

Arbeitsverweigerung aus Glaubensgründen ein Kündigungsgrund?

Grundsätzlich besteht Religionsfreiheit am Arbeitsplatz. Die Arbeitsverweigerung aus religiösen Gründen ist jedoch aus arbeitsrechtlichen Gründen sehr riskant. Zwar ist eine verhaltensbedingte Kündigung in solchen Fällen für den Arbeitgeber schwer durchsetzbar, wenn die religiösen Gründe nicht nur vorgeschoben, sondern tatsächlich vorhanden sind. Wer jedoch aus religiösen Gründen arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistungen verweigert, der ist wegen in seiner Person liegenden Gründen nicht in der Lage den Arbeitsvertrag zu erfüllen. Nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gibt es drei ordentliche Kündigungsgründe, betriebsbedingt personenbedingt und verhaltensbedingt. Personenbedingte Kündigungsgründe liegen dann vor, wenn der Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden Gründen dauerhaft die Arbeitsleistung nicht erbringen kann, z.B. durch Krankheit oder Führerscheinverlust oder auch Glaubensgründen, wie das BAG (Urt. 24.2.2011 – 2 AZR 636/09, DB 2011, 2094) entschieden hat. Konkret ging es um einen gläubigen Moslem, der zunächst in einer Waschstraße des Arbeitgebers, einem Warenhaus, beschäftigt war. Nach Schließen derselben arbeitete er als Ladenhilfe in der Getränkeabteilung und verkaufte dort auch Alkohol. Er wurde von dort in die Frischwarenabteilung versetzt, wo er wiederholt erkrankte. Hierauf wurde er zurück in die Getränkeabteilung versetzt. Er weigerte sich strikt dort zu arbeiten, da er als gläubiger Muslim nicht nur selbst keinen Alkohol trinken dürfe, sondern ihm auch die Konsumförderung und Verbreitung von Alkohol verboten sei. Hierauf wurde ihm gekündigt. Das BAG hat den Fall zurück an das LAG verwiesen, wo zu klären ist, welche konkreten anderen Tätigkeiten der Kläger ausüben kann und ob ihm ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Gibt es keinen anderen geeigneten Arbeitsplatz muss der Kläger damit rechnen, dass der Arbeitsplatz verloren ist. (Quelle ZAP Nr 1 vom 29.12.2011, Fach 17 R S. 25f) Das LAG Hamm hat mit Urteil vom 20.4.2011, Az: 4 Sa 2230 entschieden, dass die beharrliche Weigerung beim Verabschieden von Kunden den Zusatz: „Jesus hat Sie lieb“ wegzulassen, einen Kündigungsgrund darstellen kann.

Dieser Beitrag stellt keine Rechtsberatung im Einzelfalle dar, sondern lediglich eine allgemeine, unverbindliche Rechtsinformation, für die keine Haftung übernommen wird und die keine anwaltliche Beratung im Einzelfall ersetzt.