

Das kirchliche Arbeitsrecht im Konflikt mit den europäischen Vorgaben zum Diskriminierungsschutz

Der folgende Beitrag untersucht die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts unter den europäischen Vorgaben zum Diskriminierungsschutz. Dabei wird zunächst die Sonderstellung des Kirchenrechts in Deutschland in den Blick genommen. Anschließend werden die unionsrechtlichen Antidiskriminierungsregeln und ihre Umsetzung ins deutsche Recht erörtert und zwei Fälle besprochen. Danach erfolgt ein Ausblick auf die Anpassung der Kirche an die geänderte Rechtslage.

A. Die klassische Sonderstellung der Kirche und des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland

I. Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften nach dem deutschen Verfassungsrecht

Das Recht der Religionsgemeinschaften in der Bundesrepublik Deutschland ist in den Artikeln 136, 137, 138, 139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung geregelt. Infolge der Inkorporation durch Art. 140 GG sind diese Artikel vollgültiger Bestandteil des Grundgesetzes¹ und institutionsrechtliche Ergänzung der in Art. 4 GG garantierten Religionsfreiheit.² Auch wenn der Wortlaut bewusst von „Religionsgesellschaften“ spricht, um die in den Artikeln verbürgten Selbstbestimmungsrechte für alle Glaubensrichtungen zu öffnen, kommt in Deutschland nach wie vor den Kirchen die meiste gesellschaftliche Bedeutung zu. Art. 137 III verleiht den Religionsgesellschaften das Recht, ihre Angelegenheiten „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“³ selbständig zu verwalten und zu ordnen. Die Ordnungsgewalt des säkularisierten Staates erstreckt sich nicht auf die Angelegenheiten der Kirchen, er hat ihre Selbstverwaltung und Eigenständigkeit zu respektieren.⁴ Der Geltungsbereich dieses Selbstbestimmungsrechts umfasst dabei neben den Kirchen auch die ihnen körperschaftlich zugeordneten Organisationen oder in anderer Weise zugeordneten Einrichtungen, unabhängig von ihrer Rechtsform.⁵ Einrichtungen, die

¹ BVerGE 19, 206 (219).

² Arbeitsrecht in der Kirche/*Richardi*, § 1, Rn. 8.

³ Auszug aus der deutschen Verfassung vom 11. August 1919, Art. 137 III.

⁴ Arbeitsrecht in der Kirche/*Richardi*, § 1, Rn. 5, 8.

⁵ EuGH 11.9.2018; BVerfG 22.10.2014.

primär wirtschaftliche Ziele verfolgen, können sich hingegen nicht auf das Selbstbestimmungsrecht berufen, da bei ihnen das Element der hauptsächlich religiösen Zielsetzung fehlt.⁶

II. Das Selbstverständnis des kirchlichen Arbeitsrechts

Die Gewährleistung der Selbstbestimmung ist nicht auf einzelne Privilegien begrenzt, sondern garantiert der Kirche einen Gestaltungsfreiraum zur Erfüllung ihres geistlichen Auftrags.⁷ Dieser Gestaltungsfreiraum umfasst auch besondere arbeitsrechtliche Regelungen für den kirchlichen Dienst. Diese besonderen Rechtsgrundlagen finden sich für den katholischen Dienst in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes.⁸ Artikel 2 der Grundordnung unterstreicht die Eigenart des kirchlichen Dienstes als Verwirklichung des Sendungsauftrags Jesu Christi in der Dienstgemeinschaft aller in kirchlichen Einrichtungen Tätigen.⁹ Das evangelische Pendant dazu bildet die nach Art. 9 lit. b der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassene Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie. § 2 der Richtlinie spricht ebenfalls von einer Dienstgemeinschaft, in der alle bei der Kirche, ihrer Diakonie und den zugeordneten Einrichtungen Angestellten zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags beitragen.¹⁰ Angesichts dieses besonderen Charakters der kirchlichen Arbeitsverhältnisse ist ein säkulares Verständnis, das den kirchlichen Dienst allein auf den Verkündigungsauftrag reduziert, nicht mit dem kirchlichen Selbstverständnis zu vereinbaren.¹¹ Da alle Mitarbeitenden unabhängig von Art und Umfang ihrer Tätigkeit oder ihrer Religionszugehörigkeit gemeinsam an der Erfüllung des Sendungsauftrags arbeiten, müssen auch die rechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Arbeitnehmern und ihren Beschäftigten dessen christlichem Charakter Genüge tun.¹² In diesem Sinne wird die Einrichtung eines besonderen Dienst- und Arbeitsrechts für die Kirche als notwendig für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils gesehen.¹³

