

Liebe Leserinnen und Leser,

zunächst möchte ich einen vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschiedenen Fall näher vorstellen, dessen gesellschaftliche Relevanz mir derzeit hoch erscheint. Eine weitere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beschäftigt sich mit der Versetzung durch Ausübung des Direktions- und Weisungsrechts.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Nun (vorläufig) doch: Diskriminierung durch Ablehnung einer Bewerberin mit Kopftuch als Grundschullehrerin in Berlin (im Anschluss an PA 05/2016, Entscheidung 2)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.02.2017 (14 Sa 1038/16), Pressemitteilung Nr. 05/17 – Revision ist zugelassen

Das Arbeitsgericht Berlin hatte die Entschädigungsklage der abgelehnten Bewerberin aufgrund des Berliner Neutralitätsgesetzes noch abgewiesen (s. PA 05/2016, Entscheidung 2). Das Landesarbeitsgericht hat das Land Berlin nun in der Berufung zu einer Entschädigung von 8.680 EUR verurteilt. Im Lichte der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sei demnach ein generelles Verbot eines muslimischen Kopftuchs nicht zulässig, wenn damit keine konkrete Gefährdung verbunden sei. In der Pressemitteilung heißt es:

"Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat einer Klägerin eine Entschädigung zugesprochen, die sich mit muslimischen Kopftuch um eine Stelle als Grundschullehrerin beim Land Berlin beworben hat und deren Bewerbung nach ihrer Erklärung, sie wolle ihr muslimisches Kopftuch auch im Unterricht tragen, abgelehnt wurde. Damit hat das Landesarbeitsgericht die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin (s. hierzu die Pressemitteilung Nr. 18/16 vom 14.04.2016) abgeändert.

Das Landesarbeitsgericht hat in der Ablehnung der Bewerbung im Zusammenhang mit dem muslimischen Kopftuch eine Benachteiligung der Klägerin im Sinne des § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gesehen. Das „Berliner Neutralitätsgesetz“ (Gesetz zu Artikel 29 der Verfassung von Berlin vom 27.01.2005, GVBl. 2005, 92) müsse im Hinblick auf die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 27.01.2015 (1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10) und vom 18.10.2016 (1 BvR 354/11) ausgelegt werden. Nach der hiernach vorgegebenen erheblichen Bedeutung der Glaubensfreiheit sei

ein generelles Verbot eines muslimischen Kopftuchs ohne konkrete Gefährdung nicht zulässig. Eine konkrete Gefährdung durch die Klägerin mache auch das beklagte Land nicht geltend.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsgehältern der Lehrerstelle entsprechend 8.680,00 Euro festgesetzt.

Das Landesarbeitsgericht hat für das Land Berlin die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen."

In der Tat heißt es in den Leitsätzen zum Beschluss des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Januar 2015 (-1 BvR 471/10- und -1 BvR 1181/10-) betreffend das Land Nordrhein-Westfalen:

"Der Schutz des Grundrechts auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG) gewährleistet auch Lehrkräften in der öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule die Freiheit, einem aus religiösen Gründen als verpflichtend verstandenen Bedeckungsgebot zu genügen, wie dies etwa durch das Tragen eines islamischen Kopftuchs der Fall sein kann.

Ein landesweites gesetzliches Verbot religiöser Bekundungen (hier: nach § 57 Abs. 4 SchulG NW) durch das äußere Erscheinungsbild schon wegen der bloß abstrakten Eignung zur Begründung einer Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität in einer öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule ist unverhältnismäßig, wenn dieses Verhalten nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. Ein ange-

messener Ausgleich der verfassungsrechtlich verankerten Positionen - der Glaubensfreiheit der Lehrkräfte, der negativen Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern, des Elterngrundrechts und des staatlichen Erziehungsauftrags - erfordert eine einschränkende Auslegung der Verbotsnorm, nach der zumindest eine hinreichend konkrete Gefahr für die Schutzgüter vorliegen muss."

Bleibt noch die Frage, was eine konkrete Gefährdung darstellt, welche ein Verbot rechtfertigen könnte. Auch hierzu gibt ein Leitsatz zu dem oben zitierten Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Januar 2015 Auskunft:

"Wird in bestimmten Schulen oder Schulbezirken aufgrund substantieller Konfliktlagen über das richtige religiöse Verhalten bereichsspezifisch die Schwelle zu einer hinreichend konkreten Gefährdung oder Störung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität in einer beachtlichen Zahl von Fällen erreicht, kann ein verfassungsrechtlich anzuerkennendes Bedürfnis bestehen, religiöse Bekundungen durch das äußere Erscheinungsbild nicht erst im konkreten Einzelfall, sondern etwa für bestimmte Schulen oder Schulbezirke über eine gewisse Zeit auch allgemeiner zu unterbinden."

Wenn es also tatsächlich in diesem Fall so ist, dass das Land Berlin im Prozess keine konkrete Gefährdung dieser Art behauptet hat, dürfte ein Rechtsmittel des Landes Berlin – so es denn eingelegt wird – keine besonders hohen Erfolgsaussichten haben.

2 Bezeichnung des Arbeitsortes als "derzeitiger Dienstsitz" oder die "jeweiligen Geschäftsräume" eröffnet Versetzung

BAG, Urteile vom 26.01.2017 (2 AZR 508/15, 513/15, 514/15) und vom 22.09.2016 (2 AZR 509/15)

Die Parteien stritten darum, ob es einer Änderungskündigung bedurfte oder ob – wie hier entschieden – die Ausübung des Direktions- und Weisungsrechts genügte, um eine Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsort vorzunehmen. Das BAG führt dazu in dem Urteil vom 22.09.2016 (2 AZR 509/15), auf welches sich die drei folgenden Urteile beziehen, aus:

"Mit dem einschränkenden Zusatz „Derzeitiger“ hat sich die Beklagte allerdings ausdrücklich die Möglichkeit einer anderweitigen Festlegung des Dienstsitzes vorbehalten. Ein ver-

ständiger Vertragspartner kann diese Regelung nicht als eine dauerhafte Fixierung des Beschäftigungsorts verstehen. Etwas anderes folgt entgegen der Auffassung der Beklagten auch nicht daraus, dass ihre Rechtsvorgängerin zum Zeitpunkt des Vertragschlusses nur die eine Betriebsstätte in E unterhielt. Vielmehr kann die Bezugnahme auf die Adresse ihres einzigen Standorts verbunden mit der Beschränkung „Derzeitiger“ objektiv nur so verstanden werden, dass eine Veränderung des gegenwärtigen Arbeitsorts möglich sein soll.

Aus den Allgemeinen Vereinbarungen zum Beschäftigungsort in II. 1.1. des

Arbeitsvertrags folgt nichts anderes. Die Regelung, Tätigkeitsort seien die „jeweiligen“ Geschäftsräume der Arbeitgeberin, verweist ebenfalls darauf, dass diese sich ändern können. Eine Beschränkung auf in der Gemeinde E gelegene Geschäftsräume lässt sich der Bestimmung nicht entnehmen."

IMPRESSUM

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