

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Rechte der Vertragsparteien
 - 2.1 Grundrechte
 - 2.2 Gesetzliche Regelungen
3. Abschluss des Arbeitsvertrages
 - 3.1 Allgemeines
 - 3.2 Tendenzbetriebe
4. Auswirkungen während des Arbeitsverhältnisses
 - 4.1 Grundsätzliches
 - 4.2 Kirchenaustritt
 - 4.3 Inhalt der Arbeit
 - 4.4 Verhalten bei der Arbeit
 - 4.4.1 Allgemeines
 - 4.4.2 Islamisches Kopftuch
 - 4.4.3 Mittelbare Diskriminierung
 - 4.5 Außerdienstliches Verhalten
 - 4.6 Freistellung von der Arbeit
 - 4.7 Beeinträchtigung der Arbeitsleistung

Information

1. Allgemeines

Glaubens- und Gewissenskonflikte können sich ergeben, wenn Menschen mit unterschiedlichen Überzeugungen in ein Unternehmen und seine Leistungserbringung integriert werden. Durch die demografischen Veränderungen und den Fachkräftemangel werden verstärkt Arbeitskräfte aus anderen Kulturen beschäftigt; damit nimmt auch die Gefahr zu, dass es zu solchen Konflikten kommt. Häufig führen sie zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung. Der Beitrag informiert Sie über die Rechtslage und gibt Tipps, wie sie Konflikte vermeiden bzw. mit ihnen umgehen können. Dabei wird auch die umfangreiche und teilweise widersprüchliche Rechtsprechung einbezogen.

2. Rechte der Vertragsparteien

2.1 Grundrechte

Glaubens- und Gewissenskonflikte müssen vor dem Hintergrund der Kollision von Grundrechten betrachtet werden. Art. 4 Abs. 1 GG garantiert die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses. Dieses Freiheitsrecht ist nicht nur für Gesetzgeber und Rechtsprechung bindend, es ist auch bei der Anwendung und Auslegung des Privat- und Arbeitsrechts zu beachten. Insbesondere das Vertragsrecht und der konkrete Arbeitsvertrag sind im Lichte des Art. 4 Abs. 1 GG zu interpretieren; die Grundentscheidung der religiösen und weltanschaulichen Toleranz ist so weit wie möglich umzusetzen. Die grundgesetzlich garantierte Glaubens- und Gewissensfreiheit erlaubt und rechtfertigt aber keine Sachbeschädigung, wenn die Möglichkeit besteht, ihr auf anderem Wege Rechnung zu tragen (OLG Hamm, 26.02.2015 – 5 RVs 7/15). Aber auch die Position des Arbeitgebers ist durch das

Grundgesetz geschützt. Zu nennen sind die Art. 2 Abs. 1 GG (allgemeine Handlungsfreiheit), 12 Abs. 1 GG (Freiheit der Berufsausübung) und 14 Abs. 1 GG (Eigentumsgarantie).

Während das religiöse Bekenntnis durch die Regelungen des jeweiligen Glaubens inhaltlich ausreichend beschrieben ist, ist dies bei der Weltanschauung nicht der Fall. Bei der Weltanschauung handelt es sich nach der Rechtsprechung um ein Gedankengebäude, das die Welt und die Stellung des Menschen darin umfassend erklären soll. Es enthält – wie auch die Religion - Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel des menschlichen Lebens (BAG, 22.03.1995 – 5 AZB 21/94).

Konflikte zwischen den genannten Grundrechten sind möglich und auch vorprogrammiert. Übergeordnetes Prinzip zur Lösung von strittigen Fragen ist die mit dem Arbeitsvertrag eingegangene Nebenpflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme.

Im Arbeitsverhältnis steht auch die verfassungsrechtlich garantierte Meinungsfreiheit in Glaubens- und Gewissensfragen naturgemäß im Spannungsverhältnis zu der Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber.

2.2 Gesetzliche Regelungen

Die Realisierung der Grundrechte in der Praxis soll durch gesetzliche Regelungen sichergestellt werden. Dabei handelt es sich jedoch weitgehend um Generalklauseln und unbestimmte Rechtsbegriffe, deren Inhalte, ggf. auch durch die Gerichte, näher zu definieren sind. Zu nennen sind insbesondere:

- § 106 GewO , wonach der Arbeitgeber sein Weisungsrecht nach "billigem Ermessen" näher bestimmen kann;
- § 315 BGB , der weitere Details zur Leistungsbestimmung durch eine Vertragspartei und zum Begriff des "billigen Ermessens" festlegt;
- § 242 BGB , die Grundlage für das Prinzip der Leistung nach Treu und Glauben;
- §§ 305 ff. BGB , die auch im Arbeitsrecht anzuwendende Vorschriften über die Inhaltskontrolle bei Verwendung allgemeiner Geschäftsbedingungen enthalten;
- § 275 Abs. 3 BGB , wonach der Schuldner die von ihm zu erbringende persönliche Leistung verweigern kann, wenn sie ihm nicht zugemutet werden kann;
- § 138 BGB , der die Nichtigkeit sittenwidriger Rechtsgeschäfte anordnet.

Daneben sind auch die Regelungen des AGG zu beachten. Diese schützen vor Benachteiligungen z.B. durch den Glauben. Hierauf wird im Folgenden nicht eingegangen; Einzelheiten vgl. Allgemeine Gleichbehandlung .

3. Abschluss des Arbeitsvertrages

3.1 Allgemeines

Die Glaubens- und Gewissensfreiheit kann bereits tangiert werden durch die Stellenausschreibung. Wird in einer Stellenanzeige aufgefordert, die Konfession anzugeben, kann dies i.S.v. § 22 AGG eine Vermutung begründen, dass eine Benachteiligung wegen der Religion erfolgt (vgl. auch 3.2). Dies bewirkt eine Umkehr der Beweislast; der Arbeitgeber muss dann nachweisen können, dass eine solche Benachteiligung nicht stattfand. Im Hinblick auf das von der Verfassung garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen kann diese auch Beweis dadurch führen, dass die Zugehörigkeit zu einer Kirche eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Dagegen ist die Behauptung, die Auswahlentscheidung sei allein nach dem Prinzip der Bestenauslese getroffen worden, nicht geeignet, eine Benachteiligung wegen der Religion zu widerlegen (ArbG Karlsruhe, 18.09.2020 – 1 Ca 171/19) .

Bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages muss der Arbeitnehmer Glauben und Gewissen prüfen. Kann er die angebotene Arbeit mit seinen Überzeugungen vereinbaren? Muss er damit rechnen, dass ihm im Laufe der Zeit Arbeiten zugewiesen werden, die bei ihm Glaubens- oder Gewissenskonflikte auslösen können?

Geht der Mitarbeiter trotz evtl. Vorbehalte den Arbeitsvertrag ein, legt er sich insoweit eine Selbstbeschränkung auf. Er kann später die von ihm akzeptierten Tätigkeiten nicht mit dem Hinweis auf Glaubens- oder Gewissensnöte ablehnen (st. Rechtsprechung, vgl. BAG, 22.05.2003 - 2 AZR 426/02). Allerdings muss der Betrieb seinerseits auch in diesen Fällen prüfen, ob keine Alternativen hinsichtlich der

Übertragung der kritischen Tätigkeiten gerade auf diesen Arbeitnehmer bestehen.

Praxistipp:

Ggf. muss der Betrieb beweisen können, dass der Mitarbeiter sich bereiterklärt hat, auch die kritischen Tätigkeiten auszuüben. Wichtig ist es daher, im Rahmen der Vorbereitung des Bewerbungsgespräches zu überlegen, ob es im Hinblick auf die Person des Bewerbers Vorbehalte gegen bestimmte Tätigkeiten, die Arbeitszeiten oder sonstige Pflichten geben könnte. Falls ja, ist es sinnvoll, den Bewerber explizit im Bewerbungsgespräch zu fragen, ob er diese Arbeiten ausführen wird. Da die Einstellungsverhandlungen im Allgemeinen nicht protokolliert werden, ist die Anwesenheit eines Zeugen sinnvoll.

3.2 Tendenzbetriebe

Besonderheiten sind zu beachten, wenn es sich bei dem Arbeitgeber um einen sogenannten Tendenzbetrieb handelt. Darunter fallen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Parteien und Kirchen. Für die Arbeitnehmer gelten dann besondere Loyalitätspflichten.

Für die **Kirchen** gilt ein besonderes Arbeitsrecht, das stärker auch in die Loyalitätspflichten des einzelnen Arbeitnehmers eingreift. Dies wirkt sich insbesondere auch bei Einstellungen aus. Die Frage ist insbesondere, ob Kirchen die Einstellung von Mitarbeitern von deren Konfession abhängig machen dürfen, ohne gegen das AGG zu verstoßen. § 9 Abs. 1 AGG lässt eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften zu, wenn dies unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Kirche im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Auch § 8 Abs. 1 AGG lässt eine Differenzierung in solchen Fällen unter bestimmten Voraussetzungen zu. Das BAG hat dem EuGH in diesem Zusammenhang ein Vorabentscheidungsersuchen zur Vereinbarkeit mit dem Unionsrecht (Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000) vorgelegt (BAG, 17.03.2016 – 8 AZR 501/14 [A]). Hintergrund war auch, dass das nationale Recht eine Differenzierung über das Unionsrecht hinaus auch zulässt, wenn die Anforderung der Kirche im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht gestellt wird (vgl. § 9 Abs. 1 AGG). Dazu hat der EuGH die Auffassung vertreten, dass berufliche Anforderungen, die von Kirchen gestellt werden, gerichtlich überprüft werden können, wenn der Vorwurf einer Diskriminierung erhoben wird. Nach dem Urteil des EuGH dürfen Kirchen religiöse Anforderungen stellen, wenn diese nach Art der Tätigkeit oder dem Umständen ihrer Ausführung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt (vgl. auch § 8 Abs. 1 AGG und Art. 4 Abs. 2 der Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG). Die Anforderung muss also sachlich begründet sein. Ob dies der Fall ist, müssen ggf. die Arbeitsgerichte im Einzelfall feststellen (EuGH, 17.04.2018 – C – 414/16). Dabei ist die Autonomie der Kirchen, also das Recht, die inneren Angelegenheiten hinsichtlich ihrer Arbeit und der Organisation selbst zu regeln, gegen den Schutz der Arbeitnehmer und Bewerber vor Diskriminierung abzuwägen, um einen angemessenen Ausgleich herbeizuführen. Die von der Kirche geltend gemachten wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen müssen notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten sein. Es dürfen keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug zu diesem Ethos oder dem Recht dieser Kirche in deren Entscheidung einfließen. Die Anforderungen müssen mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen. Der Zusammenhang zwischen der Religionszugehörigkeit und der angestrebten Tätigkeit kann sich auch aus der Notwendigkeit ergeben, für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche nach außen zu sorgen. Das BAG hat nunmehr entschieden, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirche i.S.v. § 9 Abs. 1 1. Alternative AGG nicht in einer Weise ausgelegt werden kann, die mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie vereinbar ist. Daher war für den Streitfall entscheidend, ob aufgrund § 9 Abs. 1 2. Alternative AGG zutrifft und die Religion des Bewerbers eine nach Art der Tätigkeit gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Dies ist nach Überzeugung des BAG bei der ausgeschriebenen Stelle (Referentenstelle u.a. für eine projektweise Berichterstattung zur UN-Antirassismuskonvention, die projektbezogene Vertretung der Diakonie gegenüber der Politik, und der Öffentlichkeit sowie die Mitarbeit in Gremien) nicht der Fall. Daher steht der Bewerberin eine Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund der Religion zu (BAG, 25.10.2018 – 8 AZR 501/14). Im Übrigen hat sich das BAG den von dem EuGH aufgestellten Grundsätzen angeschlossen.