⁶ BVerfG 22. 10. 2014 .

⁷ Arbeitsrecht in der Kirche/*Richardi*, § 1, Rn. 11, 12.

⁸ <https://www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/kirchliches-arbeitsrecht/grundordnung/> (zuletzt abgerufen am 15. Januar 2026).

⁹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22. September 1993 in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022, Art. 2 I, II.

¹⁰ Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie in der Bekanntmachung der Neufassung vom 20. Januar 2024, § 2.

¹¹ Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst, Art. 2, Rn. 3.

¹² Ebd., Art. 2, Rn. 2.

¹³ Ebd., Art. 3, Rn. 1.

III. Eingeschränkte gerichtliche Kontrolle

Diese Sonderstellung führt jedoch nicht zu einer Ausklammerung der Kirchen aus der staatlichen Rechtsordnung.¹⁴ Die Ordnung des kirchlichen Wirkens besteht nicht jenseits, sondern innerhalb des gesamten Gemeinwesens.¹⁵ Freilich bedeutet diese Eingliederung der Kirchen in die staatliche Rechtsordnung auch ihre Bindung an das geltende Recht, wie auch die in Art. 137 III gewählte Formulierung „innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“ zeigt. Gerade in Bereichen, in denen sich die Kirche der allen zuerkannten Privatautonomie bedient, wird das Spannungsverhältnis zwischen Staat und Kirche besonders komplex.¹⁶

In einer Entscheidung vom 4.6.1985 stellte das BVerfG klar, dass auf Arbeitsverhältnisse, die auf privatrechtlichen Arbeitsverträgen zwischen der Kirche und ihren Mitarbeitenden beruhen, staatliches Arbeitsrecht zwar Anwendung findet, dies jedoch nicht zu einer Infragestellung des „kirchlichen Propriums“ des kirchlichen Dienstes führen darf.¹⁷ Aus den in Art. 140 GG iVm Art. 137 III WRV genannten Bedingungen „eigene Angelegenheit der Kirche“ und „innerhalb des für alle geltenden Gesetzes“ kristallisierte das BVerfG in ständiger Rechtsprechung ein zweistufiges Prüfungsprogramm.¹⁸ Im ersten Schritt überließ es die Definition der kirchlichen Angelegenheit der Kirche selbst, da der Staat aufgrund des Selbstbestimmungsrechts und der Trennung von Staat und Kirche nicht kompetent sei, die eigenen Angelegenheiten der Kirche zu definieren.¹⁹ Den staatlichen Gerichten blieb damit nur die Überprüfung der Plausibilität der kirchlichen Aussage.²⁰ Die Schrankenklausele stellte keinen allgemeinen Gesetzesvorbehalt dar. Stattdessen erfolgte im zweiten Schritt eine offene Abwägung aller kollidierenden Verfassungsgüter, wobei Spielräume zu Gunsten der Kirche ausgenutzt werden sollten.²¹ Den Kirchen stand es frei, ihrem Selbstverständnis entsprechende Loyalitätsanforderungen an ihre Beschäftigten zu stellen, die durchaus deren privaten Lebensbereich betreffen konnten.²² Solange diese Anforderungen nicht gegen tragende Verfassungsgrundsätze verstießen, konnten sie von staatlichen Gerichten gemäß der verfassungsrechtlichen

¹⁴ Arbeitsrecht in der Kirche/*Richardi*, § 1, Rn. 16.

