

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

diesmal möchte ich Ihnen eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vorstellen, welche Ansprüche der Betriebsrat an den Arbeitgeber stellen bzw. nicht stellen kann, um seine Betriebsratstätigkeit zu entfalten. Außerdem stelle ich eine nicht rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin zu einem sehr aktuellen Thema vor, welche allerdings aufgrund einer länderspezifischen Gesetzeslage auch nur in Berlin relevant ist.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Kein Anspruch des Betriebsrats auf separaten Internet- und Telefonzugang

BAG, Beschluss vom 20.04.2016 (7 ABR 50/14), Pressemitteilung Nr. 18/16

Theoretisch kann der Arbeitgeber die in seinem Netzwerk verteilten Emails mitlesen, vielleicht auch Telefonate mithören oder zumindest Telefonnummern erfassen. Aus diesem Grund hat ein Betriebsrat ein Interesse, einen separaten Internet- und Telefonanschluss zu erhalten, der losgelöst vom internen Informations- und Kommunikationssystem des Arbeitgebers funktioniert. Diese abstrakte Missbrauchsgefahr reicht dem Bundesarbeitsgericht allerdings nicht aus, um dem Betriebsrat diesen Wunsch zu erfüllen, der insoweit in allen Instanzen unterlegen war. In der Pressemitteilung heißt es dazu:

"Der Arbeitgeber ist grundsätzlich weder dazu verpflichtet, dem Betriebsrat unabhängig von seinem Netzwerk einen Zugang zum Internet zur Verfügung zu stellen, noch muss er für den Betriebsrat einen von seiner Telefonanlage unabhängigen Telefonanschluss einrichten.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang ua. Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann einen Telefonanschluss und, sofern berechnete Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangen, ohne deren Erforderlichkeit zur Wahrnehmung konkret anstehender betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben darlegen zu müssen. Diese Ansprüche kann der Arbeitgeber dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat im Rahmen des im Betrieb bestehenden Informations- und Kommunikationssystems einen Telefonanschluss zur Verfügung stellt sowie einen Internetzugang und E-Mail-Verkehr über ein Netzwerk vermittelt, das für alle Arbeitsplätze des Unternehmens einheitlich genutzt wird. Allein wegen der abstrakten Gefahr einer missbräuchlichen Aus-

nutzung der technischen Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber darf der Betriebsrat einen separaten Telefonanschluss sowie Internetzugang nicht für erforderlich halten."

Grundsätzlich mag ein solches grundlegendes Misstrauen zwar nicht gerechtfertigt sein. Wenn man sich jedoch vor Augen führt, welche Kosten ein Betriebsrat verursacht, ist die Einrichtung eines solchen separaten Anschlusses ein nur noch geringer zusätzlicher Aufwand. Allein die Rechtsanwaltsgebühren für zwei Anwälte durch drei Instanzen, die am Ende unabhängig vom Prozessausgang der Arbeitgeber zu tragen hat, hätten für viele Jahre den Betrieb eines solchen separaten Anschlusses ermöglicht. Dies mögen pragmatische, aber keine rechtlichen Erwägungen sein. Dafür ist die rechtliche Frage nun geklärt.

2 Keine Diskriminierung durch Ablehnung einer Bewerberin mit Kopftuch als Grundschullehrerin in Berlin

ArbG Berlin, Urteil vom 14.04.2016 (58 Ca 13376/15), Pressemitteilung Nr. 18/16 – nicht rechtskräftig

In Berlin existiert ein "Berliner Neutralitätsgesetz", welches den Lehrkräften in öffentlichen Schulen das Tragen religiös geprägter Kleidungsstücke untersagt. Das Bundesverfassungsgericht hatte im Januar 2015 eine ähnliche Regelung im Schulgesetz von Nordrhein-Westfalen gekippt. Das Arbeitsgericht Berlin sah jedoch von einem Normenkontrollverfahren ab, da es das Berliner Gesetz nicht für verfassungswidrig hält, und wies eine Klage auf Entschädigung wegen Diskriminierung einer Bewerberin mit muslimischem Kopftuch zurück. In der Pressemitteilung heißt es:

"Das Arbeitsgericht Berlin hat die Entschädigungsklage einer Klägerin abgewiesen, deren Bewerbung um eine Stelle als Grundschullehrerin von dem Land Berlin abgelehnt worden war,

weil sie ein muslimisches Kopftuch trägt.

Das Arbeitsgericht hat eine nach § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verbotene Benachteiligung der Klägerin im Hinblick auf das „Berliner Neutralitätsgesetz“ (Gesetz zu Artikel 29 der Verfassung von Berlin vom 27.01.2005 – VerfArt29G – GVBl. 2005, 92) verneint. § 2 Neutralitätsgesetz untersagt u. a. den Lehrkräften in öffentlichen Schulen das Tragen religiös geprägter Kleidungsstücke. Hieran habe sich das beklagte Land halten und die Bewerbung der Klägerin ablehnen dürfen. ... Dazu hat es auf die Unterschiede der Berliner Regelung im Vergleich zu § 57 Abs. 4 des Schulgesetzes von Nordrhein-Westfalen, welches Gegenstand der Ent-

scheidung des BVerfG war, abgestellt. Diese bestünden u.a. darin, dass die Berliner Regelung keine gleichheitswidrige Privilegierung zugunsten christlich-abendländischer Bildungs- und Kulturwerte oder Traditionen vorsehe. Das Berliner Neutralitätsgesetz behandle alle Religionen gleich. Außerdem gelte das Verbot religiöser Bekleidung nach § 3 Neutralitätsgesetz nicht für die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen. Auch für die Klägerin sei die Unterrichtstätigkeit an einer berufsbildenden Schule möglich. ..."

Gegen das Urteil ist die Berufung zum Landesarbeitsgericht möglich. Vielleicht wird der Fall hiernach auch noch das Bundesverfassungsgericht und das Bundesarbeitsgericht beschäftigen.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de