Zu differenzieren ist hinsichtlich der Loyalitätspflichten der Arbeitnehmer von Kirchen daher danach, ob es sich um einen Mitarbeiter handelt, der verkündungsnahe Aufgaben im pastoralen und katechetischen Dienst wahrnimmt (Art. 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes bei der katholischen Kirche im Rahmen

kirchlicher Arbeitsverhältnisse). Für diese Mitarbeiter ist das persönliche Lebenszeugnis i.S.d. Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Verkündungsnah Aufgaben nimmt auch ein Kirchenmusiker wahr (LAG Düsseldorf, 12.09.2018 – 12 Sa 757/17) . Das BAG hat einen Anspruch auf Schadenersatz wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung verneint, nachdem zuvor der EGMR festgestellt hatte, dass die Kündigung des Arbeitnehmers wegen Eingehung einer neuen Partnerschaft nach Trennung von seiner Ehefrau rechtswidrig war (EGMR, 23.09.2010 u. 28.09.2012 – 1620/03). Der EGMR hatte bereits eine Entschädigung von 40.000 EUR festgesetzt (BAG, 19.12.2019 – 8 AZR 511/18) .

Außerdem gelten besondere Regelungen für die Tätigkeit im **öffentlichen Dienst**, insbesondere für Beamte. Sie müssen sich jederzeit durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten. Insofern kann auch die Glaubensfreiheit eingeschränkt sein. Ein Bewerber für eine Ausbildung bei der Bundespolizei kann abgelehnt werden, wenn er in seinem Profil in einem sozialen Netzwerk neben dem Bekenntnis zum islamischen Glauben auch eine Aussage veröffentlicht, es sei eine größere Sünde, nicht zu beten, als einen Menschen zu töten (VG Koblenz, 03.11.2016 – 2 L 1159/16 KO). Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme hat sich der Bewerber von diesen Aussagen nicht distanziert und damit den Eindruck erweckt, er identifiziere sich damit.

4. Auswirkungen während des Arbeitsverhältnisses

4.1 Grundsätzliches

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese nicht durch gesetzliche Vorschriften, kollektive oder einzelvertragliche Regelungen festgelegt sind (§ 106 S. 1 GewO). Der unbestimmte Rechtsbegriff des billigen Ermessens beinhaltet, dass die berechtigten Interessen beider Vertragspartner unter Berücksichtigung aller Umstände abgewogen werden. Dabei ist zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer die Arbeit oder deren Umstände im Hinblick auf Glauben und Gewissen zugemutet werden können. Entscheidend ist seine subjektive Sicht, deren Ernsthaftigkeit der Mitarbeiter aber z.B. bei gerichtlichen Verfahren begründen und darlegen muss (BAG, 24.05.1989 - 2 AZR 283/88). In die Abwägung der Interessen ist auch die Prognose einzubeziehen, ob damit zu rechnen ist, dass sich die Konflikte wiederholen (BAG, 24.05.1989 - 2 AZR 285/88). Darüber hinaus ist auch zu prüfen, ob der Betrieb Alternativen hat, also z.B. den Arbeitnehmer anders einsetzen oder die kritische Tätigkeit einem anderen Mitarbeiter übertragen kann. Liegen solche Alternativen vor und besteht der Betrieb dennoch auf der Übertragung an den sich in Gewissensnöten befindlichen Mitarbeiter, entspricht die Entscheidung nicht dem billigen Ermessen (BAG, 24.02.2011 - 2 AZR 636/09).

Kann die Tätigkeit dem Arbeitnehmer aus Glaubens- oder Gewissensgründen nicht zugemutet werden, ist dem Betrieb andererseits aber keine anderweitige Verwendung möglich, ist eine personenbedingte ordentliche Kündigung in Betracht zu ziehen (st. Rechtsprechung, vgl. BAG, 24.02.2011 - 2 AZR 636/09).

4.2 Kirchenaustritt

Im Zusammenhang mit den besonderen, zulässigen Regelungen im Kirchenrecht stellt sich häufig die Frage, ob der Austritt eines Mitarbeiters aus der Kirche einen Loyalitätsverstoß darstellt, der zur arbeitgeberseitigen Kündigung berechtigt. Sowohl die Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche Deutschland wie auch die Grundordnung des katholischen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse definieren den Austritt als Loyalitätsverstoß, der zur Kündigung berechtigt. Dabei sind jedoch die Grundsätze zu berücksichtigen, die der EuGH und das BAG entwickelt haben (EuGH, 11.09.2018 – C-68/17 u. BAG, 20.02.2019 – 2 AZR 746/14). Ein Kirchenaustritt kann danach nur eine Kündigung rechtfertigen, wenn die Kirchenmitgliedschaft eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung an den Mitarbeiter darstellt. Ob dies der Fall ist, richtet sich danach, ob die Funktion des Mitarbeiters "verkündungsnah" ist, d.h. er unmittelbar in die nach außen wirkende Erfüllung kirchlicher Aufgaben eingebunden ist.

Zumindest die Regelungen der katholischen Kirche schreiben für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wegen des Austritts die Abwägung der Umstände des Einzelfalles vor.

Rechtsprechung:

- Der Kirchenaustritt eines Kochs in einer Kindertagesstätte gibt der Kirche nicht das Recht, ihn außerordentlich zu kündigen (eine ordentliche Kündigung war arbeitsrechtlich nicht möglich). Die Zugehörigkeit zu der Kirche ist im Rahmen des Arbeitsverhältnisses keine berechnigte Anforderung an die persönliche Eignung. Dementsprechend liegt unter Berücksichtigung der Glaubens- und Gewissensfreiheit auch kein schuldhafter Verstoß gegen vertragliche Loyalitätspflichten vor (LAG Baden-Württemberg, 10.02.2021 – 4 Sa 27/20) .
- Ist ein Arbeitnehmer aus der katholischen Kirche ausgetreten und erfährt der Arbeitgeber dies während der Wartezeit i.S.v. § 1 KSchG , so verstößt eine daraufhin ausgesprochene Kündigung nicht gegen §§ 1 und 7 AGG (LAG Hamm, 24.09.2020 - 18 Sa 210/20) . Das Gericht kam zu der Auffassung, bei einer Hebamme stelle die Zugehörigkeit zu der Kirche eine der Art nach gerechtfertigte berufliche Anforderung dar.

