsfreiheit und Unmöglichkeit der Berufsausübung

Sehr selten sind Fälle, in denen die Berufsausübung schlichtweg unmöglich ist, solange die religiös motivierte Bekleidung getragen wird. Eine in den Medien ausführlich kommentierte Begebenheit warf die Frage auf, ob eine Sprachassistentin an einer Grundschule das Recht hat, während des Unterrichts einen Niqab zu tragen, d.h. eine Ganzkörperverhüllung, bei der auch das Gesicht bedeckt ist und nur die Augen sichtbar bleiben. Die Frage kam vor Gericht, weil die Schulbehörde die Sprachassistentin bzw. Hilfslehrerin suspendiert hatte und die Frau dagegen ihr Recht auf Religionsfreiheit geltend machte. In beiden arbeitsgerichtlichen Instanzen wurde zu Gunsten der Schule entschieden.²⁸ Zwar handele es sich um einen Fall von indirekter Diskriminierung, diese war aber als legitime und proportionale Anforderung des Berufs gerechtfertigt nach § 7 der ›Religion and Belief Regulations‹. Zu diesem Schluss kam das Gericht nach umfangreicher Beweisaufnahme. Es zeigte sich, dass in der betreffenden Grundschule über 90 Prozent der Schüler Englisch nicht als Muttersprache gelernt hatten und größtenteils dementsprechend zusätzliche Hilfe benötigten. Da Gesicht und Mund gerade für Kinder mit Sprachschwierigkeiten wichtige kommunikative Mittel darstellen, die durch das Tragen des Niqab unterbunden werden und weil die Suspendierung alleinig darauf basierte, habe die Schule rechtmäßig gehandelt.

26 Singh v. British Rail Engineering [1986] ICR 22 (EAT).

27 Singh v. Rowntree Mackintosh [1979] IRLR 199 (EAT Sc) und Panesar v. Nestlé [1980] IRLR 60.

28 Azmi v. Kirklees Metropolitan Borough Council, a.a.O.

Was alle drei einschränkenden Bereiche aufweisen, ist ein pragmatischer Umgang mit dem Thema religiöser Kleidung. Keinesfalls wird danach gefragt, ob es der betroffenen Person überhaupt zusteht, diese Kleidung zu tragen oder ob es nach den Regeln der jeweiligen Religion geboten ist, dies zu tun. Der Schwerpunkt liegt darin zu sehen, ob es wirklich für die ausgeübte Tätigkeit geboten ist, eine Einschränkung vorzunehmen. Dass die damit verbundene Interessenabwägung nicht immer gelingt, kann hier dahinstehen.

Dennoch scheint das Bestehen auf Uniformen im Vergleich zu anderen Rechtfertigungen als weniger legitim. Weitere Urteile, die im Rahmen des Rechts auf allgemeine Handlungsfreiheit relevant sind, zeigen, dass dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin beachtlicher Spielraum eingeräumt wird, wenn es um die Bestimmung von Bekleidung und Haartracht von Angestellten geht, sofern sie als ökonomisch zweckmäßig für das Unternehmen gelten (Clayton/Pitt 1997: 59 ff). In Prozessen, die die Religionsfreiheit der Arbeitnehmer/innen betreffen, wird dies als unangemessen gesehen (ebd.: 69); eine berechnete Kritik, der hoffentlich durch die Einführung und Anwendung der ›Religion and Belief Regulations‹ mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden wird. Diesbezügliche neuere Rechtsprechung veranschaulicht, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zumindest schwer wiegende Gründe aufbringen müssen, wenn es um die Versagung von Anfragen auf Urlaub oder Arbeitszeitregelungen aus religiösen Gründen geht (Sandberg 2007: 90 f). Da die entsprechenden Urteile Beispiele für erfolgte Einschränkungen der Religionsfreiheit liefern, soll auf die damit verdeckte Tatsache hingewiesen werden, dass normalerweise darauf geachtet wird, dem Rechtsträger/der Rechtsträgerin mittels eines Kompromisses entgegenzukommen. Rex Ahdar und Ian Leigh weisen auf die Vorteile einer Anpassung seitens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers in *vernünftigen* Rahmen hin: Die Wirtschaft und die Gesellschaft würden leiden, wenn gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grund ihrer Religion vorab von ganzen Berufsgruppen ausgeschlossen würden. Dies sei zwar anders als in den USA, Kanada, Australien und Neuseeland nicht explizit geregelt, sollte aber ein Faktor sein bei der Bewertung, ob indirekte Diskriminierung in bestimmten Fällen gerechtfertigt ist (Ahdar/Leigh 2005: 300). Nennenswert ist auch der Umstand, dass es in den Urteilen zur Religionsfreiheit im Vereinigten Königreich keinen Schwerpunkt auf äußerlich sichtbaren Merkmalen gibt, sondern gleichermaßen Rechte auf Zeit für religiöse Verehrung, entweder in regelmäßiger Form oder für Pilgerfahrten, in Frage stehen. In denjenigen Beispielen, in denen sichtbare Symbole einer Religion einen Streitpunkt bildeten, lag dies zumindest nicht offenkundig an einem persönlichen Missfallen des Symbols oder dessen empfundenen Inhaltes, ganz anders als im Zuge der deutschen Kopftuchkontroverse.

