

Das BAG hatte am 27.8.2020 über eine mutmaßliche Diskriminierung wegen der Religionszugehörigkeit einer angehenden Lehrerin zu entscheiden (BAG PM Nr. 28/20 vom 28.8.2020). Die Diplom-Informatikerin bewarb sich auf eine Stelle als Oberstufenlehrerin für Informatik in Berlin. Sie selbst bezeichnet sich als gläubige Muslima. Daher bestätigte sie auf Nachfrage nach dem Bewerbungsgespräch, dass sie trotz des Berliner Neutralitätsgesetzes vor habe, im Unterricht ein Kopftuch zu tragen. Die Bewerbung blieb erfolglos. Daraufhin nahm die Informatikerin die Stadt Berlin auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Anspruch. Während das ArbG die Klage noch abwies, sprach das LAG der Klägerin eine Entschädigung zu. Die Revisionsinstanz schloss sich dem LAG an und bestätigte die Höhe der Entschädigung. Der Stadt sei es nicht gelungen, die Vermutung zu widerlegen, die Klägerin sei aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit nicht für die Stelle berücksichtigt worden. Nach der Rechtsprechung des BVerfG sei das Berliner Neutralitätsgesetz, das eine staatliche Neutralität bezüglich religiöser Bekundungen in Schulen fordert, verfassungskonform auszulegen. Ohne die Darlegung einer konkreten Gefährdung des Schulfriedens durch das Tragen eines Kopftuchs stelle das generelle Verbot des Tragens eines solchen oder eben die Nichtberücksichtigung im Bewerbungsverfahren einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Religionsfreiheit gem. Art. 4 GG dar.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch auflösende Bedingung im Flugbetrieb

1. Das Arbeitsverhältnis eines flugdienstuntauglichen Flugbegleiters endet nicht aufgrund der in § 20 Abs. 1 Buchst. a MTV Nr. 2 geregelten auflösenden Bedingung, wenn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Bodendienst besteht und der Arbeitnehmer eine solche Weiterbeschäftigung vom Arbeitgeber verlangt (Rn. 22).

2. Hat der Arbeitgeber entgegen § 84 Abs. 2 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (seit 1. Januar 2018: § 167 Abs. 2 SGB IX) ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) nicht durchgeführt, trifft ihn im Hinblick auf das Fehlen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Bedingungskontrollrechtsstreit eine gesteigerte Darlegungslast. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber ein gebotenes bEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt hat. Er hat in diesen Fällen von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer bereits genannte Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten zu prüfen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen eine Weiterbeschäftigung im Bodendienst nicht in Betracht kommt (Rn. 27).

3. § 84 Abs. 2 SGB IX (seit 1. Januar 2018: § 167 Abs. 2 SGB IX) schreibt in Bezug auf das bEM zwar weder konkrete Maßnahmen noch ein bestimmtes Verfahren vor. Es lassen sich aus dem Gesetz jedoch Mindeststandards ableiten, die vom Arbeitgeber zu beachten sind. Zu diesen gehört es, die gesetzlich dafür vorgesehenen Stellen, Ämter und Personen zu beteiligen und zusammen mit ihnen eine an den Zielen des bEM orientierte Klärung ernsthaft zu versuchen. Daher müssen vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten, die von Teilnehmern des bEM vorgeschlagen werden, sachlich erörtert werden (Rn. 32).

BAG, Urteil vom 20.5.2020 – 7 AZR 100/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2035-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Mitbestimmung bei der Wahl der Sprache im Betrieb

1. Der Betriebsrat kann nicht verlangen, dass der Vertreter des Arbeitgebers in Gesprächen mit ihm – dem Betriebsrat – in deutscher Sprache spricht und diese versteht, wenn gewährleistet ist, dass jeweils entsprechende Übersetzungen erfolgen.

2. Existieren keine arbeitgeberseitigen Vorgaben zur Verwendung einer Sprache, kann der Betriebsrat ein Begehren dahingehend, dass der Arbeitgeber bzw. sein Filialleiter mit Mitarbeitern immer in deutscher Sprache kommunizieren muss, auch nicht auf eine Verletzung des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stützen.

3. Zur Auslegung entsprechender Unterlassungs- bzw. Handlungsansprüche

LAG Nürnberg, Beschluss vom 18.6.2020 – 1 TaBV 33/19
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2035-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Köln: Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung

Eine Kündigung aus wichtigem Grund wegen eines sexuellen Übergriffs ist gerechtfertigt, wenn nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme feststeht, dass ein männlicher Arbeitnehmer eine Kollegin mit einer Hand erst in ihren Schritt gefasst hat, sich dann selber in den Schritt fasst und anschließend „Oh, da tut sich ja was“ ausruft.

LAG Köln, Urteil vom 19.6.2020 – 4 Sa 644/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2035-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Köln: Auslegung eines älteren Interessenausgleichs wegen nunmehr coronabedingter Betriebsstilllegung

Ein Interessenausgleich – sowie der dazu gehörende Sozialplan – bei einer Fluggesell-

schaft, der aus dem Jahre 2015 stammt, erfasst als konkrete Änderung des Flugbetriebes jedenfalls nicht die coronabedingte Stilllegung des gesamten Flugbetriebs, wenn im Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs gerade einmal die Neuausrichtung des Flugbetriebes hin zum Wet-Lease-Operator unter möglicher Schließung einzelner Stationen zu nicht näher definierten Zeitpunkten geplant war. Der Sozialplan aus dem Jahre 2015 kann daher nicht die sozialen Nachteile der Arbeitnehmer mildern, die mit der nunmehr geplanten Stilllegung des gesamten Flugbetriebes verbunden sind.

LAG Köln, Urteil vom 12.6.2020 – 7 TaBV 69/19
Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2035-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Verwaltung

Bundesregierung: Quarantäneregelung für Reiserückkehrer

Bundeskanzlerin Angela Merkel und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder haben sich auf weitere Maßnahmen verständigt, um die Ausbreitung des Coronavirus in Deutschland einzudämmen. Danach gilt die Quarantänepflicht für Reiserückkehrer aus Risikogebieten weiterhin unverzüglich nach Rückkehr – auch die Testpflicht bleibt zunächst wie bisher bestehen. Rückkehrer aus Risikogebieten sollen zukünftig ihre Quarantäne frühestens durch einen Test ab dem fünften Tag nach Rückkehr beenden können. Die Umsetzung dieser Regelung soll möglichst zum 1. Oktober 2020 erfolgen. Für Einreisende aus Nicht-Risikogebieten entfällt ab dem 15. September die Möglichkeit für einen kostenlosen Corona-Test.
(PM vom 27.8.2020)

Bundesregierung, Beschluss vom 27.8.2020
Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2035-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)