4.3 Inhalt der Arbeit

Probleme können entstehen, wenn einzelne Arbeitsinhalte mit Glauben und Gewissen des Mitarbeiters nicht in Einklang zu bringen sind bzw. er versucht, die Arbeitsinhalte entsprechend seiner Lebensgrundsätze zu verändern. Die Glaubens- und Gewissensfreiheit im Arbeitsverhältnis ist nicht absolut und schrankenlos, sondern muss auch den Anspruch des Arbeitgebers auf Vertragserfüllung berücksichtigen. Daher kann bei einer Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen auch eine Abmahnung in Betracht kommen (LAG Hessen, 20.12.1994 - 7 Sa 560/94 - DB 1995, S. 1619). Eine Rolle spielt dabei, ob nach dem Sachverhalt davon ausgegangen werden muss, dass es dabei dauerhaft zu Störungen in der Vertragserfüllung kommt.

Beispiel:

Rechtsprechung:

- Eine Abmahnung wegen Weigerung eines Postzustellers, Wurfsendungen mit rechtsradikalem Inhalt zuzustellen, ist unzulässig, wenn die Arbeitgeberin sich damit widersprüchlich zu ihren vorherigen öffentlichen Aussagen verhält (LAG Hessen, 20.12.1994, a.a.O.).
- Die Weigerung eines Call-Center-Agenten, gegenüber Kunden auf eine entgegen einer Arbeitsanweisung ausgesprochenen Grußformel "Jesus hat Dich lieb", zu verzichten, ist als "beharrliche Arbeitsverweigerung" ein Grund zur außerordentlichen Kündigung (LAG Hamm, 20.04.2011 - 4 Sa 2230/10) .
- Die Weigerung eines Arbeitnehmers, in einem Einzelhandelsunternehmen das Einräumen alkoholischer Getränke wegen Verstoßes gegen das islamische Alkoholverbot zu übernehmen, kann eine ordentliche Kündigung rechtfertigen (BAG, 24.02.2011 - 2 AZR 636/09) .
- Ein Mitarbeiter einer Druckerei kann die Ausführung einzelner Druckaufträge verweigern, die ihn in Gewissensnöte bringen. Eine Kündigung ist nicht zulässig (BAG, 20.12.1984 - 2 AZR 436/83) .
- Die Weigerung einer dem muslimischen Glauben angehörenden Pflegehelferin, männliche Pflegebedürftige zu waschen, obwohl Stellenbeschreibung und Arbeitsvertrag dies beinhalten, berechnigt zu einer Kündigung des Arbeitgebers während der Probezeit (ArbG Mannheim, 23.03.2017 – 3 Ca 282/17 – die Kündigung war auch wirksam, weil die Kündigungsschutzklage zu spät bei Gericht einging – die Kammer vertrat darüber hinaus aber auch die Auffassung, dass die Kündigung nicht missbräuchlich sei).
- Eine ablehnende Äußerung des Verwaltungsdirektors einer Klinik zur Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen i.R.d. sog. Fristenlösung, mit der auch die Haltung des zuständigen Chefarztes der Gynäkologie unterstützt wurde, ist – trotz anderer Auffassung der Unternehmensleitung – weder als Grund für eine außerordentliche noch für eine ordentliche Kündigung ausreichend. Entsprechend dem Ultima-ratio-Prinzip sei zunächst eine Abmahnung erforderlich (LAG Niedersachsen, 27.06.2018 – 17 Sa 764/17) . Ob ein grundloser Auflösungsantrag gegenüber dem Verwaltungsdirektor zulässig ist, blieb offen, weil dessen Status als leitender Angestellter streitig blieb. Ggf. sollte dies vor dem BAG geklärt werden.

4.4 Verhalten bei der Arbeit

4.4.1 Allgemeines

Dem Direktionsrecht unterliegt auch die Ausführung der Arbeit. Unter das Weisungsrecht nach § 106 GewO fällt dementsprechend die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. In Grenzen kann der

Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern ein bestimmtes äußeres Erscheinungsbild verlangen sowie auf den Umgang z.B. mit Kunden und Geschäftspartnern Einfluss nehmen (LAG Hessen, 21.06.2001 - 3 Sa 1448/00). Die vom Grundgesetz garantierte Glaubens- und Gewissensfreiheit ist aber jedenfalls dann vorrangig gegenüber den Grundrechten des Arbeitgebers aus Art. 12 und 14 GG , wenn deren Beeinträchtigung durch das äußere Erscheinungsbild der Mitarbeiterin nicht konkret dargelegt werden kann (BAG, 10.10.2002 - 2 AZR 472/01 u. BVerfG, 30.07.2003 - 1 BvR 792/03 , NJW 2003, S. 2815).

Äußerungen von Arbeitnehmern zu politischen Fragen sind auch am Arbeitsplatz von der Meinungsfreiheit gedeckt. Allerdings darf dadurch der Betriebsfrieden nicht beeinträchtigt werden. Besonders kritisch ist dies, wenn im Betrieb Angehörige unterschiedlicher Interessengruppen zusammenarbeiten sollen.

Praxistipp:

Kommt es wegen des Verhaltens oder des Erscheinungsbildes des Mitarbeiters zu Konflikten, ist es wichtig, die Nachteile, die das Unternehmen dadurch erleidet, konkret darzulegen und zu dokumentieren. Pauschale Aussagen, die sich auf Vermutungen stützen, sind in der Regel bei gerichtlichen Auseinandersetzungen nicht ausreichend.

