THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

NEWSLETTER ARBEITSRECHT
OKTOBER 2012

BAG, Urteil vom 20.09.2012 – 6 AZR 155/11 –
Formunwirksame Unterrichtung des Betriebsrates
über Massenentlassungen kann geheilt werden

BAG, Urteil vom 18.10.2012 – 6 AZR 261/11 –
Anspruch auf Strukturausgleich wegen Überleitung vom BAT in den TV-L

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.07.2012 – 10 Sa 685/11 –
Krankheitsbedingte Kündigung bei langer Arbeitsunfähigkeit

LAG Köln, Urteil vom 05.07.2012 – 6 Sa 71/12 –
Strafanzeige gegen Arbeitgeber kann außergerichtliche Kündigung rechtfertigen

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 28.03.2012 – 55 Ca 2426/12 –
Ablehnung einer Bewerberin wegen Tragens eines Kopftuches
ist diskriminierend und löst einen Anspruch
auf Entschädigung nach AGG aus

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 20.09.2012 – 6 AZR 155/11 – Formunwirksame Unterrichtung des Betriebsrates über Massenentlassungen kann geheilt werden

EINLEITUNG:

Bei Massenentlassungen hat der Arbeitgeber den Betriebsrat gemäß § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG schriftlich über die Gründe für die geplanten Entlassungen zu unterrichten und sich mit ihm zu beraten.

Diese als sog. Konsultationsverfahren bezeichnete Beteiligung des Betriebsrates erfordert auch nach der Massenentlassungsrichtlinie nur die Erteilung von Informationen und die Beratung mit dem Betriebsrat, nicht jedoch den förmlichen Abschluss von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen. Eine Einigung muss mit dem Betriebsrat nicht erzielt werden. Auch eine bestimmte Verhandlungsdauer ist weder europarechtlich noch nach nationalem Recht vorgeschrieben.

Die Rechtsfolgen einer Missachtung der Unterrichtungspflicht sind nicht gesetzlich geregelt. Die Meinungen im Schrifttum sind geteilt und reichen von Unwirksamkeit der Kündigung über die Qualifizierung der Betriebsratsbeteiligung als mittelbare Wirksamkeitsvoraussetzung, die Gewährung eines Nachteilsausgleichs in entsprechender Anwendung des § 113 BetrVG bis hin zu einer deutlichen Differenzierung zwischen § 17 Abs 2 und Abs 3 KSchG und damit einem weitestgehenden Fehlen materiellrechtlicher Auswirkungen im Einzelfall. Diese Diskussion ist durch die geänderte Rechtsprechung zum Entlassungsbegriff neu belebt worden. Der Gesetzeswortlaut scheint für die letztgenannte Auffassung zu sprechen. Dem ist jedoch entge-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

genzuhalten, dass gerade im Bereich der Massenentlassung, in dem durch tatsächliches Verhalten Fakten geschaffen werden, nur eine effektive Sanktionierung pflichtwidrigen Verhaltens zur Gesetzestreue anzuhalten vermag. Im Sinne einer richtlinienkonformen Auslegung wird deshalb das Eingreifen individualrechtlicher Auswirkungen verlangt. Beruft sich der Arbeitnehmer auf die fehlerhafte oder unterlassene Unterrichtung des Betriebsrates, hat dies mithin die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge.

Im Falle eines Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis des § 17 Abs 2 KSchG aber inhaltlich erfolgter Unterrichtung hat das BAG jetzt aber entschieden, dass dadurch nicht die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Kündigung eingetreten ist.

SACHVERHALT:

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen eines Unternehmens schloss der Insolvenzverwalter mit dem Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste für drei Betriebe. Der Interessenausgleich beinhaltete Auskünfte, die dem Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 KSchG bei einer Massenentlassung zu erteilen sind. Er enthielt gleichzeitig eine abschließende Erklärung des Gesamtbetriebsrats, mit dem eine umfassende Unterrichtung gem. § 17 Abs. 2 KSchG bestätigt wurde. Der von beiden Seiten unterzeichnete Interessenausgleich lag der Massenentlassungsanzeige an die Agentur für Arbeit bei. Nach Eingang der Anzeige kündigte der Insolvenzverwalter den betroffenen Arbeitnehmern. Eine Arbeitnehmerin hielt die Kündigung für unwirksam. Der Insolvenzverwalter habe den Gesamtbetriebsrat nicht schriftformgerecht gem. § 126 BGB über die Angaben nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG unterrichtet.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

