

Übung im Bürgerlichen Recht für Fortgeschrittene

Wintersemester 2023/24

6. Besprechungsfall

„Streit ums Kopftuch“

Fatima Faruk ist türkische Staatsangehörige muslimischen Glaubens. Im August 2016 schloss sie als gelernte Verkäuferin mit Rudi Deutschendorf, der in Riesa ein Warenkaufhaus mit insgesamt 90 Angestellten betreibt, einen Arbeitsvertrag. Seitdem ist Fatima in der Parfümerieabteilung des Kaufhauses als Verkäuferin tätig, dort berät und betreut sie Kunden. Im Oktober 2022 lernte sie Mesut Ötzi kennen und lieben, der streng gläubiger Muslim ist. Mesut überzeugte Fatima, dass es einer rechtläubigen Muslimin nicht anstehe, sich in der Öffentlichkeit ohne Kopfbedeckung zu zeigen. Daher erschien Fatima seit Anfang 2023 mit einem – islamischen – Kopftuch an ihrem Arbeitsplatz. Deutschendorf wies Fatima darauf hin, dass er es sich auf Grund seiner ausgesuchten, noblen Kundschaft nicht leisten könne, Mitarbeiterinnen mit Kopftuch zu beschäftigen. Gerade bei ihrer Tätigkeit im Parfümeriebereich müsse für jeden Außenstehenden der Eindruck entstehen, dass sie nicht „up to date“ sei. Fatima erschien gleichwohl in den Folgetagen mit Kopftuch. Deutschendorf forderte sie mehrfach auf, die Arbeit ohne Kopftuch zu verrichten. Dies lehnte Fatima unter Hinweis darauf ab, dass sie den Koran zu dieser Frage gelesen und ergänzend in Erläuterungsbücher Einblick genommen habe. Sie sei dabei zu der Erkenntnis gekommen, dass sie als Muslimin ein Kopftuch tragen müsse. Deutschendorf spricht daraufhin eine ordentliche Kündigung „fristgemäß zum 15. April 2023“ aus. Das Kündigungsschreiben wirft er am Abend des 16. März 2023 gegen 20:00 Uhr in den Hausbriefkasten von Fatima. Fatima selbst kann die Kündigung erst am Freitagabend, dem 24. März 2023, zur Kenntnis nehmen, weil sie vom 15. März – 24. März 2023, wie Rudi wusste, einen stationären Krankenhausaufenthalt hatte.

1. Unterstellt, Fatima erhebt erst am 11. April 2023 Kündigungsschutzklage, die Deutschendorf am 17. April 2021 zugestellt wird. Ist die Kündigung wirksam?
2. Unterstellt, die Kündigung wäre sozial gerechtfertigt, zu welchem Zeitpunkt würde das Arbeitsverhältnis beendet? Nach dem einschlägigen, anwendbaren Tarifvertrag beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats.
3. Fallvariante: Deutschendorf stellt Mitte April fest, dass er in der Parfümerieabteilung von Januar bis Mitte März 2023 Umsatzeinbußen von 60% zu verzeichnen hatte. In den sonstigen Bereichen war der Umsatz konstant geblieben. Deutschendorf möchte wissen, ob nunmehr die Kündigung wirksam ist; eine anderweitige Beschäftigung von Fatima ist nicht möglich.

Erstatten Sie ein Rechtsgutachten.

Soweit der Sachverhalt Rechtsfragen aufwirft, die nach Auffassung der/des Bearbeitenden für die Beantwortung der Fragen nicht entscheidungserheblich sind, sind diese hilfsgutachterlich zu prüfen.

Fehlen nach Auffassung der/des Bearbeitenden entscheidungserhebliche Sachverhaltsangaben, ist zu unterstellen, dass von den Parteien hierzu nichts vorgetragen wurde.