¹⁵ HdbStKirchR/*Listl/Pirson*, Bd. I S. 530.

¹⁶ Arbeitsrecht in der Kirche/*Richardi*, § 1, Rn.1 .

¹⁷ BVerfGE 70, 138, NJW 1986, 367.

¹⁸ BVerfG 22. 10. 2014 .

¹⁹ BVerfG 17.2.1965, BVerfGE 18, 385, NJW 1965, 961.

²⁰ BVerfG 22.10.2014 .

²¹ Ebd.

²² NJW 1986, 367.

Rechtsprechung nicht gekippt werden.²³ Im Ergebnis war die Kontrolle kirchlichen Handelns durch staatliche Gerichte auf eine reine Willkürkontrolle beschränkt.²⁴

B. Das deutsche Kirchenrecht im Konflikt mit dem europäischen Antidiskriminierungsrecht

I. Die unionsrechtliche Stellung der Religionsgemeinschaften

In diese sehr kirchenfreundliche Ausgangslage bricht das Unionsrecht mit einem ganz anderen Verständnis von kirchlicher Selbstbestimmung ein. Die einschlägige primärrechtliche Vorschrift Art. 17 AEUV legt fest, dass die Union den Status der Kirchen und anderer religiöser Vereinigungen in den Mitgliedstaaten achtet und nicht beeinträchtigt.²⁵ Aus diesem Wortlaut lässt sich jedoch kein unbegrenztes Selbstbestimmungsrecht ableiten. Die Wahl des Begriffs „Status“ legt nahe, dass nicht jede kirchliche Tätigkeit vor Beeinträchtigungen durch das Unionsrecht geschützt wird, sondern lediglich das Verhältnis von Kirche und Mitgliedsstaat.²⁶ Insofern lässt sich eine Parallele zum Schutz des Eigentums ziehen: Art. 345 AEUV garantiert die Existenz der Eigentumsrechte, unterwirft ihre Ausübung jedoch den Schranken des Vertrags.²⁷ Ebenso ist die Existenz des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts geschützt, die Ausübung der in seinem Rahmen aufgestellten Regeln kann jedoch nur im Rahmen des Unionsrechts erfolgen. Dieser Ansatz entspricht auch dem unionsrechtlichen Wertepluralismus, der Kollisionen durch praktische Konkordanz löst, nicht durch hierarchischen Vorrang eines Elements vor dem anderen.²⁸

Aus diesen unterschiedlichen Konzepten ergibt sich Konfliktpotenzial bei der Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben in nationales Recht.

II. Art. 4 II 2000/78/EG

Die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 stellt die Rahmenbedingungen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Dabei bietet Art. 4 II der Richtlinie den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, Vorschriften

²³ Ebd.

²⁴ *Malorny* EuZA 2019, 441 (442).

²⁵ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Art. 17 I.

²⁶ *Malorny* EuZA 2019, 441 (443); EuGH 13.1.2022, NZA 2022, 471; ErfK/*Schlachter*, § 9, Rn. 3.

²⁷ GHN AEUV/*Classen*, Art. 17 AEUV, Rn. 32 .

²⁸ *Malorny* EuZA 2019, 441 (445) ; Generalanwalt *Tanchev*, Schlussanträge 9.11.2017 EuGH – C-414/16 – Egenberger.