ENTSCHEIDUNG:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Nach Auffassung des BAG spielt es keine Rolle, ob der Insolvenzverwalter den Interessenausgleich vor dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden unterschrieben habe oder danach. Jedenfalls hätte der Arbeitnehmervertretung die nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG geforderten Angaben in einem nicht unterzeichneten Dokument vorgelegen. Es könne dahinstehen, ob die Unterrichtung nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG der Schriftform gem. § 126 BGB mit einer Unterschrift bedürfe. Einen etwaigen Schriftformmangel habe der Gesamtbetriebsrat durch seine abschließende Stellungnahme im Interessenausgleich geheilt.

Zweck der Unterrichtung sei es, die Vorgaben in Art. 2 Abs. 3 Unterabsatz 1 b der Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG umzusetzen. Nach der Auslegung des EuGH müsse die Arbeitnehmervertretung in der Lage sein, konstruktive Vorschläge zu unterbreiten, um die Massenentlassung zu verhindern oder einzuschränken. Diesem Zweck genüge es, wenn ihr ausreichende, schriftliche Angaben des Arbeitgebers zu den geplanten Entlassungen vorliegen und sie abschließend dazu Stellung nehme.

FAZIT:

Es ist erfreulich, dass der Formalismus bei Massenentlassungen in diesem Punkt nicht übertrieben wird. Die Fallstricke in einem Massenentlassungsverfahren sind für den Arbeitgeber so oder so sehr zahlreich.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 18.10.2012 – 6 AZR 261/11 – Anspruch auf Strukturausgleich wegen Überleitung vom BAT in den TV-L

EINLEITUNG:

Seit dem 01.11.2006 gilt anstelle des BAT in den meisten Bundesländern für Landesangestellte der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Der TV-L führte zu grundlegenden Änderungen bei der Bezahlung. Während früher Lebensalter und familienbezogene Merkmale (Ehe, Kinder) für die Vergütung wichtig waren, sind es auf der Grundlage des TV-L vor allem Berufserfahrung und Leistungen.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse vom BAT in den TV-L übergeleitet wurden, können künftig nicht mehr damit rechnen, dass sich ihre Gehälter allein durch den Anstieg des Lebensalters, Verheiratung und Geburt von Kindern erhöht. Die bisherigen dienstzeitabhängigen Höhergruppierungen und die rein altersbedingten Gehaltsaufbesserungen sind mit dem TV-L entfallen.

Dieser Verlust, die sogenannten Expektanzverluste werden durch Strukturausgleich zum Teil ausgeglichen. Er beträgt zwischen 10,00 und 110,00 EUR monatlich und wird auf der Grundlage von § 12 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-L) gewährt.

Strittig war bisher, ob der Strukturausgleich auch solchen Landesangestellten zusteht, die in ihre Ausgangs-Vergütungsgruppe nach dem BAT durch eine Höhergruppierung aufgrund des

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

sogenannten Bewährungsaufstiegs gelangt waren.

SACHVERHALT:

Ein beim beklagten Land teilzeitbeschäftigter Angestellter wurde im Jahre 2004 im Wege des Bewährungsaufstieges aus der Vergütungsgruppe IV a BAT in die Vergütungsgruppe III BAT höhergruppiert. Zum 01.11.2006 wurde er dann in die Vergütungsgruppe 11 TV-L übergeleitet. Der Angestellte war der Ansicht, er habe Anspruch auf Strukturausgleich von 73,22 € monatlich. In der dritten Spalte der Tabelle stehe unter der Überschrift „Aufstieg“ der Begriff „ohne“. Das treffe auf ihn zu, weil er zum Stichtag 01.11.2006 nicht mehr im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges in eine höhere Vergütungsgruppe aufsteigen konnte.

Das beklagte Land lehnte den Strukturausgleich ab, da der Angestellte bereits die Vergütungsgruppe III durch Bewährungsaufstieg erreicht hatte.

