Austreten – aber bleiben?
Kirchenaustritt als Herausforderung für das kirchliche Arbeitsrecht und die Dienstgemeinschaft

Dialog-Forum kirchliches Arbeitsrecht

5. November 2026

Dr. Florian Bauckhage-Hoffer

Dienstverhältnis und Kirchenmitgliedschaft
Das erste Verfahren vor dem EuGH

Im Fall von Vera Egenberger ging es um die Nichteinstellung einer konfessionslosen Bewerberin.

- Vera Egenberger, eine erklärt Konfessionslose, hatte sich 2012 auf eine Projektstelle beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung beworben.
- Nachdem sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war, hatte sie das EWDE auf Entschädigung iHv knapp 10.000,- EUR verklagt, § 15 AGG.
- Das EWDE berief sich im Prozess auf § 9 Abs. 1 AGG (Kirchenklausel), wonach in bestimmten Fällen eine Ungleichbehandlung wegen der Religion erlaubt ist.



Dienstverhältnis und Kirchenmitgliedschaft
Das erste Verfahren vor dem EuGH

- Das BAG legte dem EuGH den Fall zur Vorabentscheidung vor.
- Der EuGH prüfte den Rechtsstreit im Lichte von Artikel 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG, wonach eine religiöse Ungleichbehandlung erlaubt ist, wenn die Religion einer Person **nach Art der Tätigkeit** eine **wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung** darstellt.
- Dabei stellte der EuGH fest, dass Artikel 4 RL 2000/78/EG keine umfassende Ermächtigung zur Rechtssetzung ist, sondern dem Ausgleich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und dem Recht auf Nichtdiskriminierung dient.
- Der EuGH lies den nationalen Gesetzgebern und damit den Arbeitgebern einen weiten Beurteilungsspielraum im Hinblick auf die Kirchenzugehörigkeit bei Einstellung.



Dienstverhältnis und Kirchenmitgliedschaft
Das erste Verfahren vor dem EuGH

- Das BAG nutzte diesen Spielraum nicht, sondern setzte seine eigene Sichtweise (im Urteil von 20218) an die Stelle des EWDE. Das EWDE rief daraufhin das BVerfG an.
- 2025 gab das BVerfG der Verfassungsbeschwerde des EWDE statt. Ein (kirchlicher) Dienstgeber hat danach darzulegen, weshalb die Kirchenmitgliedschaft eine berufliche Anforderung ist; in einem zweiten Schritt muss das nationale Gericht dann zwischen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und dem Recht auf Nichtdiskriminierung abwägen.
- Danach blieb dem BAG nichts anderes, als die Klage von Frau Egenberger abzuweisen.



Dienstverhältnis und Kirchenaustritt
Der Fall der Limburger Sozialarbeiterin

Die Klägerin in diesem Verfahren („JB“) war Sozialarbeiterin in der Schwangerschaftsberatung bei einem Caritas-Träger in Limburg, deren Dienstverhältnis nach einem Kirchenaustritt gekündigt worden war.

- Sie war während ihrer Elternzeit (2013 – 2019) aus der katholischen Kirche ausgetreten, weil sie neben ihrer Kirchensteuer noch für ihren konfessionsverschiedenen Ehemann Kirchgeld zahlen musste. Sie betonte stets, keine Vorbehalte gegen die kath. Kirche und deren Glaubenslehre zu haben.
- Nachdem sie einen Wiedereintritt in die kath. Kirche abgelehnt hatte, kündigte ihr Dienstgeber das Dienstverhältnis unter Verweis auf Artikel 5 und 3 der GrO in der damaligen Fassung.



Dienstverhältnis und Kirchenaustritt
Der Fall der Limburger Sozialarbeiterin

- Das BAG legte auch diesen Rechtsstreit dem EuGH vor, wobei es ausdrücklich die Grundrechte aus der GRCh der EU auf Religionsfreiheit und Nichtdiskriminierung in seine Vorlegefrage einbezog.
- Der EuGH prüfte wieder danach, ob die Konfessionszugehörigkeit nach Art der Tätigkeit **eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung** darstellt.
- Ferner fordert der EuGH bei einem Kirchenaustritt (**Loyalitätsverstoß**) von einem Dienstgeber darzulegen, dass dieser Verstoß die kirchliche Autonomie und Selbstbestimmung zumindest gefährdet.



Dienstverhältnis und Kirchenaustritt
Der Fall der Limburger Sozialarbeiterin

- Beide Voraussetzungen verneint der EuGH im Fall JB:
  - Der EuGH sieht **keinen substanziell gefährlichen Loyalitätsverstoß** durch den Kirchenaustritt, denn die Klägerin habe glaubhaft versichert, sich nach wie vor der kath. Kirche verbunden zu führen. Kirchenfeindliche Handlungen sieht der EuGH folglich nicht.
  - Der EuGH verneint weiterhin das **Kriterium der Wesentlichkeit**, denn der Dienstgeber beschäftigt auf vergleichbaren Stellen auch Konfessionslose bzw. anders Konfessionelle. Daher kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass die Kirchenmitgliedschaft nicht objektiv wesentliche Voraussetzung für die in Rede stehende Stelle sein kann.