Rechtsprechung:

Eine ordentliche Kündigung ist zulässig gegenüber einer den Zeugen Jehovas angehörenden Mitarbeiterin, die sich aus Glaubensgründen weigert, im Rahmen von Anmeldungen zu Führungen bestimmte Auskünfte einzuholen. Sie war beauftragt, zu fragen, ob es sich um einen Kindergeburtstag handelt und ggf. auch Namen des Kindes zu ermitteln (LAG München, 13.11.2008 - 2 Sa 699/08) .

Ein Soldat auf Zeit kann aus dem Dienst entlassen werden, wenn er sich aus religiösen Gründen weigert, Frauen die Hand zu geben. Darin liegt ein Verstoß gegen die sich aus dem Soldatengesetz ergebende Verpflichtung, jederzeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten sowie zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten (OVG Rheinland-Pfalz, 08.10.2019 – 10 A 11109/19.OVG)

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung gegenüber einen Arbeitnehmer islamischen Glaubens liegt in der Aussage gegenüber einem Kollegen "wenn du dich über meine Religion lustig machst, töte ich dich" nicht vor, wenn es sich um eine Reaktion auf eine Provokation handelt, die erstmals vorgekommen ist und die von dem Kollegen nicht erst genommen worden ist (LAG Köln, 13.03.2020 – 4 Sa 704/18) .

Ein schwerbehinderter Mitarbeiter kann wegen schwerer rassistischer und beleidigender Äußerungen gegenüber türkischstämmigen Fremdmitarbeitern gekündigt werden. Er hat sich auf die Frage, was er zu Weihnachten bekommen habe, wie folgt geäußert: "Ich habe mir eine Gaskammer gewünscht, diese aber nicht erhalten. Die Türken soll man ins Feuer werfen und ihnen den Kopf abschlagen". Bereits vorher habe er diese Gruppe mit beleidigenden Äußerungen belegt (LAG Düsseldorf, 10.12.2020 – 5 Sa 231/20)

4.4.2 Islamisches Kopftuch

Problematisch ist das Tragen eines Islamischen Kopftuches insbesondere in Schulen, Kindergärten und in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes (siehe hierzu Arbeitnehmer – Äußeres Erscheinungsbild).

Nach der Rechtsprechung des EuGH (14.03.2017 – C 157/15) können Arbeitgeber das Tragen sichtbarer religiöser, politischer und philosophischer Zeichen am Arbeitsplatz generell untersagen, wenn sie mit einem solchen allgemeinen Bekenntnisverbot das legitime Ziel der religiösen und weltanschaulichen Neutralität verfolgen (siehe hierzu auch den Schlussantrag der Generalanwältin vom 31.05.2016). Die Religion sei für viele Menschen ein Teil der persönlichen Identität. Der Arbeitnehmer könne sein Geschlecht oder seine Hautfarbe nicht an der Garderobe abgeben. Sobald er die Räumlichkeiten seines Arbeitgebers betrete, könne ihm bezüglich seiner Religionsausübung am Arbeitsplatz aber eine gewisse Zurückhaltung zugemutet werden. Das Maß an Zurückhaltung, das zumutbar ist, sei von einer Gesamtbetrachtung aller relevanten Umstände des Einzelfalles abhängig. In einer solchen generellen Anordnung des Arbeitgebers liege in der Regel keine unmittelbare Benachteiligung muslimischer Mitarbeiterinnen, die ein Kopftuch tragen wollen.

Das BVerfG hat klargestellt, dass ein Kopftuchverbot an staatlichen Schulen nur aufgrund einer gesetzlichen Grundlage zulässig ist; dabei bestehe für die zuständigen Bundesländer ein weiter Spielraum (BVerfG, 24.09.2003 – 2 BvR 1436/02). Als richtungsweisend ist auch der spätere, darüber hinausgehende Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 27.01.2015 anzusehen. Danach ist ein pauschales Kopftuchverbot für muslimische Lehrerinnen an öffentlichen Schulen mit deren Glaubens- und Bekenntnisfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG nicht vereinbar. Die entsprechende Vorschrift im Schulrecht von Nordrhein-Westfalen (§ 57 Abs. 1 S. 1 und 2 SchulG NRW a.F.) war daher verfassungskonform einzuschränken: Ein Verbot kann nur gerechtfertigt sein, wenn von dem Tragen des Kopftuches nicht nur eine abstrakte, sondern eine konkrete Gefahr für die Beeinträchtigung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität ausgeht (BVerfG, 27.01.2015 – 1 BvR 471/10 u. 1 BvR 1181/10 , siehe hierzu auch BGBl. I Nr. 13/2015 S. 429).

In einem weiteren Verfahren beim EuGH (14.03.2017 – C 157/15) ging es um die Frage, ob ein Unternehmen in Frankreich einer Muslima vorschreiben darf, bei Besuchen von Kunden auf das Tragen des Kopftuches zu verzichten. Da die Arbeitnehmerin dies ablehnte, wurde sie entlassen. Nach der Entscheidung und dem Schlussantrag der Generalanwältin stellt dies eine unmittelbare Diskriminierung dar. Sie sei nur gerechtfertigt, wenn sie in angemessenem Verhältnis zur Verfolgung eines rechtmäßigen Zweckes stehe, wozu auch die geschäftlichen Interessen eines Arbeitgebers gehörten. Diese Ausnahme sei eng auszulegen. Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen, falle als integraler Bestandteil der Religionsfreiheit unter den Schutz der EU-Richtlinie 2000/78/EG und Kundenwünsche oder der Wille des Arbeitgebers seien keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung i.S.d. Richtlinie. Potentielle finanzielle Nachteile des Arbeitgebers könnten eine unmittelbare Diskriminierung nicht rechtfertigen. Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit eines Kopftuchverbots ist, dass im Betrieb eine Richtlinie oder Anordnung existiert, die allen Arbeitnehmern das Tragen sämtlicher religiöser Symbole verbietet.