Hintergründe

In Anbetracht der Tatsache, dass es sich beim Vereinigten Königreich und Deutschland um zwei Mitgliedstaaten der EU handelt, die den arbeitsrechtlichen Regelungen der EU zur Diskriminierungsvermeidung auf Grund von Religion unterliegen, drängt sich die Frage auf, was der Ursprung für die sehr unterschiedlichen rechtlichen Ergebnisse ist. Einerseits bestehen – mit Ausnahme der deutschen Schulgesetze – vergleichbare Vorschriften in beiden Staaten, welche die Religionsfreiheit schützen, aber auch Einschränkungen zulassen. Andererseits weist die sehr unterschiedliche Interpretation der grundsätzlichen Regelungen darauf hin, dass jeweils ein grundverschiedenes Verständnis für die Bedeutung und die Inhalte der Religionsfreiheit herrscht. Ansätze zur Erläuterung des britischen Verständnisses sind im Folgenden dargestellt und werden mit Literaturmeinungen gegenüber den Unterschieden in Deutschland ergänzt. Auf Grund der Vielschichtigkeit und Anzahl der potentiellen Ursachen ist es nicht möglich, eine umfassende Erklärung zu geben. Die Komplexität der Unterschiede wird insofern ausgezeichnet von Samantha Knights in einem Satz zusammengefasst: Die den Sachverhalten religiöser Kleidung zu Grunde liegende Auseinandersetzung um Identität, Integration und Unterschiede werde innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten unterschiedlich geführt und sei jeweils ein Ergebnis verzweigter Wechselwirkung zwischen historischem Zusammenhang, der Beziehung von Kirche und Staat, postkolonialer Politik, Mustern und Einstellungen zu Immigration sowie der Idee von Staatsbürgerschaft und nationaler Identität (Knights 2005: 499).

Zum einen lohnt sich ein näherer Blick auf das britische Verhältnis von Kirche und Staat. Seit dem 16. Jahrhundert steht den Monarchen und Monarchinnen der Titel des ›fidei defensor‹ zu, ein damals üblicherweise vom Papst verliehener Titel, der die Beziehungen zu Staaten stärken und/oder den Einfluss von Rom in Staatsangelegenheiten sichern sollte. Der erste englische Würdenträger Heinrich VIII trennte sich zwar alsbald aus allgemein bekannten Gründen von der katholischen Kirche, doch entschied das Parlament, dass der Titel des ›Verteidigers des Glaubens‹ weiterhin beibehalten werden sollte (Igrave 2003: 209 f). Der heutige Thronfolger hat bedeutungsschwer angekündigt, dass er in seiner zukünftigen Rolle als ›fidei defensor‹ nicht Verteidiger des (christlichen) Glaubens, sondern Verteidiger von religiösem Glauben im Allgemeinen sein werde. Daraus spricht die Absicht, die Vielfalt der Religionen des Vereinigten Königreiches zu vertreten und sich für deren Freiheit einzusetzen (ebd.: 207 und 210). Die merkwürdig anmutende Aufrechterhaltung des Titels ›fidei defensor‹ sollte nicht von der einschneidenden politischen Signalwirkung und Weitsicht dieser Aussage ablenken. Unter dem Schirm der Anglikanischen Kirche werden bereits in diese Richtung führende Initiativen durchgeführt. So gibt es zum Beispiel einen konfessionsüber-

