

## ■ LOHNDUMPING DURCH SUBUNTERNEHMEN

Das Tarifreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG) vom 10. Januar 2012 besagt, dass bestimmte öffentliche Dienstleistungsaufträge nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die ihren Beschäftigten für die Ausführung der Leistung den Tariflohn zahlen. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 18. September 2014 (Rs. C-549/13) darf der deutsche Gesetzgeber Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, jedoch nicht vorschreiben, bei eben diesen immer einen Mindestlohn zu zahlen. Dies gelte auch für Unternehmen, die zur Durchführung des Auftrags ausschließlich Subunternehmen im europäischen Ausland einsetzen. Ein solches Gesetz verstoße gegen das Unionsrecht, da hierin eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit liege. Danach



Foto: Dennis Skley / CC-Lizenz: by-nd

ist es unzulässig, den Angehörigen der Mitgliedsstaaten, die in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen des Leistungsempfängers ansässig sind, Einschränkungen aufzuerlegen. Die Richter betonten, dass Mindestlohn-Regelungen als Mittel gegen Sozialdumping grundsätzlich gerechtfertigt sein können. Die Stadt Dortmund verlangte im vorliegenden Fall von einem Unternehmen, welches seine Dienstleistungen durch ein sogenanntes Subunternehmen ausschließlich im Ausland ausüben ließ, auch dort einen Mindestlohn zu zahlen. Nach Auffassung des EuGH ist diese Vorschrift jedoch unverhältnismäßig, da das Subunternehmen nicht daran gehindert werden dürfe, den Wettbewerbsvorteil niedriger Lohnkosten im europäischen Ausland ziehen zu dürfen. Der geforderte Mindestlohn sei anhand der deutschen Lebenshaltungskosten angemessen, habe jedoch keinen Bezug zu dem Land, in welchem die Leistungen tatsächlich erbracht werden.

Mit diesem Urteil wird dem Lohndumping in Europa Tür und Tor geöffnet. Durch die Abweisung der Klage der Stadt Dortmund wird deutlich, dass die Richter niedrigere Löhne in anderen Mitgliedstaaten rechtfertigen oder zumindest dulden und damit die Forderung nach einem europäischen Mindestlohn schwächen. Zudem verschärft das Urteil die gegenseitige Konkurrenz der Arbeitnehmer\_innen innerhalb Europas, weil es das unternehmerische Druckmittel des Wegzuges in Niedriglohnregionen bekräftigt und gleichzeitig eine Tolerierung der Dumpinglöhne in bestimmten Mitgliedsländern darstellt. Das Urteil wirkt der Vorstellung eines gleichberechtigten, geeinten und gemeinsam handelnden Europas, in dem Arbeitnehmer\_innen dieselben Rechte genießen, und in dem die Unternehmen nur eine geringe Gestaltungsmacht hinsichtlich der Sozialpolitik haben, in jedem Falle entgegen.

**Eliane Dorka, Marburg**

## ■ OH GOTT, EIN KOPFTUCH!

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied am 24. September 2014, dass kirchliche Arbeitgeber\_innen ihren Angestellt\_innen grundsätzlich das Tragen eines Kopftuches verbieten dürfen. Geklagt hatte eine Muslimin, die jahrelang in einem evangelischen Krankenhaus gearbeitet hatte. Nach einer längeren Arbeitspause wegen Elternzeit und Krankheit wollte sie das Arbeitsverhältnis wieder aufnehmen. Dabei wollte sie jedoch ein Kopftuch tragen. Das Krankenhaus, das von seinen nicht-christlichen Angestellt\_innen religiöse Neutralität erwartet, lehnte dies ab. Daraufhin klagte die Arbeitnehmerin auf Zahlung ihres Arbeitslohns. Mit dem Urteil stellt das BAG klar, dass das kirchliche Sonderrecht, welches der Kirche und ihren Einrichtungen eine eigene Rechtsordnung für ihre kircheninternen Angelegenheiten ermöglicht, die Religionsfreiheit der Klägerin überwiegt. Aus dem kirchlichen Sonderrecht ergäbe sich eine Loyalitätspflicht der Arbeitnehmer\_innen. Das Kopftuch repräsentiere die Zugehörigkeit zum islamischen Glauben. Dadurch verstoße sie außen sichtbar gegen ihre Pflicht zur Neutralität.

Die Vorgaben kirchlicher Arbeitgeber\_innen sind oft streng. Die Loyalitätspflicht kann nach der Rechtsprechung schon bei zweiter Ehe oder Konfessionswechsel verletzt sein. Dem Staat obliegt insoweit das Neutralitätsgebot. Eine staatliche Überprüfung kirchlicher Regelungen ist deshalb nur begrenzt möglich. Die Kirchlichen Sonderregelungen werden von der Rechtsprechung grundsätzlich wegen der verfassungsrechtlichen Grundlage in Art. 140 i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Grundgesetz (GG) sowie Art. 4 Abs. 1 und 2 GG akzeptiert. Die Kirchen dürfen den kirchlichen Dienst nach ihrer religiösen Überzeugung organisieren und das öffentliche Bild der Kirche gestalten.

Die Anforderung an die Loyalitätspflicht war vom Krankenhaus gering gehalten worden, weil nur ein neutrales Verhalten verlangt



Foto: Photocopy / CC-Lizenz: by-sa

wurde. Deshalb ist überraschend, dass kein Kompromiss möglich war. Die Klägerin machte dem Krankenhaus viele Vorschläge: Sie könne eine Umschulung zur OP-Schwester machen, wo immer Hauben getragen würden. Außerdem könne sie anstelle eines Kopftuches sogar eine Kappe tragen. Dies lehnte das Krankenhaus jedoch ab. Diese Kompromisslosigkeit stößt auf Unverständnis. Das Kopftuch hindert die Klägerin immerhin nicht an der Arbeit. Unter Berücksichtigung dessen, dass die Kirche eine\_r der größten Arbeitgeber\_innen in Deutschland ist, wird deutlich, welches Ausmaß das kirchliche Sonderrecht für das Arbeitsrecht hat. Der Fall wurde vom BAG zur Klärung einzelner Fragen zurück an die Vorinstanz verwiesen.

**Nele Marcks, Greifswald**

## ■ INGEWAHRSAMNAHME IM GEFAHRENGEBIET

Im August entschied das Hamburger Verwaltungsgericht, dass die Ingewahrsamnahme von Demoteilnehmer\_innen im Gefahrengebiet rechtswidrig war.

Anfang Januar 2014 rief die Polizei das bislang größte Gefahrengebiet in Hamburg aus, das sich über die Stadtteile St. Pauli, die Sternschanze und weite Teile Altonas erstreckte. Als Begründung hierfür führte sie unter anderem einen Angriff auf die Davidwache am 29. Dezember 2013 an – ein Angriff, der sich als reine Märchengeschichte entpuppte oder aber zumindest die tatsächlichen Begebenheiten in solch einem Maße „beschönzte“, dass er zu einer Opferrolle der Polizei taugte. Die Regelung zum Gefahrengebiet wurde in diesem Zusammenhang in einer grotesken Weise zu einer Willkürnorm überspitzt. Und auch das Handeln der Polizei auf der Straße war von einer besonderen Skrupellosigkeit geprägt.

Letzteres geschah bilderbuchmäßig am 5. Januar, also einen Tag nachdem das Gefahrengebiet ausgerufen wurde. Sofort nach Beginn einer Spontandemonstration gegen dieses Gefahrengebiet und Gefahrengebiete im Allgemeinen, wurden die Teilnehmer\_innen von behelmten Einsatzkräften in Richtung Lerchenstraße gedrängt. Bereits wenige Minuten später befand sich ein Teil der Demo dort im Polizeikessel. Das Dreiste an der ganzen Aktion war aber nicht die lange Zeit, die Beteiligte der Sponti im Kessel ausharren mussten, sondern dass der gesamte Kessel in Gewahrsam genommen wurde. Die 44 Demonstrant\_innen wurden auf verschiedene Gefangenen-sammelstellen verteilt. Viele mussten über Stunden im Bus bleiben, wo sich die Situation aufheizte, als Eingesperrten Klogänge zeitweise verwehrt wurden.



Foto: rebell.klein

Genervt von dieser Machtdemonstration der Polizei hatten sich im Nachhinein einige Beteiligte aus dem Kessel zusammengetan und gegen die Ingewahrsamnahme geklagt. In allen 17 Fällen war die Klage nun erfolgreich, weil die Polizei eingestand, dass sie rechtswidrig gehandelt hatte. Sie hatte die Demo vor den Ingewahrsamnahmen nicht ordnungsgemäß aufgelöst. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass die „Gefahrenlage“ für die Ingewahrsamnahme mit der Sorge vor einem Angriff auf die Polizeiwache in der Lerchenstraße begründet wurde – dabei hatte erst die Polizei die Demo vom Schulterblatt in Richtung Lerchenstraße abgedrängt. Das Eingeständnis der Polizei lässt vermuten, dass sie sich keine Klatsche vom Verwaltungsgericht einfangen oder eine weitere politische Prozessführung gegen die gesetzliche Regelung des Gefahrengebiets verhindern wollte. Dies bleibt nun im Rahmen eines eventuell folgenden Schadensersatzprozess möglich.

**pressback Redaktionskollektiv, Hamburg**

## ■ MIT HARTZ-4 IN DEN NACHTCLUB

Hartz-4-Empfänger\_innen dürfen ihr Schonvermögen auch im Nachtclub ausgeben. Zu diesem Urteil kam das Sozialgericht (SG) Heilbronn am 24. Juli 2014 (Az.: S 9 AS 217/12). Ein Hartz-4-Empfänger hatte gegen einen Bescheid des Jobcenters Heilbronn geklagt, mit dem er zur Rückzahlung der empfangenen Leistungen aufgefordert wurde, weil der Nachtclubbesuch als grob fahrlässiger Umgang mit seinem geerbten Vermögen gewertet wurde. Der Kläger hatte zuvor nach längerer Arbeitslosigkeit eine vorübergehende Arbeits-



Foto: Iambako The Jaguar / CC-Lizenz: by-sa

stelle gefunden. Während dieser Zeit erbt er 16.000 Euro und bestritt davon in der Folgezeit seinen Lebensunterhalt. Nachdem der Mann im Jahr 2009 wieder mittellos wurde, beantragte er erneut Arbeitslosenhilfe, die ihm durch das Jobcenter bewilligt wurde.

Aus den Angaben im Sozialhilfeantrag ging hervor, dass der Kläger einen Teil seines geerbten Geldes vor dem erneuten Sozialhilfebezug im Nachtclub ausgegeben hatte. Dadurch sah sich das Jobcenter veranlasst, eine Rückzahlung der Leistungen in Höhe der Nachtclubausgaben zu fordern. Nach § 31 Sozialgesetzbuch (SGB) II liegt eine – den Ersatz der empfangenen Leistungen des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten rechtfertigende – Pflichtverletzung vor, wenn der Hilfebedürftige sein Einkommen oder Vermögen in der Absicht vermindert hat, die Voraussetzungen für die Gewährung des Arbeitslosengeldes II herbeizuführen. Demnach sind die Empfänger\_innen von Hartz-4-Leistungen verpflichtet, ihr vorheriges Vermögen und Einkommen so auszugeben, dass sie möglichst nicht auf die Hilfe des Staates angewiesen sind. Das Gericht hielt das Verhalten des Hartz-4-Empfängers nicht für sozialwidrig in diesem Sinne, da zwischen der Erbschaft und der erneuten Beantragung von Leistungen nach dem SGB II mehrere Monate vergangen seien, in denen der Kläger notwendige Ausgaben habe tätigen müssen. Zudem stände ihm ein sogenanntes „Schonvermögen“ zu, welches ihm selbst neben dem Bezug von Sozialleistungen zustände. Während vor allem die Regierung gerne mit der deutschen Sozialstaatlichkeit prahlt, scheint diese im Angesicht der Realität unglaubwürdig. Das Urteil des SG Heilbronn ist richtig, da es zumindest die Freiheiten der ohnehin durch das SGB II Entrechteten verteidigt. Weiterhin bleibt jedoch das grundsätzliche Problem der Vereinbarkeit der Regelungen des deutschen Sozialrechts nach der Agenda 2010 mit dem verfassungsrechtlich geschützten Sozialstaatsgebot.

Um der weiteren Entwürdigung von Hilfebedürftigen entgegenzuwirken bedarf es in einem ersten Schritt der Rücknahme von Sanktionen gegen Hartz-4-Empfänger\_innen.

**Nico Bischoff, Marburg**

## ■ ARBEIT IST ARBEIT, AUCH MIT ZWEI PROMILLE

Das Sozialgericht Heilbronn (Az.: S 6 U 1404/13) hat den Sturz eines Betriebsrats auf einer mehrtägigen Tagung trotz dessen Blutalkoholkonzentration von 1,99 Promille als Arbeitsunfall gesehen. Der Kläger hatte als Betriebsrat an einer Tagung in einem Hotel teilgenommen. Bereits am ersten Abend, der offizielle Teil der Tagung endet bereits gegen 19:00 Uhr, kam es in der Nacht gegen 1:00 Uhr zum Treppensturz, wobei er sich erheblich verletzte. Zu diesem Zeitpunkt war der Betriebsrat schwer alkoholisiert. Er meldete den Sturz seiner Berufsgenossenschaft als Arbeitsunfall. Diese lehnte es mit Verweis auf die starke Alkoholisierung des Mannes ab, den Sturz als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Dagegen ging der Betriebsrat vor und bekam durch das Sozialgericht Heilbronn Recht. Das Gericht begründete seine Entscheidung damit, dass es sich um eine betriebliche Tätigkeit gehandelt habe. Der Kläger habe nicht rein eigenwirtschaftliche Interessen verfolgt, da er das Hotel nicht verlassen habe und auch beim geselligen Zusammensein mit Kolleg\_innen nicht nur rein private Belange besprochen worden seien. Ein Arbeitsunfall liege auch vor, da sich der Sturz auf dem Rückweg zum Hotelzimmer ereignet habe und, selbst wenn vorher eine Unterbrechung der dienstlichen Tätigkeit vorgelegen habe, der Rückweg immer einen Arbeitsweg darstelle. Bezüglich der Alkoholisierung folgte das Gericht dem Vortrag des Klägers, wonach allein der Blutalkoholgehalt von 1,99 Promille nicht ausreichend sei, um einen Arbeitsunfall abzulehnen. Denn es gebe keine Promillegrenze für die Verkehrsuntüchtigkeit eines Fußgängers.



Außerdem vermöge die Alkoholisierung die anderen Wirkursachen des Unfalls, wie das dem Kläger unbekanntes Treppenhaus des Hotels, nicht zu verdrängen. Das Gericht hat der Klage des Betriebsrates erfreulicher Weise stattgegeben und so die Rechte von Arbeitnehmer\_innen gestärkt. So können diese, dem Grundgedanken des Urteils folgend, ihre „Freizeit“ auf Dienstreisen bis zu einem gewissen Maß selbst gestalten, besonders da der Rückweg immer als Arbeitsweg zu sehen ist. Ebenfalls positiv zu bewerten ist, dass das bloße Trinken von Alkohol, auch bei einer erheblichen Blutalkoholkonzentration, nicht zum Ausscheiden aus dem beruflichen Versicherungsschutz führt.

Wäre dies der Fall, so müssten sich Arbeitnehmer\_innen auf Dienstreisen auch noch vorschreiben lassen, ob und vor allem wie viel sie in der Zeit trinken, in der sie nicht unmittelbar mit dienstlichen Belangen beschäftigt sind.

**Henning Meinken, Frankfurt am Main**

## ■ KEINE GRUNDSICHERUNG FÜR EU-BÜRGER\_INNEN

Der Europäischen Union (EU) wird vorgeworfen, die soziale Frage zugunsten des neoliberalen Binnenmarktprojekts auszublenden. Unberücksichtigt bleibt in dieser Kritik eine Rechtsprechungslinie des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), mit der die Unionsbürgerschaft sozialpolitisch ausgestaltet wurde. Der EuGH hat nationale Sozialleistungen, wie Kindergeld und Hochschulförderung, auf alle Unionsbürger\_innen ausgeweitet. Die aktuelle Rechtssache Dano (Rs. C-333/13) stellt demgegenüber einen Bruch dar.

Konkret ging es um einen Antrag auf Grundsicherung der arbeitslosen rumänischen Staatsangehörigen Elisabeth Dano gegenüber dem Jobcenter Leipzig. Das Sozialgericht Leipzig legte dem EuGH die Frage vor, ob der Ausschluss erwerbsloser Unionsbürger\_innen von den Leistungen der Grundsicherung, zur Vermeidung einer unangemessenen Inanspruchnahme, mit dem EU-Recht vereinbar sei.



Der EuGH entschied, dass die Mitgliedsstaaten die Möglichkeit haben müssen, Unionsbürger\_innen ohne Arbeitsplatz Sozialhilfe zu versagen. Die Zeitungen titelten tags darauf über das „Ende des Sozialtourismus nach Deutschland“. Doch das Urteil ist nicht nur im Hinblick auf die seit Monaten laufende Armutseinwanderungsdebatte problematisch. Im europäischen Sozialrecht gilt nach der bisherigen Rechtsprechung des EuGH der Gleichbehandlungsgrundsatz. Sobald Unionsbürger\_innen unter ein nationales Sozialrechtssystem fallen, ist ihnen zwingend der gleiche Anspruch wie den übrigen Staatsangehörigen zu gewähren.

Mit dieser Rechtsprechung hat der EuGH nun gebrochen. Für viele Unionsbürger\_innen könnten mit dem Urteil massive Probleme auftreten. Wenn ihnen die Sozialhilfe aus Deutschland versagt wird und sie zudem die Sozialleistungen ihres Herkunftsstaates nicht in Deutschland ausbezahlt bekommen, sind sie praktisch ohne sozialstaatliche Absicherung der Armut ausgeliefert. Für viele wird es keine andere Alternative als eine Rückkehr in ihre Herkunftsländer geben. Die europäische Freizügigkeit wäre ausgehebelt bzw. an das finanzielle Vermögen gekoppelt.

Das Urteil zeigt: aus emanzipatorischer Perspektive ist auf die europäische Rechtsfortbildung nicht immer Verlass. Sozialpolitische Fragen allein über die Gerichte auszufechten birgt immer die Gefahr, dass Gerichte sich nicht an ihre Rechtsprechung halten. Schließlich agieren auch die Richter\_innen nicht im luftleeren Raum und sind insbesondere gegenüber populistischen Diskursen nicht immun. Für den Gedanken europäischer Solidarität ist das Urteil jedenfalls ein Rückschlag – gerade im Kontext der Finanzkrise

**Maximilian Pichl, Frankfurt am Main**

## ■ DON'T DRINK AND SHOOT

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) entschied am 22. Oktober 2014 (Az. 6 V 30.13), dass einem alkoholisierten Jäger aus Köln die waffenrechtliche Erlaubnis zu Recht widerrufen wurde.

Der Kläger, ein passionierter Jäger und Inhaber einer Waffenbesitzkarte, hatte sich nach zwei Gläsern Rotwein und einem Glas Wodka auf die Pirsch begeben. Nachdem er erfolgreich einen Rehbock mit nur einem Schuss erlegte, geriet er auf dem Rückweg in eine polizeiliche Verkehrskontrolle, die vor Ort einen Wert von 0,47 mg/l Atemluftalkoholkonzentration (ca. 0,94 Promille) bei ihm feststellte. Ein späterer Alkoholtest auf der Wache ergab einen Wert von 0,39 mg/l (ca. 0,78 Promille). Daraufhin widersprach das Kölner Polizeipräsidium



Foto: Chefzweig / CC-Lizenz: by-sa

die Waffenerlaubnis des Jägers, da ihn der Jagdwaffengebrauch im alkoholisierten Zustand als unzuverlässig im waffenrechtlichen Sinne erscheinen lasse. Zu Recht, urteilte nun das BVerwG.

Nachdem schon das Verwaltungsgericht Köln und das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen die Klage des Jägers abgewiesen hatten, entschied nun auch das BVerwG, dass ein Waffenbesitzer, der unter Alkoholeinfluss von seiner Schusswaffe Gebrauch macht, im Sinne von § 5 des Waffengesetzes unzuverlässig ist, auch wenn zum Alkoholkonsum kein weiteres Fehlverhalten hinzutritt.

Nach der einschlägigen Vorschrift des Waffengesetzes gelten jene Personen als unzuverlässig, bei denen Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass sie mit Waffen und Munition nicht vorsichtig und sachgemäß umgehen. Wer das offenkundige Risiko eingeht, durch alkoholbedingt geminderte Reaktionsgeschwindigkeit und Wahrnehmungsfähigkeit beim Waffengebrauch Dritte zu schädigen, handelt nach Auffassung des Gerichts nicht mehr vorsichtig und sachgemäß. Dabei sei es zum einen unerheblich, ob und in welchem Umfang der Jäger tatsächlich Ausfallerscheinungen hatte und zum anderen, ob es sich um einen einmaligen „Ausrutscher“ handelte. Denn schon das einmalige Eingehen des oben genannten Risikos rechtfertigt die Prognose, dass auch künftig nicht vorsichtig und sachgemäß mit Waffen und Munition umgegangen werde, so die Leipziger Bundesrichter.

Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist, dass AutofahrerInnen bei dieser Alkoholkonzentration nicht den Führerschein verlieren. Sie zahlen für die Ordnungswidrigkeit ein saftiges Bußgeld, verbringen während des einmonatigen Fahrverbotes den Urlaub im Ausland oder lassen sich chauffieren. Wer nun gefährlicher ist, sei dahin gestellt. Fest steht jedoch, dass der „Jägermeister“ nun künftig nicht mehr mit auf den Hochsitz darf.

Inas Grabus, Marburg

## ■ FEUERN STATT FEIERN - BIBEL STATT GRUNDRECHTE

Ein Chefarzt hatte nach seiner zweiten Hochzeit nicht mehr viel zu lachen. Seine Arbeitgeberin, die katholische Kirche als Betreiberin eines Krankenhauses, kündigte ihm das Arbeitsverhältnis. Die Eingehung der zweiten Ehe stelle nach katholischem Verständnis eine schwere sittlich-moralische Verfehlung dar. Das Selbstbestimmungsrecht der christlichen Kirche ist im Grundgesetz verankert und gestattet es der Kirche, ihren Arbeitnehmer\_innen bestimmte Loyalitätspflichten aufzuerlegen. So unterschrieb auch der Chefarzt einen Vertrag, der ihm untersagte, das heilige Sakrament der Ehe zu brechen.

Die Klage des Arztes gelangte schließlich bis zum Bundesverfassungsgericht (BVerfG). Dieses hat in seinem Beschluss vom 22. Oktober 2014 (Az.: 2 BvR 661/12) die Sonderstellung der Kirche im Arbeitsrecht bestätigt. Es setzt damit die Rechtsprechung fort, dass Gerichte das kirchliche Selbstverständnis nur eingeschränkt überprüfen dürfen, auch wenn dadurch die im Kündigungsschutzrecht festgelegten zulässigen Kündigungsgründe umgangen werden. Das Bundesarbeitsgericht hingegen hatte dem Kläger Recht gegeben, unter anderem weil er dem Verkündigungsauftrag der Kirche nicht derartig nahe steht wie klerikale Personen. Eine solche Verfassungsauslegung wäre möglich und nötig, um das Selbstbestimmungsrecht der Kirche auf kirchennahe Sachverhalte zu beschränken. In Anbetracht des Ausmaßes der Beschäftigung wird eine enge Interpretation des Selbstbestimmungsrechts umso notwendiger: Evangelische und katholische Kirche haben zusammen ungefähr eine Million Angestellte, die meisten davon in sozialen und medizinischen Einrichtungen. Damit ist sie nach dem Staat die zweitgrößte Arbeitgeberin. Hinzu kommt, dass kirchliche Einrichtungen zu einem erheblichen Teil durch Steuermittel finanziert werden.

Die vom Selbstbestimmungsrecht der Kirche geschützten und arbeitnehmer\_innenfeindlichen Fälle häufen sich: Neben zahlreichen Kündigungen wegen neu eingegangener Beziehungen, wurde ein Sonderpädagoge entlassen, weil er aufgrund der vielen Missbrauchsfälle aus der Kirche austrat und einer muslimischen Krankenschwester verboten, ein Kopftuch während der Arbeit zu tragen.



Foto: Uwe Kempa / CC-Lizenz: by-sa

Da sich das BVerfG nicht in der Lage sah, die klaffende Lücke im Arbeitnehmer\_innenschutz durch die Rechtsprechung zu schließen, müssen sich andere Akteure\_innen dem Problem zuwenden. Dabei gilt: Lieber aus dem Fenster (meinetwegen auch ins Grundgesetz) als in die Bibel schauen, denn Lebensrealitäten und christliche Ideale fallen schon lange weit auseinander.

Theresa Tschenker, Berlin