Eine Drogeriemarktkette darf einer KassiererIn nicht verbieten, am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen. Eine solche Weisung diskriminiert die Mitarbeiterin aufgrund ihres religiösen Bekenntnisses mittelbar und kann durch Entscheidungen des Betriebes nicht gerechtfertigt werden (LAG Nürnberg, 27.03.2018 – 7 Sa 304/17) . Das Gericht setzte sich auch mit den EuGH-Verfahren vom 14.03.2017 (siehe oben) auseinander und ging von einer anderen Ausgangslage im Einzelhandel aus. Im Rahmen des Revisionsverfahrens hat das BAG noch Klärungsbedarf hinsichtlich der Vereinbarkeit von unternehmensinternen Verboten mit Vorgaben des europäischen Rechts und dessen Verhältnis zu nationalem deutschem Recht gesehen und daher beim EuGH eine Vorabentscheidung dazu beantragt (BAG, 30.01.2019 – 10 AZR 299/18 [A]). Der EuGH hat entschieden, dass das sich aus einer internen Regel eines privaten Unternehmens ergebende Verbot des Tragens jedes sichtbaren Zeichens politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz keine unmittelbare Diskriminierung von Beschäftigten, die aufgrund religiöser Bedeckungsgebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen, wegen ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung i.S.d. einschlägigen Unionsrecht darstellt. Eine dadurch entstehende Ungleichbehandlung kann aufgrund des Willens zur Neutralität gegenüber den Kunden des Unternehmens gerechtfertigt sein, dies einem entsprechenden Bedürfnis des Arbeitgebers entspricht, das Neutralitätsgebot konsequent befolgt wird und die Einschränkungen für die Arbeitnehmer auf das unbedingt erforderliche Maß beschränkt sind (EuGH, 25.02.2021 - C-804/18 , Rn. 113). Evtl. entgegenstehendes nationales Verfassungsrecht können zu einer anderen Beurteilung durch das nationale Gericht führen, soweit dies mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG entscheidet.

Beispiel:

Rechtsprechung:

- Eine verhaltens- oder personenbedingte ordentliche Kündigung gegenüber einer Verkäuferin im Einzelhandel ist nicht zulässig, wenn diese aus Glaubensgründen nur noch mit Kopftuch arbeiten will (BAG, 10.10.2002 - 2 AZR 472/01). Die Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil wurde nicht angenommen (BVerfG, 30.07.2003 - 1 BvR 792/03 , NJW 2003, S. 2815).
- Zum Tragen eines Kopftuches im Schuldienst sind viele Entscheidungen ergangen (vgl. z.B. BVerfG, 24.09.2003 - 2 BvR 1436/02 - NJW 2003, S. 3118; BAG, 10.12.2009 - 2 AZR 55/09).
- Nach einer Entscheidung des Hessischen Verwaltungsgeschichtshofes (23.05.2017 – 1 B 1056/17) im Rahmen des vorläufigen Rechtsschutzes darf eine Rechtsreferendarin islamischen Glaubens, die ein Kopftuch trägt, keine Tätigkeiten ausüben, bei denen sie von Bürgern als Repräsentantin der Justiz oder des Staates wahrgenommen wird. Der Referendarin wurde es seitens des Landes

- z.B. untersagt, mit Kopftuch auf der Richterbank zu sitzen; sie müsse dann im Zuschauerraum Platz nehmen. Das BVerfG hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen die Beschränkungen abgelehnt und bestätigt, dass das Verbot verfassungsgemäß ist (BVerfG, 27.06.2017 – 2 BvR 1333/17). Das Verfahren ist in der Hauptsache noch anhängig.
- Das BAG hat zu § 2 des Berliner Neutralitätsgesetz entschieden, dass diese Vorschrift verfassungskonform so auszulegen ist, dass das Verbot des Tragens eines islamischen Kopftuches (oder anderer religiöser oder weltanschaulicher Symbole) nur gilt bei einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder für die staatliche Neutralität (BAG, 27.08.2020 – 8 AZR 62/19). Daher hat nach dem Urteil die unterlegene Bewerberin für eine Stelle im Schuldienst, die das Kopftuch auch im Unterricht tragen wollte, eine unmittelbare Benachteiligung erfahren und nach § 15 Abs. 2 AGG einen Anspruch auf Entschädigung.
 - Fügt eine Frau einer Bewerbung um einen Ausbildungsplatz bei einer Steuerkanzlei ein Foto bei, das sie mit einem muslimischen Kopftuch zeigt und wird mit der Ablehnung der "Tipp für die Zukunft" gegeben, bei künftigen Bewerbungen auf den "Kopfschmuck" zu verzichten, liegt darin ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 AGG . Daher besteht ein Anspruch auf Entschädigung (LAG Rheinland-Pfalz, 16.12.2019 – 3 Sa 132/19) .
 - Das VG Augsburg hat entschieden (Urteil vom 30.06.2016 - Au 2 K 15.457), dass einer Rechtsreferendarin im juristischen Vorbereitungsdienst bei der Wahrnehmung des staatsanwaltschaftlichen Sitzungsdienstes sowie bei der Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen das Tragen des muslimischen Kopftuches nicht untersagt werden darf. Im Freistaat Bayern bestand zu dieser Zeit kein formelles Gesetz, welches Rechtsreferendare zu einer weltanschaulich-religiösen Neutralität verpflichtet. Eine Rechtsverordnung reichte nach Ansicht des Gerichts als Grundlage für einen solchen Eingriff in die Religions- und Ausbildungsfreiheit nicht aus. Die Entscheidung des VG Augsburg wurde allerdings in der Berufung wegen Unzulässigkeit aufgehoben (BayVGH, 07.06.2018 – 3 BV 16.2040). Nach den Gründen greift eine einem Rechtsreferendar auferlegte Pflicht, bei Tätigkeiten, bei denen er als Repräsentant des Staates wahrgenommen wird oder als solcher wahrgenommen werden könnte, die eigene Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft nicht durch das Befolgen von religiös begründeten Bekleidungsregeln sichtbar werden zu lassen, in die von Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verbürgte individuelle Glaubensfreiheit ein. Der Eingriff sei jedoch nicht schwerwiegend, wenn die Auflage sich nur an einem Tag für kurze Zeit ausgewirkt hat. Das BVerwG hat das Berufungsurteil aufgehoben und das erstinstanzliche Urteil, nach dem die Klägerin obsiegte, wieder hergestellt. Die Fortsetzungsfeststellungsklage sei zulässig, weil die damalige "Kopftuch-Auflage" einen schwerwiegenden Grundrechtseingriff darstellte, der sich typischerweise zu kurzfristig erledigt, um Rechtsschutz in der Hauptsache zu erlangen (BVerwG, 12.11.2020 – 2 C 5/19). Zwischenzeitlich gilt in Bayern ein neues Richter- und Staatsanwaltsgesetz, nach dem für die Amtstracht ein Neutralitätsgebot gilt.
 - Eine Krankenpflegerin muslimischen Glaubens, die in einem Krankenhaus in evangelischer Trägerschaft tätig ist und trotz wiederholter Abmahnung darauf beharrt, ihren Dienst kopftuchtragend zu versehen, verletzt ihre Neutralitätspflicht. Das kann den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung rechtfertigen. (LAG Hamm, 25.03.2021 - 18 Sa 1197/20) .
 - Hinsichtlich eines Anspruchs auf Entschädigung nach § 15 AGG kommt es auf die Feststellung einer Diskriminierung nicht an, wenn die Frist für die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs von zwei Monaten verstrichen ist. Bei Abgabe der Willenserklärung unter Abwesenden ist nach § 130 BGB der Zugang maßgebend (LAG Berlin-Brandenburg, 14.10.2021 – 5 Sa 1051/21) .

