

## // Im Blickpunkt

Das Bundesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 20.1.2009 entschieden, dass sich eine tarifzuständige Gewerkschaft an Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden darf, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. *Mehrens* hinterfragt diese Rechtsprechung in seinem Aufsatz kritisch und versucht, einen für die Praxis tauglichen Interessenausgleich zu entwickeln, während *Lipinski/Reinhardt* dieses Urteil kommentieren.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Dr. Wolfgang Lipinski**, RA/FAArbR, Partner bei der Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft, München

**Neues zum „Kopftuchverbot“**

Vor einigen Jahren hatte eine Entscheidung des BVerfG für Diskussionen gesorgt. Danach durfte die Übernahme einer Lehrerin in den Schuldienst nicht verweigert werden, obwohl sie während des Unterrichts ein Kopftuch trug. Jedoch könne der Landesgesetzgeber entsprechende Regelungen schaffen, die ein „Kopftuchverbot“ rechtfertigten. In vielen Bundesländern (z. B. NRW) ist dies geschehen. Das BAG hatte nun in einem Urteil vom 20.8.2009 – 2 AZR 499/08 – folgenden Fall zu entscheiden: Eine islamische Sozialpädagogin hatte jahrelang ein islamisches Kopftuch getragen. Nachdem das Land NRW sie aufgefordert hatte, es während des Unterrichts abzunehmen, hatte sie ihr Haar nahtlos mit einer Baskenmütze verdeckt. Das Land war der Auffassung, die Mütze sei nur der Ersatz für das Kopftuch und mahnte die Pädagogin ab. Das BAG wies ihre Klage gegen dieses Vorgehen ab. Das Landesgesetz sei auch im Hinblick auf Diskriminierungsverbote rechtmäßig und das Tragen der Baskenmütze als unzulässige religiöse Bekundung zu verstehen. Das ist konsequent: Damals war entschieden worden, dass durch ein Gesetz den Rechten von Eltern und Schülern sowie dem staatlichen Erziehungsauftrag der Vorzug vor der Religionsfreiheit einer einzelnen Lehrkraft gegeben werden kann. Dann ist es aber auch folgerichtig, keine Schlupflöcher zuzulassen. Zwar behauptete die Pädagogin, sie trage die Baskenmütze lediglich als „modisches Accessoire“. Angesichts der Vorgeschichte wirkt das jedoch unglaubwürdig. Außerdem kommt es auf den Empfän-

gerhorizont an. Objektive Dritte mussten das Tragen der Mütze als religiöse Bekundung verstehen, die dem staatlichen Neutralitätsgebot entgegensteht. Eben wegen dieses Gebots ist die Entscheidung auch richtig: Denn besonders in Bildungseinrichtungen, in denen Schüler verschiedener Kulturen zusammentreffen, ist es wichtig, dass ein Lehrer ggf. als neutraler Schlichter auftreten kann und nicht durch vermeidbare äußere Merkmale in den Verdacht der Parteilichkeit gerät.

**Entscheidungen****BAG: Gezillerte Versicherungstarife bei Entgeltumwandlungen**

Mit einem Grundsatzurteil vom 15.9.2009 – 3 AZR 17/09 – hat das BAG entschieden, dass bei der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gezillerte Verträge nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstoßen. Sie können allerdings eine unangemessene Benachteiligung des versicherten Arbeitnehmers i. S. d. § 307 BGB darstellen. Angemessen könnte es sein, die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen. Soweit die vorgesehene Verrechnung der Abschluss- und Vertriebskosten einer Rechtskontrolle nicht standhält, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung, sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung.

(Quelle: PM BAG vom 15.9.2009)

**BAG: Verwirkung des Widerspruchsrechts**

Das BAG hat mit Urteil vom 2.4.2009 – 8 AZR 262/07 – entschieden, dass nur eine ordnungsgemäße Unterrichtung über einen beabsichtigten Betriebsübergang (§ 613a Abs. 5 BGB) für den betroffenen Arbeitnehmer die einmonatige Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 S. 1 BGB in Lauf setzt. Allerdings kann das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers verirken. Könnte sich der Betriebserwerber als neuer Arbeitgeber mit Erfolg auf Umstände berufen, die zur Verwirkung

des Widerspruchsrechts geführt haben, so steht dieses Recht auch dem Betriebsveräußerer zu, unabhängig davon, ob und ggf. wann diesem die Umstände bekannt geworden sind.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2085-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**BAG: Abschaffung eines betrieblich vereinbarten Prämienlohns**

Mit Urteil vom 23.6.2009 – 1 AZR 214/08 – hat das BAG entschieden: Sieht ein Tarifvertrag neben dem Zeit- und dem Akkordlohn auch Prämienlohn als gleichberechtigte Lohnform vor, so unterliegt die Abschaffung des durch Betriebsvereinbarung eingeführten Prämienlohns der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2085-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**Hessisches LAG: Schmerzensgeldansprüche bei Arbeitsunfällen**

Nach einer Entscheidung des Hessischen LAG vom 14.7.2009 – 13 Sa 2141/08 – kann die Mitarbeiterin einer Tierarztpraxis, die während der Behandlung einer Katze durch einen Biss verletzt worden ist, von dem Arbeitgeber kein Schmerzensgeld verlangen. Ihrem Begehren stehe § 104 Abs. 1 S. 1 SGB VII entgegen, der bei Arbeitsunfällen dem geschädigten Arbeitnehmer nur dann einen Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldanspruch unmittelbar gegen den Arbeitgeber zubilligt, wenn dieser den Schaden vorsätzlich herbeigeführt habe. Das Haftungsprivileg des § 104 Abs. 1 S. 1 SGB VII greife auch bei fahrlässigem Handeln im Rahmen eines Arbeitsunfalls.

(Quelle: PM Hessisches LAG vom 31.8.2009)

**Gesetzgebung****Diskussionsentwurf zum Arbeitnehmer-Datenschutz**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 4.9.2009 einen Diskussionsentwurf für ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz vorgestellt. Eine erste kritische Würdigung der wesentlichen Inhalte des Entwurfs nimmt *Thüsing* auf „der Ersten Seite“ vor.