

Infobrief

der Kanzlei
Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25
86150 Augsburg

Telefon: 0821/3 55 30

Fax: 0821/51 26 82

E-Mail: info@raau.de

Homepage: www.raau.de

oder www.rechtsanwalt-uhl.de

Datum: 22.03.2024

Austritt aus Kirche – Kündigungsgrund?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) die Frage zur Klärung vorgelegt, ob ein der katholischen Kirche zugeordneter Arbeitgeber, der von den bei ihm tätigen Arbeitnehmern im Übrigen nicht verlangt, dass sie der katholischen Kirche angehören, das Arbeitsverhältnis allein aufgrund der Beendigung der Mitgliedschaft zur katholischen Kirche kündigen darf, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche austritt.

Hintergrund:

Der beklagte Verein ist ein Frauen- und Fachverband in der katholischen Kirche in Deutschland, der sich der Hilfe für Kinder, Jugendliche, Frauen und ihre Familien in besonderen Lebenslagen widmet.

Zu den Vereinsaufgaben gehört die Beratung von schwangeren Frauen.

Die Klägerin ist bei dem beklagten Verein seit dem Jahr 2006 in der Schwangerschaftsberatung beschäftigt. Von Juni 2013 bis zum 31.05.2019 befand sich die Klägerin in Elternzeit. Die Klägerin erklärte im Oktober 2013 vor einer kommunalen Behörde ihren Austritt aus der katholischen Kirche.

Der **Beklagte kündigte** das Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Elternzeit am 01.06.2019 außerordentlich ohne Einhaltung einer Frist, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2019. Zuvor hatte der Beklagte erfolglos versucht, die Klägerin zum Wiedereintritt in die katholische Kirche zu bewegen.

Zum Zeitpunkt der Kündigung beschäftigte der Beklagte in der Schwangerschaftsberatung vier Arbeitnehmerinnen, die der katholischen Kirche und zwei Arbeitnehmerinnen, die der evangelischen Kirche angehörten.

Verfahrenslauf:

Das Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben beide **Kündigungen für unwirksam** gehalten. Eine Diskriminierung wegen des Merkmals „Religion“ war vorhanden, gem. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Damit verstößt die Kündigung gegen § 7 Abs. 1 AGG. Die ungleiche Behandlung ist auch nicht gemäß § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt. Das BAG hat die Revision des Beklagten ausgesetzt und dem EuGH um europäische Klärung gebeten.

Quelle:

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 01.02.2024, Az. 2 AZR 196/22 (A);

<https://www.bundesarbeitsgericht.de>, Pressemitteilung 3/24

Fazit:

Ein im Jahr 2022 eingeleitetes Vorabentscheidungsverfahren mit einem ähnlichen Gegenstand ist durch ein Anerkenntnis der Arbeitgeberin gegenstandslos geworden, wobei nun „die Kirche“ wohl eine gerichtliche Entscheidung begehrt.

Robert Uhl, Rechtsanwalt