4.4.3 Mittelbare Diskriminierung

Die Frage einer mittelbaren Benachteiligung (die vorliegen kann, wenn eine dem Anschein nach neutrale Regelung faktisch zu einer Benachteiligung von Personen führt, die einer bestimmten Religion angehören oder eine bestimmte Weltanschauung haben) ist von den nationalen Gerichten zu prüfen. Eine mittelbare Diskriminierung ist ausgeschlossen, wenn der Betrieb mit der Regelung ein rechtmäßiges Ziel – wie das der religiösen Neutralität - verfolgt. Ggf. hat der Arbeitgeber im Einzelfall die Verpflichtung, zu prüfen, ob das Problem durch Versetzung auf einen Arbeitsplatz ohne Kundenkontakt gelöst werden kann. Eine Differenzierung der Neutralität des äußeren Erscheinungsbildes nach Mitarbeitern mit und ohne Kundenkontakt ist nach dem Urteil des EuGH (14.03.2017 – C 157/15) europarechtlich zulässig.

4.5 Außerdienstliches Verhalten

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber nur sehr eingeschränkt ein bestimmtes außerdienstliches Verhalten verlangen. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seine private Lebensführung nach betrieblichen Interessen auszurichten. Lediglich bei Tendenzbetrieben, wie Kirchen, Gewerkschaften oder Parteien, ist ein strengerer Maßstab anzuerkennen. Siehe hierzu auch Arbeitnehmer - Außerdienstliches Verhalten .

Beispiel:

Rechtsprechung:

- Eine außerordentliche Kündigung ist zulässig gegenüber einer Mitarbeiterin in einem evangelischen Kindergarten, die in der Öffentlichkeit werbend für eine andere Glaubensgemeinschaft auftritt und dabei deren von den Glaubenssätzen der evangelischen Kirche erheblich abweichende Lehre verbreitet (BAG, 21.02.2001 - 2 AZR 139/00).
- Der EuGH hat entschieden, dass die Kündigung des Chefarztes wegen der erneuten Eheschließung nach Unionsrecht eine verbotene Diskriminierung wegen der Religion darstellen kann. Die Anforderung an den Chefarzt, den heiligen und unauflösbaren Charakter der Ehe nach dem Verständnis der katholischen Kirche zu beachten, erscheine nicht als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung. Die ggf. dafür festgelegten Anforderungen an die Mitarbeiter oblägen auch bei den Kirchen der gerichtlichen Kontrolle. Zu entscheiden hätten dies jedoch die nationalen Gerichte (EuGH, 11.09.2018 – C-68/17) . Soweit es nicht möglich sei, das nationale Recht in Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auszulegen, sei die volle Wirksamkeit der Charta der Grundrechte der EU zu gewährleisten, indem das nationale Recht zurücktreten müsse. Nach der daraufhin ergangenen Entscheidung des BAG war die Kündigung nicht durch Gründe im Verhalten oder in der Person des Chefarztes sozial gerechtfertigt. Die römisch-katholische Kirche darf Mitarbeiter in leitender Stellung aufgrund besonderer Loyalitätspflichten nur unterschiedlich behandeln, wenn dies im Hinblick auf die Art der beruflichen Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Der Chefarzt habe mit seiner Wiederverheiratung weder eine wirksam vereinbarte Loyalitätspflicht noch eine berechnete Loyalitätserwartung der Kirche verletzt. Die entsprechende Klausel im Dienstvertrag sei unwirksam, weil der Chefarzt gegenüber anderen, nicht der katholischen Kirche angehörenden leitenden Mitarbeitern benachteiligt werde. Nationales Verfassungsrecht stehe dem nicht entgegen (BAG, 20.02.2019 – 2 AZR 746/12).
- Ein bei einer katholischen Kirchengemeinde beschäftigter Organist und Chorleiter wurde 1997 gekündigt, weil sein "eheblicher" Verhalten gegen die damalige kirchenarbeitsrechtliche Grundordnung verstieß. Seine Klage dagegen lief durch alle Instanzen, bis hin zum EGMR. Dort erhielt er Recht, weil nach dem Urteil die vorherigen Instanzen sein Recht auf Privatsphäre nicht ausreichend beachtet hätten (EGMR, 23.09.2010). Der EGMR setzte eine Entschädigung von 40.000 EUR fest (EGMR, 28.06.2012 – 1620/03). Mit weitergehenden Forderungen ist der Betroffene jedoch gescheitert (BAG, 19.12.2019 – 8 AZR 511/18).
- Fordert ein kirchlicher Arbeitgeber in einer Ausschreibung für eine verkündungsferne Stelle Interessenten auf, bei einer Bewerbung auch ihre Konfession anzugeben, kann dies den Verdacht einer Benachteiligung wegen der Religion begründen (ArbG Karlsruhe, 18.09.2020 – 1 Ca 171/19) .