ENTSCHEIDUNG:

Das Arbeitsgericht wies die Klage des Angestellten ab. Das LAG und das BAG dagegen gaben ihr statt. Durch Auslegung des Tarifvertrages ließe sich nicht feststellen, ob das Merkmal „Aufstieg – ohne“ nur erfüllt sei, wenn der Angestellte zur Erfüllung des TV-L am 01.11.2006 ohne vorherigen Aufstieg in einer Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen sei, aus der kein Aufstieg möglich war, oder ob es ausreichte, wenn er nicht mehr (weiter) aus seiner Vergütungsgruppe aufsteigen konnte. Die Auslegungskriterien Wortlaut, Sinn und Zweck, Tarifsystematik und Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages führten zu keinem eindeutigen Ergebnis.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Nach dem Grundsatz der objektiven Auslegung des Gebotes der Normenklarheit sei „Aufstieg ohne“ daher so zu verstehen, dass der Anspruch auf Strukturausgleich bereits bestehe, wenn die Vergütungsgruppe des betreffenden Zeitpunkts des Inkrafttreten des TVÜ keinen (weiteren) Aufstieg zuließe.

FAZIT:

Für den Anspruch auf Strukturausgleich wegen Überleitung vom BAT in den TV-L ist es unerheblich, ob der Angestellte die in der zweiten Spalte der maßgeblichen Tabelle genannte Vergütungsgruppe vor Inkrafttreten des TVÜ im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges erreicht hat oder nicht.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 05.07.2012 – 10 Sa 685/11 – Krankheitsbedingte Kündigung bei langer Arbeitsunfähigkeit

EINLEITUNG:

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, so ist der Arbeitgeber zum Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) verpflichtet. Diese Maßnahme soll helfen, Beschäftigte, die länger krank sind, wieder in den Arbeitsprozess einzubinden.

Wird einem Arbeitnehmer krankheitsbedingt gekündigt, so ist die Kündigung nicht allein schon deswegen unwirksam, weil dem Arbeitgeber vorzuwerfen ist, er sei seiner Pflicht zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nicht oder nicht ausreichend nachgekommen.

SACHVERHALT:

Ein in der Heilerziehungspflege bei einem kirchlichen Orden angestellter Arbeitnehmer erlitt im September 2007 einen epileptischen Anfall und war infolge dessen längere Zeit arbeitsunfähig. Im Zuge einer Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben stellte sich heraus, dass der Arbeitnehmer die vor seiner Erkrankung ausgeübte Tätigkeit nicht mehr ausführen kann. Der Orden kündigte dem Pfleger mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung krankheitsbedingt.

ENTSCHEIDUNG:

Das Arbeitsgericht Koblenz gab der Kündigungsschutzklage statt. Das LAG Mainz wies die Klage dagegen ab. Die Kündi-

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

gung sei wegen einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit auch gem. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Der Arbeitnehmer sei vor Ausspruch der Kündigung dreieinhalb Jahre ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Aufgrund seiner körperlichen Einschränkungen könne er seine bisherige Tätigkeit als Heilerziehungspfleger nicht mehr ausüben. Damit liege eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Belange vor.

Die Kündigung sei auch nicht deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber kein ordnungsgemäßes BEM durchgeführt habe. Es müssten auch in tatsächlicher Hinsicht bei der Durchführung Möglichkeiten nach einer alternativen Beschäftigung bestanden haben. Der Arbeitgeber habe vorgetragen, dass der Arbeitnehmer weder auf seinem ursprünglichen noch auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden konnte. Auch die abschließende Interessenabwägung führe nicht zu einem anderen Ergebnis. Bei einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit sei davon auszugehen, dass der Arbeitgeber eine weitere unabsehbare Zeit nicht billigerweise hinzunehmen brauche.

