Bundesarbeitsgericht

PRESSEMITTEILUNG

Nr. 38/26

Kündigung wegen Kirchenaustritts

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen des von einer Arbeitnehmerin gegenüber der zuständigen staatlichen Stelle erklärten, im Übrigen nicht publik gemachten Kirchenaustritts benachteiligt diese in unzulässiger Weise wegen ihrer Religion, wenn ihr kirchlicher Arbeitgeber mit den gleichen Aufgaben auch Personen beschäftigt, die nicht Mitglied dieser Kirche sind.

Die Klägerin war seit Februar 2006 bei dem beklagten Verein, einem Frauen- und Fachverband in der katholischen Kirche, der sich der Hilfe für Kinder, Jugendliche, Frauen und ihre Familien in besonderen Lebenslagen widmet, ua. mit der Beratung von Schwangeren beschäftigt. Ab Juni 2013 befand sich die Klägerin durchgehend bis zum 31. Mai 2019 in Mutterschutz bzw. Elternzeit. Sie trat im Oktober 2013 aus der katholischen Kirche aus, wovon der Beklagte im Dezember 2013 Kenntnis erhielt. Nachdem im Jahr 2018 sowie im Jahr 2019 mit der Klägerin mit dem Ziel ihres Wiedereintritts in die katholische Kirche geführte Gespräche erfolglos blieben, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Elternzeit mit Schreiben vom 1. Juni 2019 außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31. Dezember 2019. Zu diesem Zeitpunkt waren bei dem Beklagten in der Schwangerschaftsberatung auch zwei Arbeitnehmerinnen tätig, die nicht der katholischen Kirche angehörten. Mit ihrer Klage hat die Klägerin ua. die Unwirksamkeit der Kündigungen und Annahmeverzugs- sowie Entschädigungsansprüche geltend gemacht. Sie ist der Ansicht, die Kündigungen benachteiligten sie entgegen der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wegen ihrer Religion. Der Beklagte sieht unter Berufung auf die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ von 2015 in dem Kirchenaustritt der Klägerin einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß. Eine Benachteiligung liege nicht vor, jedenfalls sei diese gerechtfertigt.

Die Vorinstanzen haben die Kündigungen als unwirksam angesehen und der Klägerin die geltend gemachte Annahmeverzugsvergütung für Juni 2019 bis Mai 2020 sowie eine Entschädigung in Höhe von 2.314,22 Euro zuerkannt, was einem Bruttomonatsentgelt der Klägerin entspricht. Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Senat hat dem Gerichtshof der Europäischen Union mit Beschluss vom 1. Februar 2024 *(- 2 AZR 196/22 (A) - vgl. Pressemitteilung Nr. 3/24)* Fragen zur Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmen-Richtlinie) vorgelegt. Diese hat der Gerichtshof mit Urteil vom 17. März 2026 *(- C-258/24 - [Katholische Schwangerschaftsberatung])* beantwortet.

Hausanschrift:
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Straßenbahnlinie 4
bis „Bundesarbeitsgericht“

Postanschrift:
99113 Erfurt
Tel.: 0361 2636 1400
Fax: 0361 2636 2008
pressestelle@bundesarbeitsgericht.de
www.bundesarbeitsgericht.de

Die Datenschutzerklärung des Bundesarbeitsgerichts finden Sie unter:
www.bundesarbeitsgericht.de/datenschutz

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Kündigungen sind unwirksam. Der Wirksamkeit der außerordentlichen fristlosen Kündigung steht bereits entgegen, dass der Beklagte die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten hat. Zudem benachteiligen die vom Beklagten aufgestellten Anforderungen, auf deren Verletzung er die Kündigungen stützt, die Klägerin unmittelbar wegen ihrer Religion iSv. §§ 1, 3 Abs. 1, § 7 AGG, ohne dass dies gemäß § 9 Abs. 1 Alt. 2 bzw. § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt ist. Die vom Beklagten für von ihm beschäftigte Arbeitnehmer, die Mitglied der katholischen Kirche sind, aufgestellte berufliche Anforderung, nicht aus dieser Kirche auszutreten bzw. nach dem erfolgten Austritt wieder einzutreten, ist weder nach der Art der beruflichen Tätigkeit der Klägerin noch den Umständen ihrer Ausübung angesichts des Selbstverständnisses des Beklagten wesentlich. Um die geschuldeten Aufgaben als Sozialpädagogin erfüllen zu können, muss die Klägerin nicht Mitglied der katholischen Kirche sein. Dies ergibt sich schon daraus, dass der Beklagte zum Zeitpunkt der Kündigung auch nicht-katholische Beschäftigte mit den Aufgaben der Schwangerschaftsberatung betraute. Der gegenüber der zuständigen Stelle erklärte, im Übrigen nicht publik gemachte Kirchenaustritt der Klägerin allein stellt aus diesem Grund auch keinen Loyalitätsverstoß iSd. § 9 Abs. 2 AGG dar, der eine Benachteiligung rechtfertigt. Aus dem bloßen Austritt folgt nicht, dass die Klägerin die Beratung von Schwangeren zukünftig nicht mehr in der von dem Beklagten verlangten Art und Weise erbringen wird. Die von ihr geltend gemachten Zahlungsansprüche stehen der Klägerin damit ebenfalls zu.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. November 2026 - 2 AZR 196/22 -
Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 1. März 2022 - 8 Sa 1092/20 -

Hinweis: In einem weiteren vom Zweiten Senat am heutigen Tag verhandelten Verfahren (- 2 AZR 34/25 -), das die Kündigung eines nebenberuflichen Chorleiters wegen Austritts aus der katholischen Kirche betraf, haben die Parteien einen Vergleich geschlossen.