greifenden Rat, der gemeinsame Ziele aller Religionen diskutiert und verfolgt. Auch der Erzbischof von Canterbury als religiöses Oberhaupt der Kirche ist der Idee dieses ›hospitable establishment‹, welches alle Religionen miteinbezieht, wohlgesonnen (ebd.: 220 ff). Möglicherweise dient diese Strategie dazu, der ›Church of England‹ die Legitimität zu sichern, als Staatskirche weiter zu bestehen. An der Aufrechterhaltung einer Staatskirche wird umfassend Kritik geübt, im Hinblick auf den Schutz religiöser Minderheiten erscheint ihre Prominenz allerdings eine positive Wirkung zu haben (Ahidar/Leigh 2005: 83). Es scheint eher so, als ob Angehörige von Minderheitenreligionen durch die Sonderstellung der ›Church of England‹ und die entstandene Kooperation zusätzliche Unterstützung bekommen. Dominic McGoldrick sieht wiederum den deutschen Kopftuchkonflikt auch vor dem Hintergrund einer wachsenden Säkularisierung der Gesellschaft in Bezug auf religiöse Praxis, auf den Glauben und den Kirchenbesuch, ähnlich wie dies in Frankreich der Fall ist (McGoldrick 2006: 109). Demnach spielt Religion im Vereinigten Königreich derzeit eine zentralere Rolle als in Deutschland.

Zum anderen lässt sich die These aufstellen, dass das Identitätsverständnis der Briten ein sehr spezifisches ist. Durch die weltweite Ausdehnung des ›Commonwealth‹ kommen Einwandererinnen und Einwanderer zum einen aus einer großen Zahl an Kulturkreisen und zum anderen schon seit geraumer Zeit. Das notwendige Resultat aus dieser Multikultur ist eine nationale Identität, die weniger eindeutig und ermittelbar ist als zum Beispiel in Frankreich oder Deutschland (McGoldrick 2006: 173). Ohne die Sicherheit, die mit einer klaren Identität einhergeht, fällt es unter Umständen schwer, anderen die damit verbundenen Lebensgrundsätze aufzuerlegen. Die damit einhergehende Bescheidenheit findet sich ebenfalls in einem Dokument des ›Home Office‹, das 2005 veröffentlicht wurde. Laut diesem sind

»[...] Differenzen in Wertvorstellungen und Ambitionen in einer vielfältigen Gesellschaft unumgänglich. Unser Respekt für Freiheit bedeutet, dass keine kulturellen Wertvorstellungen gegenüber anderen privilegiert werden sollen. Mit Ausnahme vom Respekt gegenüber anderen und dem Rechtsstaatsprinzip, sowie Toleranz und gegenseitiger Pflichten zwischen Staatsbürgern als grundlegende Elemente des British-Seins, sollen unterschiedliche Wertvorstellungen und Bräuche auf dem Wege der Gesprächsführung behoben werden« (Home Office 2005: Kapitel 4, Abschnitt 42).

Die Betonung liegt also auf der Akzeptanz verschiedener Wertvorstellungen. Das heißt Urteile über Inhalte oder die Wertigkeit von unterschiedlichen Kulturen oder Religionen, wie sie im Fall ›Ludin‹ sogar vor Gericht und darauf folgend gesetzlich ausgedrückt wurden, sind wünschenswert. Die Akzeptanz dessen fällt den Briten vielleicht vergleichsweise leichter.

In Bezug auf ›Identität‹ ist die deutsche Diskussion um das Kopftuch der Lehrerin auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass Einwandererinnen bzw. Einwanderer in Deutschland im Vergleich zum Vereinigten Königreich oder zu Frankreich länger als Außenseiterinnen bzw. Außenseiter gesehen wurden, deren dauerhafte Präsenz erst kürzlich deutlich und zur Kenntnis genommen wurde, gerade durch den Fall ›Ludin‹. So erlangte das Kopftuch die Funktion eines Katalysators, der vielleicht eine tiefer gehende politische Debatte über Identität und Einwanderung befördert, während das Kopftuch bislang lediglich als Zeichen mangelnder Integration und der Unterdrückung der muslimischen Frau gesehen wurde. Angeregt wird, dass nun das Kopftuch als Ausdruck einer muslimischen Identität genutzt werden solle und insofern als mehrdeutiges Symbol gedeutet werde (McGoldrick 2006: 110). Eine entsprechende Diskussion um die Mehrdeutigkeit des Kopftuchs besteht aber im Vereinigten Königreich mangels eines Konflikts wohl nicht.

