



## **Kündigung & Kircheng Zugehörigkeit**

### **Nicht immer kann eine Kircheng Zugehörigkeit erwartet werden**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil 10.02.2021  
[Aktenzeichen 4 Sa 27/20]

Stand: 19.05.2021

Zahlreiche Vereine sind im kirchlichen Bereich tätig. Häufig erwarten sie von ihren Mitarbeitern, dass sie Mitglied der betreffenden Kirche sind. Tritt ein Mitarbeiter aus der Kirche aus, steht der Arbeitgeber vor der Frage, ob dieser Mitarbeiter dann noch „tragbar“ ist oder ob eine **Kündigung** ausgesprochen werden kann. Dass Sie hier besondere Vorsicht walten lassen müssen, zeigt eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (LAG), das eine Kündigung für unwirksam erklärt hat.

In dem Rechtsstreit war ein Koch einer evangelischen Kita erfolgreich, der seit 1995 dort beschäftigt war. Nachdem er 2019 aus der evangelischen Landeskirche ausgetreten war, wurde ihm **fristlos gekündigt**.

**Hinweis** Eine fristlose Kündigung kann nur ausgesprochen werden, wenn ein „wichtiger Grund“ vorliegt, der es dem Arbeitgeber unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter fortzuführen.

Für die Gemeinde hatte der Koch mit seinem Kirchenaustritt schwerwiegend gegen seine **vertraglichen Loyalitätspflichten** verstoßen. Wie schon das Arbeitsgericht hat auch das LAG die Kündigung als unwirksam angesehen. Die Loyalitätserwartung der Gesamtkirchengemeinde sei keine wesentliche und berechtigte Anforderung an die persönliche Eignung des Kochs. Bei einem Mitarbeiter im Küchendienst stellt die Kircheng Zugehörigkeit keine wesentliche und berechtigte Anforderung an den Arbeitnehmer dar.

Im Urteilsfall war der Kontakt der Küchenmitarbeiter zu den Kita-Kindern auf die Ausgabe von Getränken beschränkt. Mit dem pädagogischen Personal der Kita hatte der Koch zudem nur organisatorische Fragen zu klären.

**Hinweis** Eine Kündigung wäre allenfalls berechtigt, wenn die Kircheng Zugehörigkeit eine wesentliche Anforderung darstellen würde. Die Einhaltung der kirchlichen Glaubensgrundsätze muss zudem auch für die konkrete Tätigkeit „gerechtfertigt“ sein.