

Vorabentscheidungsverfahren zur Kündigung wegen eines Austritts aus der katholischen Kirche

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 seinen Aufgaben gehört die Beratung von schwangeren Frauen. Die Klägerin ist bei dem Beklagten seit dem Jahr 2006 in der Schwangerschaftsberatung beschäftigt. Von Juni 2013 bis zum 31. Mai 2019 befand sie sich 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 1. Juni 2019 außerordentlich ohne Einhaltung einer Frist, hilfsweise ordentlich zum 31. Dezember 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.

Die Vorinstanzen haben beide Kündigungen für unwirksam gehalten. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat das Verfahren über die Revision des Beklagten ausgesetzt und den EuGH um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung des Unionsrechts ersucht. Es bedarf

der Klärung, ob die Ungleichbehandlung der Klägerin mit Arbeitnehmern, die niemals Mitglied der katholischen Kirche waren, vor dem Hintergrund des durch [Art. 10 Abs. 1 GRCh](#), [Art. 21 GRCh](#) (der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) und der [Richtlinie 2000/78/EG](#) des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gewährleisteten Schutzes vor Diskriminierungen ua. wegen der Religion gerechtfertigt sein kann.

[Bundesarbeitsgericht](#), Beschluss vom 1. Februar 2024 – 2 AZR 196/22 (A) – [BAG PM 03/2024](#)

Vorinstanz: Hessisches [Landesarbeitsgericht](#), Urteil vom 1. März 2022 – 8 Sa 1092/20 –

siehe auch: [BAG PM 48/2023](#)