Dienstverhältnis und Kirchenaustritt
Der Fall der Limburger Sozialarbeiterin

- Am 5. November 2026 verwarf das BAG die Kündigung in letzter Instanz:
  - Die außerordentliche Kündigung erachtete das BAG wegen Nichteinhaltung der zwei-Wochen-Frist in § 626 BGB.
  - Die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung verwarf das BAG, weil nicht ersichtlich war, dass die Kirchenmitgliedschaft der Klägerin eine wesentliche Voraussetzung für die konkret in Rede stehende Tätigkeit der Klägerin ist.



Dienstverhältnis und Kirchenaustritt
Der Fall des Chorleiters aus Hessen

- In der mündlichen Verhandlung am 5. November wurden verschiedene Fragen zur Kündigung erörtert.
  - Insbesondere fragte das BAG, weshalb der Kläger nach seiner (außerordentlichen fristlosen) Kündigung noch als Chorleiter beschäftigt worden sei.
  - Ferner wurde lange darüber beraten, ob die Tätigkeit eines Chorleiters im weitesten Sinne eine verkündigungsnahe Tätigkeit ist, oder nicht.
- Am Ende schlossen die Parteien einen Vergleich, wonach das Dienstverhältnis einvernehmlich gegen Zahlung einer Abfindung beendet wurde.



Dienstverhältnis und Kirchenaustritt
Der Fall des Chorleiters aus Hessen

Der Fall des gekündigten Chorleiters liegt anders. der Chorleiter war seit 20212 bei einer katholischen Kirchengemeinde beschäftigt und 2023 aufgrund der Geschehnisse rund um die Missbrauchsdebatte aus der Kirche ausgetreten, ohne sich von deren grds. Werten distanzieren zu wollen.

- Im Kündigungsschutzprozess legte die beklagte Gemeinde dar, dass seine Tätigkeit eine verkündigende bzw. verkündigungsnahe Tätigkeit sei und daher sein Loyalitätsverstoß entsprechend gravierend sei.
- Der Kläger betritt dies unter Verweis auf seine rein umsetzende Position. Ferner legte er dar, dass die Stellenausschreibung für die Chorleitung keine katholische Konfessionszugehörigkeit gefordert hatte.



Was bedeuten diese Urteile für die Praxis?

caritas DGS
Die Caritas-Dienstgeber

Kann ein Dienstverhältnis wegen Kirchenaustritts überhaupt noch gekündigt werden?

- Grundsätzlich wird eine Kündigung wg. Kirchenaustritts weiterhin möglich sein, zumindest in den Fällen, in denen ein untrennbarer Zusammenhang zwischen Kirchenmitgliedschaft und Dienstverhältnis besteht (Verkündigungsdienste bzw. verkündigungsnahe dienste).
- In anderen Fällen ist zu unterscheiden:
  - Eine Kündigung wird auch bei verkündigungsfernen Dienstverhältnissen möglich sein, wenn damit eine offen zur Schau gestellte **kirchenfeindliche Haltung** einhergeht.
  - Eine Kündigung sollte aber auch möglich sein, wenn die **Konfessionszugehörigkeit für die** entsprechende **Dienstgemeinschaft** wesentlich bzw **notwendig** ist.



Was bedeuten diese Urteile für die Praxis?

Exkurs: die christliche Dienstgemeinschaft

- Nach christlichem Verständnis sind kirchliche oder caritative Dienstverhältnisse möglich, unterscheiden sich aber von weltlichen Arbeitsverhältnissen: in einer christlichen Dienstgemeinschaft sind die Mitarbeitenden in erster Linie tätig, um gemeinsam in der Nachfolge Christi nach außen zu wirken.
- Bei einer christlichen Dienstgemeinschaft kommt es nicht darauf an, dass alle Mitglieder konfessionell gebunden sind, es kommt vielmehr darauf an, dass es eine christliche Prägung gibt, die in der Dienstgemeinschaft vorgegeben wird.



Was bedeuten diese Urteile für die Praxis?

Darf man bei Stellenausschreibungen noch eine Kirchenmitgliedschaft fordern?

Darf man im Bewerbungsgespräch nach der Kirchenmitgliedschaft fragen?

- Ja! Im Fall Egenberger hatten EuGH und BVerfG entschieden, dass dies immer dann der Fall ist, wenn die Kirchenmitgliedschaft nach Art der Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.
- Dies ist insbesondere der Fall bei Tätigkeiten mit Vertretung nach außen, bei leitenden Tätigkeiten und selbstverständlich bei verkündigungsnahen Tätigkeiten.



Was bedeuten diese Urteile für die Praxis?

Wird es zukünftig noch eine Regelung, wie in Artikel 7 Abs. 4 GrO geben?

- In Artikel 7 Abs. 4 GrO heißt es…

  [1]Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. [2]Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

- Das bloße Abstellen auf eine katholische Kirchenmitgliedschaft wird voraussichtlich schwierig. Hier sollte ggf. auf bestimmte Positionen und Tätigkeiten abgestellt werden.



Vielen Dank!

Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e. V.
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin
Telefon: 0761 / 200 - 792
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de
Internet: www.caritas-dienstgeber.de