beizubehalten oder zu erlassen, die Kirchen und anderen religiösen oder weltanschaulichen Vereinigungen die Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung erlauben.²⁹ Diese Rechtfertigungsmöglichkeit ist das Ergebnis der Abwägung zwischen dem Recht der Kirchen auf Autonomie und anderen Grundrechten auf Unionsebene.³⁰ Sie erlaubt die Erhaltung einzelstaatlicher Gepflogenheiten im Bereich des Rechts der Religionsgemeinschaften, allerdings nur unter der Einhaltung bestimmter Voraussetzungen. Die Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht, in diesem Falle durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), muss den von ihr eröffneten Spielraum einhalten.³¹ Bei der Formulierung des § 9 AGG, der die Rechtfertigungsmöglichkeit des Art. 4 II RL 2000/78/EG nutzt, ist dies dem deutschen Gesetzgeber nicht immer gelungen. Zwei Entscheidungen des EuGH haben das Verhältnis von Kirchenrecht und Diskriminierungsschutz neu definiert: die Egenberger-Entscheidung vom 17.4.2018 und die Chefarzt-Entscheidung vom 11.9.2018.

III. § 9 I AGG und der Egenberger-Fall

1. Tatbestand des § 9 I AGG

§ 9 AGG bildet eine bereichsspezifische Ausnahme von den allgemeinen Regeln zum Diskriminierungsschutz, die auf die Tätigkeit in einer Religionsgemeinschaft und das Merkmal Religion begrenzt ist. § 9 I gestattet ausnahmsweise die unmittelbare Anknüpfung an das geschützte Merkmal: Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion ist gerechtfertigt, wenn die Religionszugehörigkeit im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft oder nach Art der ausgeübten Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.³² Der Wortlaut der Richtlinie fordert jedoch, dass „die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.“³³ Nur ein Zusammenhang zwischen beruflicher Anforderung und Tätigkeit kann eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion rechtfertigen. Die deutsche Umsetzungsnorm bietet hingegen zwei alternative Rechtfertigungsgründe, das Selbstbestimmungsrecht oder die Art der Tätigkeit. Somit bleibt den Kirchen die Möglichkeit, Religionszugehörigkeitsanforderungen

²⁹ RL 2000/78/EG, Art. 4 II.

³⁰ *Malorny* EuZA 2019, 441 (445).

³¹ *Budde* AuR 2005, 353 (357 f.).

³² ErfK/*Schlachter*, § 9, Rn. 1.

³³ RL 2000/78/EG, Art. 4 II S. 1.

an ihre Mitarbeiter allein aufgrund ihres Selbstverständnisses zu stellen, auch ohne den von der Richtlinie geforderten Tätigkeitsbezug.³⁴ Anstatt nach objektiven Kriterien zu differenzieren, lässt der Gesetzgeber den Kirchen weiterhin die Möglichkeit, selbst über die Erforderlichkeit der Religionszugehörigkeit zu entscheiden,³⁵ und versucht auf diese Weise, die vor Inkrafttreten des AGG geltenden und durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgericht geltenden Gepflogenheiten zu erhalten.³⁶ Dieses Vorgehen entspricht auch dem Verständnis einer Kirche, die allen Aufgabenbereichen ihres Sendungsauftrags die gleiche Bedeutung beimisst und keine Trennung zwischen verkündigungsnahen und verkündigungsfernen Tätigkeiten vornimmt.³⁷ Die EG-Kommission hat diese unzureichende Umsetzung bereits 2008 gerügt,³⁸ um ein Umdenken in der Rechtsprechung und kirchlichen Arbeitsorganisation zu veranlassen, bedurfte es allerdings erst einer Auseinandersetzung mit dem EuGH.

2. Behebung der Umsetzungsmängel durch unionsrechtskonforme Auslegung oder Nichtanwendung?

Ein weiterer Umsetzungsfehler des § 9 I AGG ist die Abschwächung der Kriterien: Anstelle von „wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen“ genügen in § 9 I AGG „gerechtfertigte berufliche Anforderungen“.³⁹ Darüber hinaus unterschlägt der Wortlaut den Tatbestand der Umstände der Ausübung der Tätigkeit sowie die Klarstellung, dass eine derart gerechtfertigte Ungleichbehandlung keine Diskriminierung aus einem anderen Grund rechtfertigt.⁴⁰

Fraglich ist, ob diese Widersprüche durch unionsrechtskonforme Auslegung aufgelöst werden können oder ob die betreffenden Bestimmungen unangewendet bleiben müssen, um den Vorrang des Unionsrechts zu gewährleisten.

