



Strenge Anforderungen bei Kündigung wegen Kirchenaustritt

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellte klar, dass einem Mitarbeiter, der für einen kirchlichen Arbeitgeber arbeitet, nicht zwangsläufig wegen eines Kirchenaustritts gekündigt werden kann.

Im konkreten Fall ging es um eine private Organisation, deren Selbstverständnis auf religiösen Grundsätzen beruht. Sie verlangte von einem Mitarbeiter, der Mitglied einer bestimmten Kirche war, während des laufenden Arbeitsverhältnisses nicht aus dieser Kirche auszutreten, ansonsten drohte die Kündigung. Die Organisation beschäftigte jedoch andere Personen, die die gleichen Aufgaben wie der betreffende Mitarbeiter wahrnehmen, ohne von ihnen zu verlangen, dass sie Mitglieder dieser Kirche sind.

Der EuGH stellte klar, dass eine solche Verpflichtung mit dem Unionsrecht unvereinbar ist, wenn sie nicht gerechtfertigt werden kann. Maßgeblich ist, ob die religiöse Zugehörigkeit für die konkrete Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Ob diese Voraussetzungen im konkreten Fall erfüllt sind, hat nun das Bundesarbeitsgericht zu prüfen, das dem EuGH die Frage vorgelegt hatte.