Tariq Modood, ein führender britischer Soziologe im Fachgebiet Einwanderungspolitik, erkundet die Religionsfreiheit im Lichte der Integration. Er weist auf die noch geringe Anzahl muslimischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Führungspositionen der britischen Wirtschaft und Politik hin, schätzt aber, dass diese Situation in Deutschland und Frankreich noch gravierender ist, weil sich der Hauptzufluss von Einwanderinnen und Einwanderern später vollzog. Er meint, dass in Bezug auf ethnische Aspekte Recht und Politik in diesen beiden Ländern auf ein anderes Verständnis von ›Integration‹ gestützt seien als im Vereinigten Königreich. Modood favorisiert die herrschende Meinung, welche die in Deutschland und Frankreich präferierte Assimilation als eine Wahl sieht, die neben der Alternative besteht, sich positiv als Gruppe abseits der Mehrheit zu definieren, da dies als befreiend gesehen wird (Modood 2003: 225 f). Integration in diesem von Assimilation unterschiedenen Sinne basiere wiederum auf einer Auffassung von Gleichheit, die keine Entschuldigung für die eigene Herkunft, Familie oder Gemeinde ersucht, sondern andere zu Respekt verpflichtet und mit einer Politik einhergeht, die das Fremde nicht geringschätzt, sondern die Bewahrung des eigenen Kulturbesitzes fördert. Allerdings bestehe die Gefahr in diesem System darin, dass die Qualität des Erlebens der gemeinsamen Staatsbürgerschaft unter Umständen Einbußen erfahre. Deswegen schlägt Modood vor, diesem Problem auf praktischer Ebene zu begegnen, indem Gemeinsamkeiten herausgearbeitet und betont werden (ebd.). Genau diese Vorgehensweise wird inzwischen auch von zahlreichen staatlichen und privaten konfessionsübergreifenden Einrichtungen verfolgt. Im Vordergrund der Initiativen in diesem Bereich steht der Dialog, der unumgänglich zur Erkenntnis führt, dass eine durch Vielfalt erzeugte Erweiterung des Wissens über unterschiedliche Kultur und Religion in der Bevölkerung eine Bereicherung ist.

Die Kopftuchkontroversen auf dem europäischen Festland werden auch explizit in den besonderen Kontext der Ereignisse und Folgezeit des 11. Septembers 2001 gerückt. Laut Kathleen Cavanaugh weckten die Terroranschläge die bis dahin ›schlafende‹ politische Führungsschicht Europas, so dass diese sich endlich den kulturellen und sozialen Anforderungen religiöser Vielfalt stellen musste. Unglücklicherweise sei das dadurch geschehen, dass religiöser Ausdruck in der Öffentlichkeit auf Normen und Werte beschränkt wurde, die als europäischen Ursprungs angesehen werden (Cavanaugh 2007: 3 f; siehe auch Barskanmaz und Rommelspacher in diesem Band) Dass dies nicht unbedingt eine zuträgliche Konnotation ist, sondern die Ursachen für Probleme verstärken kann, wird von einigen britischen Autorinnen und Autoren aufgegriffen. Die Lage von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die sich zwischen der Ausübung der Religion und der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entscheiden müssen, ist denkbar schwierig. Wenn Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber nicht willens sind, ihre Macht, beides in Einklang zu bringen, auszuüben, zahlt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zwangsläufig einen hohen Preis. Keine der beiden Alternativen – weder der Verlust der Arbeitsstelle, noch das Leben unter Missachtung des eigenen Glaubens – können zu einer ausgewogenen Einstellung zu dieser Gesellschaft oder ihrer Rechtsordnung führen, wenn diese nur eine solche Zwangslage zulässt. Als logische Folge wird in Kauf genommen, dass die betroffene Person eine gleichgültige oder feindselige Meinung zur Gesellschaft entwickelt, verstärkt durch die Erkenntnis, dass die eigenen grundlegenden Wertvorstellungen nicht mit denen der Allgemeinheit vereinbar sind (Leader 2007: 730; Motha 2007: 162; allgemeiner McGoldrick 2006: 19).

Schlussfolgerungen

Diskussionen in Deutschland, im Vereinigten Königreich und in anderen Ländern weisen darauf hin, dass es sich bei der Akzeptanz von Kopftüchern um ein politisches ebenso wie rechtliches Thema handelt. Die jeweiligen Denksätze in Deutschland und im Vereinigten Königreich sind sehr ähnlich, aber die daraus gezogenen Konsequenzen und daran angeschlossene Vorgehensweise weichen entscheidend voneinander ab. Die wesentlich abweichende Interpretation des einschlägigen Rechts wurde exemplarisch anhand des Falls einer Lehrerin mit Kopftuch erkennbar. Momentan ist es so, dass trotz wenig ausgefeiltem Schutz im Recht die Religionsfreiheit im Vereinigten Königreich großzügiger interpretiert wird als in Deutschland. Die unterschiedliche Auslegung des Rechts ist unter anderem das Resultat eines abweichenden Verständnisses von vielerlei Faktoren, so etwa der Neutralität bzw. der festgelegten Identifikation des Staates mit einer Staatskirche, der nationalen

Identität, der Vorstellung von Integration, von erwünschter Immigration und möglicher Reaktion.

Vor britischen Gerichten dominiert eine pragmatische Strategie, jeden Fall alleinig auf Grund von Fakten und praxisnahen Kriterien zu entscheiden, ohne die jeweilige religiöse Manifestation bewerten zu wollen. Letzteres ist insbesondere in Bezug auf islamische Praxis ohnehin geboten, da es im Islam keine einheitliche anerkannte Autorität gibt, die solche Glaubensfragen unangefochten entscheiden könnte, und jeder/jede Gläubige eigenverantwortlich eigene Entscheidungen über seine Ausübung des Glaubens treffen muss. In starkem Kontrast hierzu stehen diejenigen deutschen Schulgesetze, die offen eine Präferenz für christliche und/oder abendländische Symbole aussprechen, auch wenn Gerichte der Bundesländer darüber mittlerweile so entschieden haben, dass diese Absicht der Gesetzgebung nicht verfassungskonform sei und daher die Klauseln uminterpretiert werden müssten in einem restriktiven Sinne, d.h. zu Lasten aller religiösen Manifestationen (siehe auch Berghahn in diesem Band). Festzuhalten ist, dass in den gesetzgeberischen Formulierungen einiger deutscher Bundesländer zumindest intentional eine diskriminierende Bewertung enthalten ist. Diese besagt, dass nur die christlich-okzidentalen Symbole und Kleidungsstücke aus rechtlicher Sicht erwünschte Inhalte oder Bedeutungen verkörpern. Im Gegenschluss signalisiert dies, dass Religionen orientalischen Ursprungs rechtlich beanstandenswert oder zumindest nicht gleichermaßen schutzwürdig sind. Die betreffenden Vorschriften spiegeln die in den ›Ludin-Urteilen‹ vorgetragenen Argumente wider, die eine emotionale, unsachliche Betrachtung des Kopftuchs zum Ausdruck bringen. Zwei Lehrmeinungen könnten als Antwort auf eine Rechtsetzung, die auf persönlicher Präferenz beruht, vorgebracht werden. Streitbar und polemisch betont Stewart Motha, dass die rechtlichen Phänomene, die religiöse Kleidung verbieten, eine suizidale Tendenz der Demokratie verkörpern, die ihr notwendig innewohnende Rechte einschränkt, nur weil ihr deren Ausübung durch eine Minderheit nicht genehm ist (Motha 2007: 156). Wesentlich allgemeiner und vorsichtiger wird angeführt, dass Diskriminierung moralisch unannehmbar ist, sobald sie in der Form erscheint, andere weniger vorteilhaft zu behandeln auf Grund einer Erwägung, die moralisch irrelevant ist (beispielsweise Feldman 2002: 135).

In Anbetracht der Tatsache, dass einige der Landesschulgesetze diskriminierende Vorschriften enthalten, die weder mit dem GG, noch mit der EMRK oder europarechtlichen Anforderungen vereinbar sind, könnte der rechtsvergleichende Blick auf andere Rechtsordnungen und deren Lösungswege durchaus Alternativen hervorbringen. Das britische Modell dürfte auf Grund der es kennzeichnenden Unvoreingenommenheit und seines Pragmatismus auch für deutsche Verhältnisse angemessen sein und wäre zudem weitaus kompatibler

mit dem Anspruch der religiösen Neutralität des deutschen Staates, als die besagten Schulgesetze es sein können.