Bei der zweiten Tatbestandsalternative, die auf die Art der Tätigkeit abstellt, ist die unionsrechtskonforme Auslegung unproblematisch. Es müssen nur die in Art. 4 II RL 2000/78 genannten und durch den EuGH ausgelegten Kriterien übernommen werden, um die Diskrepanz zwischen den unterschiedlichen Anforderungen zu überwinden. Eine solche Auslegung läuft weder dem Wortlaut zuwider, noch verstößt

³⁴ ErfK/*Schlachter*, § 9, Rn. 1.

³⁵ Ebd., Rn. 3.

³⁶ *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*: Basiskommentar zum AGG, § 9, Rn. 1a

³⁷ Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst, Art. 2, Rn. 3.

³⁸ Schreiben der EG-Kommission vom 31.1.2008 (IP/08/155).

³⁹ *Pallasch* RdA 2014, 103 (106).

⁴⁰ *Malorny* EuZA 2019, 441 (448 f.).

sie gegen den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers, der die Rechtfertigungsmöglichkeit der Richtlinie nutzen wollte und dabei deren Wortlaut quasi deckungsgleich übernommen hat. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass er in einem Punkt bewusst von der Richtlinie abweichen wollte.⁴¹

Anders sieht es jedoch bei § 9 I Alt. 1 aus, die sich allein auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bezieht und damit im offenen Widerspruch zum Wortlaut der Richtlinie steht. Zwar wird in der Literatur vereinzelt eine „weite“ Auslegung von § 9 I Alt. 1 unter Berufung auf das deutsche Verfassungsverständnis und die Besonderheit des kirchlichen Dienstes befürwortet.⁴² Diese Ansicht geht davon aus, dass der europäische Gesetzgeber keinen einschneidenden Wechsel im deutschen Verfassungsverständnis bewirken wollte.⁴³ Da sich aus einer teleologischen Auslegung von Art. 4 II RL 2000/78 keine Unterscheidung nach Verkündigungsnahe der Tätigkeiten ergebe, sei die Wahl der Voraussetzungen für eine Einstellung bei einem kirchlichen Arbeitgeber allein den Kirchen überlassen.⁴⁴

Dieser Argumentation liegen allerdings zwei grobe Fehler zugrunde. Zum einen ignoriert sie die Bedeutung des im Wortlaut von Art. 4 II verwendeten Begriffs „wesentlich“, der eindeutig für eine Unterscheidung der kirchenbezogenen Tätigkeiten nach ihrer Verkündigungsnahe spricht. Zweitens interpretiert sie Art. 17 AEUV sehr großzügig als Schutznorm jeglichen kirchlichen Handelns vor Einmischungen durch das Unionsrecht⁴⁵ und übersieht dabei, dass der unantastbare „Status“ der Kirchen und Religionsgemeinschaften das Verhältnis zwischen Kirche und Mitgliedsstaat betrifft, nicht aber das arbeitsrechtliche Verhältnis der Kirche zu ihren Mitarbeitern.⁴⁶

Eine europarechtskonforme Auslegung des § 9 Alt. 1, die nicht contra legem wäre, ist nicht möglich. Die Alternativität der Rechtfertigungstatbestände ist eindeutig festgelegt durch das Wort „oder“, das nicht in ein „und“ umgedeutet werden kann, ohne den Wortlaut der Norm zu verbiegen.⁴⁷ Folglich darf diese Norm nicht angewendet werden, um den Vorrang des Unionsrechts zu gewährleisten.⁴⁸ Zu diesem

⁴¹ BAG 25.10.2018, 8 AZR 501/14 (Fn. 46), Rn. 63.

