Robert Uhl
Anwaltskanzlei
Augsburg

Infobrief
der Kanzlei
Uhl

Halderstr. 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: 27.11.2026

Keine Kündigung wegen Kirchenaustritt

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) durfte sich schon öfter mit Diskriminierungsfragen beschäftigten, wobei hier folgender Sachverhalt gegenständlich war:

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 folgten der Klägerin, wobei das BAG nun als Revisionsinstanz entscheiden durfte und mitteilte:

Die Revision des Beklagten hatte **keinen** Erfolg. Die Kündigungen sind unwirksam. Zudem benachteiligen die vom Beklagten aufgestellten Anforderungen, auf deren Verletzung er die Kündigungen stützt, die Klägerin unmittelbar wegen ihrer Religion nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 7 AGG, ohne dass dies auch gemäß § 9 Abs. 1 Alt. 2 bzw. § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt wäre.

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 auch nicht Mitglied der katholischen Kirche sein. Ebenso stellt der nicht publik gemachte Kirchenaustritt der Klägerin auch keinen Loyalitätsverstoß gem. § 9 Abs. 2 AGG dar, der eine Benachteiligung rechtfertigen könnte.

Quelle:
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.11.2026, Az. 2 AZR 196/22;
https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/kuendigung-wegen-kirchenaustritts/

Fazit:
Wenn das Bundesarbeitsgericht die Frage des Austritts aus der Kirche als Kündigungsgrund dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) noch zur Entscheidung vorgelegt hatte, siehe BAG Beschluss vom 01.02.2024, Az. 2 AZR 196/22 (A) konnte nun aktuell das BAG durch entsprechende Entscheidungen selbst tätig werden.

Robert Uhl, Rechtsanwalt