Literatur

- Ahdar, Rex/Leigh, Ian (2005): *Religious Freedom in the Liberal State*, Oxford: Oxford University Press.
- Barnes, Lizzie/Ashtiany, Sue (2003): »The Diversity Approach to Achieving Equality: Potential and Pitfalls«. *Industrial Law Journal* 32, S. 274-296.
- Cavanaugh, Kathleen (2007): »Islam and the European Project«. *Muslim World Journal of Human Rights* 4, S. 1-20.
- Clayton, Gina/Pitt, Gwyneth (1997): »Dress Codes and Freedom of Expression«. *European Human Rights Law Review* 33, S. 54-70.
- Ellis, Evelyn (2005): *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford: Oxford University Press.
- Feldman, David (2002): *Civil Liberties and Human Rights in England and Wales*, 2. Auflage, Oxford: Oxford University Press.
- Home Office (2005): »Improving Opportunity, Strengthening Society«. Abrufbar: <http://www.homeoffice.gov.uk/documents/improving-opportunity-strat?view=Binary>, 10.12.2008.
- Ippgrave, Michael (2003) »Fidei Defensor Revisited: Church and State in a Religiously Plural Society«. In: Nazila Ghanea (Hg.), *The Challenge of Religious Discrimination at the Dawn of the New Millennium*, Leiden/Boston: Martinus Nijhoff, S. 208-222.
- Knights, Samantha (2005): »Religious Symbols in the School: Freedom of Religion, Minorities and Education«. *European Human Rights Law Review* 41, S. 499-516.
- Knights, Samantha (2007): *Freedom of Religion, Minorities and the Law*, Oxford: Oxford University Press.
- Leader, Sheldon (2007): »Freedom and Futures: Personal Priorities, Institutional Demands and Freedom of Religion«. *Modern Law Review* 70, S. 713-730.
- McColgan, Aileen (2005): *Discrimination Law*, Oxford/Portland: Hart Publishing.
- McGoldrick, Dominic (2006): *Human Rights and Religion: The Islamic Headscarf Debate in Europe*, Oxford/Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Modood, Tariq (2003): »The Place of Muslims in British Secular Multiculturalism«. In: Nazila Ghanea (Hg.), *The Challenge of Religious Discrimination at the Dawn of the New Millennium*, Leiden/Boston: Martinus Nijhoff, S. 223-243.

- Motha, Stewart (2007): »Veiled Women and the Affect of Religion in Society«. *Journal of Law and Society* 34, S. 139-162.
- Sandberg, Russell (2007): »Flags, Beards and Pilgrimages: A Review of the Early Cases on Religious Discrimination«. *Ecclesiastical Law Journal* 9, S. 87-100.
- Taylor, Stephen/Emir, Astra (2006): *Employment Law*, Oxford: Oxford University Press.
- Vickers, Lucy (2003): »The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003«. *Industrial Law Journal* 32, S. 188-193.
- Weller, Paul/Feldman, Alice/Purdam, Kingsley (2001): *Religious Discrimination in England and Wales*, University of Derby: Home Office Research, Development and Statistics Unit.
- Yuval-Davis, Nira (2007): »Intersectionality, Citizenship and Contemporary Politics of Belonging«. *Critical Review of International Social and Political Philosophy* 10, S. 562-574.

Rechtsprechung

- Azmi v. Kirklees Metropolitan Borough Council EAT Case No.9/2007 (8 March 2007).
- R (on the application of Begum) v. Headteachers and Governors of Denbigh High School UKHL 15 2006 (22 March 2006).
- Kingston and Richmond RHA v. Kaur [1981] IRLR 337 (EAT).
- Mandla v. Dowell Lee [1983] IRLR 209 (HL).
- Mohmed v. Virgin Trains WL 25224803 (30 August 2006).
- Singh v. British Rail Engineering [1986] ICR 22 (EAT).
- Singh v. Rowntree Mackintosh [1979] IRLR 199 (EAT Sc).
- Williams v. South Central Limited, ET Case No.2306989/2003 (16 June 2004).
- Panesar v. Nestlé, [1980] IRLR 60.