FAZIT:

Die Entscheidung bestätigt die überwiegend vertretene Auffassung.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

LAG Köln, Urteil vom 05.07.2012 – 6 Sa 71/12 – Strafanzeige gegen Arbeitgeber kann außergerichtliche Kündigung rechtfertigen

EINLEITUNG:

Unter dem Begriff Whistleblowing ist im Zeitalter von Wikileaks ein Verhalten bekannt, bei dem ein Informant Missstände, wie z. B. illegales Verhalten, Bestechung, Diskriminierung etc. an die Öffentlichkeit bringt. Ist der Informant ein Arbeitnehmer, der ein vorwerfbares Verhalten seines Arbeitgebers, sei es der Geschäftsführung oder eines Vorgesetzten, in der Öffentlichkeit verbreitet oder bei Aufsichtsbehörden bzw. Strafverfolgungsbehörden anzeigt, stellt sich einerseits die Frage, ob der Arbeitgeber wegen der Loyalitätsverletzung, die in der Anprangerung eines Fehlverhaltens liegt, arbeitsrechtliche Maßnahme bis hin zur Kündigung ergreifen darf oder andererseits der Arbeitnehmer wegen des öffentlichen Interesses Missstände abzustellen, der Arbeitnehmer eines besonderen Schutzes bedarf. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte unterfallen Anzeigen eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber gesetzlich dem Recht auf freie Meinungsäußerung nach Artikel 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

SACHVERHALT:

Die Eltern zweier Kinder im Alter von 10 Monaten und 2 Jahren beschäftigten eine Hauswirtschafterin. Nachdem die Eltern das Arbeitsverhältnis in der Probezeit gekündigt hatten, zeigte die Hauswirtschafterin sie beim Jugendamt wegen Verwahrlosung der Kinder an. Die Eltern konnten durch ein kinderärztliches Attest nachweisen, dass die Tochter einen altersgemäß unauf-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

fälligen Untersuchungsbefund aufwiesen und keine Anzeichen einer Verwahrlosung vorlägen. Aufgrund der Anzeige kündigten die Eltern außerordentlich.

ENSCHEIDUNG:

Das LAG Köln wies die Klage ab. Der Arbeitnehmer müsse grundsätzlich den Ruf seines Arbeitgebers schützen. Wesentlich sei dabei unter anderem, ob der Arbeitnehmer die Offenlegung im guten Glauben und in der Überzeugung vorgenommen habe, dass die Information wahr sei, es im öffentlichen Interesse liege und keine anderen, diskreteren Mittel existierten, um gegen den angeprangerten Missstand vorzugehen.

Auch mit Rücksicht auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, wonach Anzeige gegen den Arbeitgeber dem Recht der freien Meinungsäußerung nach Artikel 10 EMRK unterfielen, stelle die Anzeige im vorliegenden Fall eine unverhältnismäßige Reaktion auf die zuvor ausgesprochene Kündigung dar. Dabei käme es nicht darauf an, ob sich die Vorwürfe im Ergebnis als richtig erwiesen oder nicht. Die Hauswirtschafterin hätte zunächst unter Beachtung ihrer Loyalitätspflichten versuchen müssen, die Angelegenheit intern zu klären. Erst nach Scheitern eines solchen Versuchs hätte sie eine Behörde einschalten dürfen.

FAZIT:

Berechtigte Beanstandungen dürfen nicht „unter den Teppich gekehrt“ werden. Auf der anderen Seite darf Denunziantentum kein Vorschub geleistet werden. Erstattet ein Arbeitnehmer Anzeige gegen seinen Arbeitgeber wegen angeblicher Missstände im Betrieb, kann es mit Blick auf die dadurch verursachte Rufs-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

chädigung oft dahinstehen, ob sich die Vorwürfe im Ergebnis bestätigen oder nicht.

In dieser Konfliktlage die richtige Entscheidung zu treffen, ist für die Verantwortlichen schwierig. Eine Orientierungshilfe können die Entwürfe verschiedener Bundestagsfraktionen zur gesetzlichen Regelung dieser Problematik geben (SPD-Fraktion Entwurf des „Gesetz zum Schutz für Hinweisgeber – Whistleblower“ (BT-Drucksache 17/8567, Fraktion Bündnis 90/Die Grüne Entwurf des „Gesetz zur Förderung von Transparenz und zum Diskriminierungsschutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern (Whistleblower-Schutzgesetz)“ (BT-Drucksache 17/9782).

