

Beruf und Karriere

RECHT

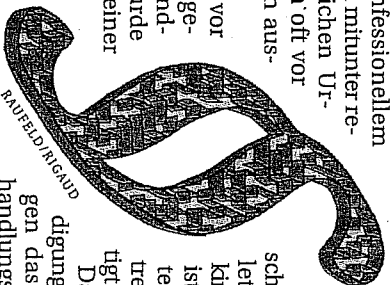
In Gottes Namen

Für Angestellte in Einrichtungen mit konfessionellen Trägern können andere Einstellungs- und Kündigungsregeln gelten

VON STEPHAN J. BULTMANN

Streitfälle zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten, die in Einrichtungen mit konfessionellem Träger arbeiten, sind mitunter religiös-weltanschaulichen Ursprungs. Sie werden oft vor den Arbeitsgerichten ausgetragen.

In einem Fall, der vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz verhandelt wurde (7 Sa 250/08), war einer 45-jährigen Altenpflegerin gekündigt worden, die bei einem Pflegeheim angestellt war, das dem Caritasverband angeschlossen ist. Die Kündigung erfolgte, nachdem die Angestellte aus der Kirche ausgetreten



war. Das LAG Rheinland-Pfalz entschied: Der Kirchnaustritt einer Altenpflegekraft kann bei konfessionellen Trägern der Pflegeeinrichtung den Arbeitgeber zu einer Kündigung berechtigen, da der Austritt eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstelle. In der kirchlichen Grundordnung ist geregelt, dass Mitarbeiter, die aus der Kirche austreten, nicht weiterbeschäftigt werden können.

Das LAG sieht in der Kündigung auch keinen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Denn das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen des Merkmals der Religion lässt das Recht der Religions-

gemeinschaften unberührt. Diese können von den Beschäftigten ihrer Einrichtungen ein „loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen“. Daher sei die Kündigung sozial gerechtfertigt.

An der LAG-Einstellung wird in der Fachliteratur bemängelt, dass das Benachteiligungsverbot des AGG im „Verkündigungsfernen“ Bereich der Tätigkeit einer Altenpflegerin außer Kraft gesetzt wurde. Dieser kritischen Auffassung schlossen sich auch einige Instanzgerichte an: Zu Schadensersatz verurteilte etwa das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche. Es hatte eine muslimische Bewerberin bei der Besetzung einer Sozialpädagogin in einem beruflichen Integrationsprojekt diskriminiert

(20 Ca 105/07). Das ArbG Berlin vertrat in einem anderen Fall die Auffassung, dass auch die politische Überzeugung des „Marxismus-Leninismus“ als gesamtgesellschaftliche Theorie unter den Begriff der Weltanschauung falle. Bewerber mit dieser Anschauung dürfen bei der Einstellung nach dem AGG nicht benachteiligt werden. In dem Fall hatte eine ehemalige MfS-Mitarbeiterin auf Schadensersatz geklagt. Die Klage der Bewerberin wurde aber letztlich abgewiesen, weil es an tatsächlichem Vorbringen hinsichtlich einer Benachteiligung fehlte (33 Ca 5772/09).

Der Autor ist Rechtsanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei SNP Schlawen Naab Partnerschaft in Berlin www.snp-online.de