4.6 Freistellung von der Arbeit

Christliche Feste sind in Deutschland aufgrund bundes- oder landesgesetzlicher Vorschriften in der Regel arbeitsfrei. Im Grundsatz ist damit die Arbeit an diesen Tagen nach § 9 Abs. 1 ArbZG verboten (Ausnahmen siehe § 10 ArbZG) . Nach § 2 Abs. 1 EFZG besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, soweit die Arbeit wegen des Feiertages tatsächlich ausfällt. Rein kirchliche Feiertage fallen nicht unter diese Regelungen. Dementsprechend müssen Mitglieder anderer Religionsgemeinschaften an für sie wichtigen religiösen Feiertagen grundsätzlich arbeiten. Im Rahmen seiner Nebenpflichten dürfte jedoch der Arbeitgeber verpflichtet sein, dann Erholungsurlaub oder unbezahlten Urlaub zu gewähren, soweit nicht triftige betriebliche Gründe entgegenstehen (vgl. aber LAG Düsseldorf - 14.02.1963 - 7 Sa 581/62 - BB 1964, S. 597). Ob der Betrieb verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer zur Durchführung religiöser Handlungen Arbeitspausen einzuräumen, muss im Einzelfall nach billigem Ermessen entschieden werden. Wenn die Unterbrechungen zeitlich kurz und die Auswirkungen auf die betrieblichen Abläufe gering sind, dürfte eine Verpflichtung zu

bejahen sein. Ob aus religiösen Gründen Sonntagsarbeit verweigert werden kann, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab.

Beispiel:

Rechtsprechung:

- Es besteht mangels anders lautender Festlegung im Arbeitsvertrag kein Anspruch auf jeweils etwa dreiminütige Gebetspausen eines muslimischen Arbeitnehmers, wenn hierdurch betriebliche Störungen verursacht werden (LAG Hamm, 18.01.2002- 5 Sa 1782/01).
- Sonntagsarbeit kann aus religiösen Gründen jedenfalls dann abgelehnt werden, wenn der Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrags nicht mit ihr rechnen konnte, der Arbeitgeber hierauf planend reagieren kann und andere Möglichkeiten bestehen, den Arbeitnehmer unter Beachtung seiner religiösen Überzeugungen zu beschäftigen (LAG Hamm, 08.11.2007 - 15 Sa 271/07).

4.7 Beeinträchtigung der Arbeitsleistung

Durch religiöse Pflichten kann die Arbeitskraft des Arbeitnehmers eingeschränkt werden. Dies trifft z.B. für den islamischen Fastenmonat Ramadan zu. Durch die Fastenpflicht, die auch das Trinken tagsüber verbietet, kann die Arbeitsproduktivität, insbesondere bei körperlich schweren Arbeiten, erheblich beeinträchtigt werden. Die Leistungspflicht des Mitarbeiters bleibt aber erhalten, d.h. er muss seine Arbeit unter Anspannung seiner Kräfte verrichten. Allerdings kann infolge des Ramadans die Leistungskraft eingeschränkt sein, gerade bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten. Unter Berücksichtigung der BAG - Rechtsprechung (24.02.2011 - 2 AZR 636/09) dürfte der Arbeitgeber verpflichtet sein, dem Mitarbeiter eine andere, zumutbare Arbeit zuzuweisen, soweit sich dieser auf einen nachvollziehbaren Glaubenskonflikt beruft. Gerade bei Schwerarbeitern ist jedoch aufgrund der Eigenart der Arbeit und der Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers die Zuweisung einer anderen Tätigkeit oft nicht möglich. Dem Arbeitgeber bleibt nur die Möglichkeit, entweder die Einschränkungen in der Arbeitsleistung hinzunehmen oder den Mitarbeiter freizustellen. Wie die Rechtslage bei einer Freistellung ist, ist umstritten. Es dürfte jedoch folgendes gelten: Im Hinblick auf die Religionsfreiheit kann der Arbeitgeber die Arbeitspflicht des Mitarbeiters nicht durchsetzen; dieser wird leistungsfrei (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Abmahnung kommt nicht in Betracht. Da die Beeinträchtigung der Arbeitsleistung nur vorübergehend ist, ist auch eine personenbedingte Kündigung nicht möglich. Andererseits entfällt auch die Entgeltzahlungspflicht (umstritten).

Praxistipp:

Es ist sinnvoll, mit dem Mitarbeiter, soweit aufgrund der Tätigkeit notwendig, bereits vor dem Ramadan (22. März bis 21. April 2023) Absprachen zu treffen. Damit lassen sich Konflikte und Beeinträchtigungen im Produktionsprozess vermeiden. Alternative Einsatzfelder können frühzeitig vereinbart und vorbereitet werden. Evtl. kann der Urlaub oder ein Freizeitausgleich in die Zeit des Ramadans gelegt werden. Darüber hinaus kann auch geprüft werden, ob der Schichtplan auf die Bedürfnisse der Fastenden abgestimmt werden kann.

Einzelheiten zu dem islamischen Fastenmonat mit Empfehlungen für den Umgang im Betrieb finden Sie in der iga-Broschüre "Gesund arbeiten während des Ramadans".