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 28.03.2012 – 55 Ca 2426/12 – Ablehnung einer Bewerberin wegen Tragens eines Kopftuches ist diskriminierend und löst einen Anspruch auf Entschädigung nach AGG aus

EINLEITUNG:

Vorschriften des Arbeitgebers bestimmte Kleidungsstücke zu tragen oder auch nicht, z.B. Burka, Turban, Kippa oder Kopftücher stehen seit jeher in einem besonderen Spannungsverhältnis. Bei derartigen Anordnungen kommt eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG wegen der Religion in Betracht.

Eine Benachteiligung ist ausgeschlossen, wenn die Vorschriften durch ein rechtmäßiges Ziel, wie beispielsweise den öffentlichen Gesundheits- oder Arbeitsschutz gerechtfertigt sind. Besondere Kleidungsordnungen im Lebensmittelbereich und in so genannten Reinräumen oder zur Einhaltung von Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sind daher grundsätzlich zulässig.

Auch das Verbot eines Kopftuches kann ausnahmsweise mit der Eigenart der Tätigkeit nach § 8 gerechtfertigt werden. Allein die Befürchtung des Arbeitgebers, die Bekleidung könne abschreckend auf Kunden wirken, ist aber kein rechtmäßiges Ziel im Sinne des Gesetzes, was schon aus einer Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2002 gefolgert werden konnte. Das Gericht hatte die aufgrund des Tragens eines Kopftuches ausgesprochene Kündigung einer Verkäuferin als unwirksam eingestuft, dabei aber zugleich deutlich gemacht, dass ein erheblicher Eingriff in die durch Art. 12 GG garantierte Unternehmerfreiheit beispielsweise durch hohe wirtschaftliche Einbußen eine ande-

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

re Beurteilung rechtfertigen könnte. Das Arbeitsgericht Berlin hatte jetzt über den Entschädigungsanspruch einer Bewerberin zu entscheiden, die geltend machte, sie sei abgelehnt worden, weil sie sich nicht bereitgefunden habe bei der Arbeit auf das Tragen eines Kopftuches zu verzichten.

SACHVERHALT:

Eine Abiturientin hatte sich um eine Ausbildungsstelle als Zahnarzthelferin beworben. Der Zahnarzt gab beim Vorstellungsgespräch zu erkennen, dass er an einer Einstellung großes Interesse habe, verlangte aber, die Abiturientin müsse bei der Arbeit auf ihr Kopftuch verzichten. Damit wollte sich die Abiturientin nicht einverstanden erklären. Die Stelle blieb anschließend unbesetzt.

ENTSCHEIDUNG:

Das Arbeitsgericht Berlin entschied, dass eine Verletzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorliegt. Werde eine Bewerberin bereits vor Abschluss des Bewerbungsverfahrens aus dem Kreis möglicher Bewerberinnen ausgeschlossen, weil sie ein Kopftuch auch während der Arbeitszeit tragen wolle, liege eine Diskriminierung nach dem AGG wegen ihrer Religionsausübung vor. Trage eine muslimische Frau in der Öffentlichkeit in Kopftuch, sei dies als Teil ihres religiösen Bekenntnisses als Art der Religionsausübung anzuerkennen. Es bestehe auch kein zahnmedizinischer Grund, das Kopftuch abzulegen.

Der Zahnarzt wurde verurteilt, die Ausbildungsvergütungen für 3 Monate als Entschädigung zu zahlen (1.470,00 €).

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

FAZIT:

Für den Entschädigungsanspruch muss der Arbeitnehmer lediglich Indiz-Tatsachen darlegen und beweisen, die auf eine mittelbare Diskriminierung wegen eines verpönten Merkmals schließen lassen. Arbeitgeber sind deshalb gehalten, im Bewerbungsverfahren jeden Anschein zu vermeiden, der auf eine Berücksichtigung verpönter Diskriminierungsmerkmale hinweisen könnte. Die Ablehnung allein löst keinen Entschädigungsanspruch aus, nur weil die Bewerberin im Vorstellungsgespräch ein Kopftuch trägt. Das Problem des Zahnarztes war ganz offensichtlich, dass er die Abiturientin gerne genommen hätte aber eben nur ohne Kopftuch.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Sie brauchen detailliertere Informationen?
Sie hätten gerne ein persönliches Gespräch zu Themen dieser Ausgabe?
Sie haben Fragen zu unserer Veranstaltung?

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.
info@thomsen-ra.de

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen