

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

der "Kopftuchstreit" zwischen einer Bewerberin und dem Land Berlin hat nun die dritte Instanz durchschritten. Eine weitere Entscheidung der zweiten Instanz befasst sich mit der Einführung eines Zeiterfassungssystems, bei dem biometrische Daten der Arbeitnehmer erfasst werden.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Diskriminierung durch Ablehnung einer Bewerberin mit Kopftuch als Grundschullehrerin in Berlin

(im Anschluss an PA 05/2016, Entscheidung 2, und PA 03/2017, Entscheidung 1)

BAG, Urteil vom 27.08.2020 (8 AZR 62/19) -, Pressemitteilung Nr. 28/20

Bereits in der PA 03/2017 hatte ich angesichts der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bezweifelt, dass eine Revision des Landes Berlin gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hohe Erfolgsaussichten haben würde. Nun war die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht wie erwartet erfolglos. In der Pressemitteilung heißt es zur Begründung der Entscheidung:

"... Sowohl die Revision des beklagten Landes als auch die Anschlussrevision der Klägerin hatten vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Klägerin kann von dem beklagten Land nach § 15 Abs. 2 AGG wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des AGG die Zahlung einer Entschädigung iHv. 5.159,88 Euro verlangen. Die Klägerin hat als erfolglose Bewerberin eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG erfahren. Der Umstand, dass ein Mitarbeiter der Zentralen Bewerbungsstelle die Klägerin im Anschluss an das Bewerbungsgespräch auf die Rechtslage nach dem sog. Berliner Neutralitätsgesetz angesprochen und die Klägerin daraufhin erklärt hat, sie werde das Kopftuch auch im Unterricht nicht ablegen, begründet die Vermutung, dass die Klägerin wegen der

Religion benachteiligt wurde. Diese Vermutung hat das beklagte Land nicht widerlegt. Die Benachteiligung der Klägerin ist nicht nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Das beklagte Land kann sich insoweit nicht mit Erfolg auf die in § 2 Berliner Neutralitätsgesetz getroffene Regelung berufen, wonach es Lehrkräften ua. untersagt ist, innerhalb des Dienstes auffallende religiös oder weltanschaulich geprägte Kleidungsstücke und damit auch ein sog. islamisches Kopftuch zu tragen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, an die der Senat nach § 31 Abs. 1 BVerfGG gebunden ist, führt eine Regelung, die - wie § 2 Berliner Neutralitätsgesetz - das Tragen eines sog. islamischen Kopftuchs durch eine Lehrkraft im Dienst ohne Weiteres, dh. schon wegen der bloß abstrakten Eignung zur Begründung einer Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität in einer öffentlichen bekenntnisoffenen Gemeinschaftsschule verbietet, zu einem unverhältnismäßigen Eingriff in die Religionsfreiheit nach Art. 4 GG, sofern das Tragen des Kopftuchs - wie hier im Fall der Klägerin - nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. § 2 Berliner Neutralitätsgesetz ist in diesen Fällen daher verfassungskonform dahin auszulegen, dass das

Verbot des Tragens eines sog. islamischen Kopftuchs nur im Fall einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität gilt. Eine solche konkrete Gefahr für diese Schutzgüter hat das beklagte Land indes nicht dargetan. Aus den Vorgaben von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG, die der nationale Gesetzgeber mit § 8 Abs. 1 AGG in das nationale Recht umgesetzt hat, und aus den in Art. 10 und Art. 24 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union getroffenen Regelungen ergibt sich für das vorliegende Verfahren nichts Abweichendes. Den Bestimmungen in §§ 2 bis 4 Berliner Neutralitätsgesetz fehlt es bereits an der unionsrechtlich erforderlichen Kohärenz. Mit den Ausnahmeregelungen in den §§ 3 und 4 Berliner Neutralitätsgesetz stellt der Berliner Gesetzgeber sein dem § 2 Berliner Neutralitätsgesetz zugrundeliegendes Regelungskonzept selbst in Frage. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über die Höhe der der Klägerin zustehenden Entschädigung hielt im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Kontrolle stand. ..."

Dazu passt die jüngste Entscheidung des Berliner Justizsenators, dass auch Referendarinnen im Justizdienst in Sitzungsververtretungen ein Kopftuch tragen dürfen.

2 Keine Verpflichtung zur Nutzung eines Zeiterfassungssystems mit Fingerabdruckscanner

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020 (10 Sa 2130/19), Pressemitteilung Nr. 22/20 vom 25.08.2020

Die Parteien stritten um eine Abmahnung, weil ein Arbeitnehmer sich unter Hinweis auf die DSGVO weigerte, ein Zeiterfassungssystem unter Erfassung von biometrischen Daten zu nutzen. Und tatsächlich gab ihm das LAG recht. In der Pressemitteilung heißt es:

"Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer nicht zu einer Zeiterfassung per Fingerabdruck-Scanner verpflichtet ist.

Der Kläger ist in einer radiologischen Praxis als Medizinisch-Technischer Assistent tätig. Der Arbeitgeber führte ein Zeiterfassungssystem ein, das mit einem Fingerabdruck-Scanner bedient wird. Das eingeführte System ver-

arbeitet nicht den Fingerabdruck als Ganzes, sondern die Fingerlinienverzweigungen (Minutien). Der Kläger lehnte eine Benutzung dieses Systems ab. Der Arbeitgeber erteilte ihm deshalb eine Abmahnung, gegen die sich der Kläger gewandt hat. Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitnehmer dieses Zeiterfassungssystem nicht nutzen muss. Auch wenn das System nur Fingerlinienverzweigungen (Minutien) verarbeitet, handle es sich um biometrische Daten. Eine Verarbeitung solcher Daten sei nach Art. 9 Abs. 2 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur ausnahmsweise möglich. Für den vorliegenden Fall könne auch ausgehend von der Bedeutung der Arbeitszeiterfassung nicht festge-

stellt werden, dass eine solche Erfassung unter Einsatz biometrischer Daten im Sinne dieser Bestimmungen erforderlich sei. Entsprechend sei eine Erfassung ohne Einwilligung des Arbeitnehmers nicht zulässig. Die Weigerung der Nutzung stelle deshalb keine Pflichtverletzung dar, der Kläger könne die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen."

Die Revision wurde nicht zugelassen.

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