

Kopftuch am Flughafen: Darf man dich allein deswegen ablehnen?

Was das Bundesarbeitsgericht 2026 zum Kopftuch am Sicherheitscheck entschieden hat und welche Rechte du als Bewerberin hast

Du bist qualifiziert, motiviert und willst den Job. Trotzdem kommt die Absage und du spürst, dass es nur an deinem Kopftuch liegt. Das fühlt sich nicht nur ungerecht an, es ist in vielen Fällen schlicht verboten.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 29. Januar 2026 entschieden, dass ein pauschales Kopftuchverbot für Luftsicherheitsassistentinnen diskriminierend und damit unzulässig ist. Das Tragen eines religiös motivierten Kopftuchs an der Passagier- und Gepäckkontrolle ist grundsätzlich erlaubt.

Dieses Freebie zeigt dir in einfachen Worten, welche Gesetze dich schützen, welche Fristen laufen und welche Schritte du gehen solltest, wenn du dich wegen deines Glaubens benachteiligt fühlst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

BAG, 29.01.2026, 8 AZR 49/25

Ein pauschales Kopftuchverbot für Luftsicherheitsassistentinnen an der Passagier- und Gepäckkontrolle ist eine verbotene Benachteiligung wegen der Religion.

§ 1 AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen unter anderem wegen der Religion und gilt ausdrücklich auch im Arbeitsleben, also schon bei der Bewerbung.

§ 7 AGG

Beschäftigte und Bewerber dürfen nicht wegen ihrer Religion benachteiligt werden. Eine Ablehnung allein wegen des Kopftuchs verstößt gegen dieses Verbot.

§ 15 AGG

Wer wegen seiner Religion benachteiligt wird, kann Schadensersatz und eine Geldentschädigung verlangen, auch wenn die Person den Job am Ende gar nicht bekommen hat.

§ 15 Abs. 4 AGG

Ansprüche müssen in der Regel innerhalb von zwei Monaten schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Wer zu lange wartet, verliert seine Ansprüche.

§ 22 AGG

Du musst die Diskriminierung nicht voll beweisen. Es reichen Indizien, die eine Benachteiligung wegen der Religion vermuten lassen. Dann muss der Arbeitgeber das Gegenteil beweisen.

Art. 4 GG

Die Glaubens- und Religionsfreiheit ist ein Grundrecht. Das Tragen eines religiös motivierten Kopftuchs ist davon geschützt und darf nicht pauschal verboten werden.

§ 61b ArbGG

Hast du deine Ansprüche schriftlich geltend gemacht, musst du innerhalb von drei Monaten danach Klage auf Entschädigung erheben.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Bewahre die Absage und die gesamte Kommunikation mit dem Arbeitgeber auf, also E-Mails, Briefe und Nachrichten.
- ☐ Notiere dir sofort, wer wann was gesagt hat, besonders wenn das Kopftuch im Gespräch oder in der Absage erwähnt wurde.
- ☐ Sichere die Stellenanzeige und deine Bewerbungsunterlagen, damit deine Qualifikation belegbar ist.
- ☐ Achte auf die Frist von zwei Monaten ab Zugang der Absage, denn danach sind Ansprüche meist verloren.
- ☐ Sprich mit Zeugen, etwa wenn jemand beim Bewerbungsgespräch dabei war, und halte deren Kontakt fest.
- ☐ Mache dir Notizen, ob ein pauschales Kopftuchverbot genannt wurde, denn genau das ist laut Gericht unzulässig.
- ☐ Hole dir frühzeitig Rat bei einer Beratungsstelle, einer Gewerkschaft oder einem Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Wurde mir die Stelle ausdrücklich oder erkennbar wegen meines Kopftuchs verweigert?
- 2 Gibt es im Unternehmen ein pauschales Verbot oder geht es um einen konkreten Einzelfall?
- 3 Habe ich Beweise oder Indizien, die auf eine Benachteiligung wegen der Religion hindeuten?
- 4 Wann genau ist mir die Absage zugegangen und wie viel Zeit habe ich noch für die Zwei-Monats-Frist?
- 5 War ich für die Stelle fachlich geeignet, sodass nur das Kopftuch als Grund übrig bleibt?
- 6 Gibt es Zeugen für das, was im Bewerbungsgespräch gesagt wurde?
- 7 Habe ich die Absage und alle Nachrichten schriftlich gesichert?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber spricht ein pauschales Kopftuchverbot aus, obwohl das Gericht genau das für unzulässig erklärt hat.
- ✗ Er begründet die Absage offen mit dem Kopftuch und liefert dir damit selbst ein starkes Indiz für eine Diskriminierung.
- ✗ Er ignoriert, dass das Verbot der Benachteiligung wegen der Religion schon bei der Bewerbung gilt und nicht erst im laufenden Job.

- ✗ Er denkt, eine abgelehnte Bewerberin habe keine Ansprüche, dabei kann auch ohne Einstellung eine Entschädigung fällig werden.
- ✗ Er dokumentiert seine eigene Begründung schriftlich und macht die Diskriminierung damit beweisbar.

Schritt für Schritt

- 1 Mache deine Ansprüche schriftlich und fristgerecht innerhalb von zwei Monaten beim Arbeitgeber geltend.
- 2 Lass dich von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht oder einer Antidiskriminierungsstelle beraten, bevor die Frist abläuft.
- 3 Sammle alle Indizien für die Benachteiligung, denn nach dem AGG reichen schon Anhaltspunkte für eine Vermutung.
- 4 Prüfe deinen Anspruch auf eine Geldentschädigung nach Paragraph 15 AGG, auch wenn du den Job nicht bekommen hast.
- 5 Bleib sachlich und schriftlich in der Kommunikation, damit alles nachweisbar bleibt.
- 6 Warte nicht ab in der Hoffnung, dass sich das von selbst klärt, denn Fristen verfallen schnell.

Wichtig zum Schluss

Eine Absage allein wegen deines Kopftuchs ist keine Lappalie, sondern in vielen Fällen eine verbotene Diskriminierung mit echten Konsequenzen für den Arbeitgeber. Wer Beweise sichert, Fristen einhält und sich früh beraten lässt, steht oft viel stärker da, als er denkt. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 53, Stichwort KOPFTUCH.