⁴² *Joussen* NZA 2008, 675 (677); Arbeitsrecht in der Kirche/*Richardi*, § 1, Rn. 40.

⁴³ *Joussen* NZA 2008, 675 (677 f.).

⁴⁴ Ebd., 679 f.

⁴⁵ Ebd.; Arbeitsrecht in der Kirche/*Richardi*, § 1, Rn. 39.

⁴⁶ *Malorny* EuZA 2019, 441 (443); EuGH 13.1.2022, NZA 2022, 471; ErfK/*Schlachter*, § 9, Rn. 3.

⁴⁷ BAG 25.10.2018, 8 AZR 501/14. (Fn. 46), Rn. 32 ff.

⁴⁸ *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*: Basiskommentar zum AGG, § 9, Rn. 1a; ErfK/*Schlachter*, § 9, Rn. 3.

Schluss gelangte auch das BAG, nachdem der EuGH in der Egenberger-Entscheidung dargelegt hatte, dass die Verpflichtung zur europarechtskonformen Anwendung auch die Pflicht zur Abänderung einer gefestigten Rechtsprechung umfasst, wenn diese „auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit den Zielen einer Richtlinie unvereinbar ist.“⁴⁹

3. Der Egenberger-Fall: Sachverhalt und Vorlagefrage

Die Klägerin im Fall Egenberger hatte sich auf eine von der Diakonie ausgeschriebene Stelle als Referentin für Antirassismus beworben. Da sie keiner Konfession angehörte, die Kirchenmitgliedschaft jedoch ausdrücklich als Voraussetzung in der Stellenausschreibung genannt wurde, hatte ihre Bewerbung keinen Erfolg. Daraufhin erhob sie beim Arbeitsgericht Berlin Klage auf Schadensersatz gemäß § 15 II AGG. Nachdem ihrer Klage nur teilweise stattgegeben wurde,⁵⁰ ging die Klägerin beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg erfolglos in Berufung⁵¹ und legte schließlich beim BAG Revision ein.⁵²

Maßgeblich für die Entscheidung des BAG war die Frage, ob die von der Diakonie vorgenommene Differenzierung nach der Religion gemäß § 9 I AGG bei unionsrechtskonformer Auslegung zulässig sei. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BVerfG, die der Gesetzgeber mit § 9 AGG erhalten wollte, wäre das kirchliche Selbstverständnis alleiniger Maßstab für derartige Anforderungen und den Kirchen somit erlaubt, Arbeitsplätze gleich welcher Tätigkeit nach der Religion zu besetzen. Das Gericht äußerte jedoch bereits Zweifel an der Unionsfestigkeit dieser Rechtsprechung, da der Wortlaut von Art. 4 II der RL 2000/78 eine umfangreichere Prüfungscompetenz als eine reine Plausibilitätskontrolle vermuten ließe.

4. Die Antwort des EuGH

Bei der Beantwortung dieser Frage wies der EuGH auf seine ständige Rechtsprechung hin, bei der Auslegung des Unionsrechts neben dem Wortlaut auch den Kontext und die Ziele einer Vorschrift mit in den Blick zu nehmen.⁵³ Insofern liefe der durch die Richtlinie durchzusetzende Diskriminierungsschutz ins Leere, wenn die Kontrolle der eine Ungleichbehandlung rechtfertigenden Kriterien von keiner unabhängigen Stelle vorgenommen würde, sondern von derjenigen, die die

⁴⁹ EuGH 17.4.2018, Fn. 72; NZA 2018, 573.

⁵⁰ ArbG Berlin, 18.12.2013, BeckRS 2014, 65182.

⁵¹ LAG Berlin-Brandenburg, 28.5.2014, BeckRS 2014, 71446.

⁵² EuGH 17.4.2018, NZA 2018, 570.

⁵³ Ebd., Fn. 44, S. 570.

Ungleichbehandlung durchführen will.⁵⁴ Die Notwendigkeit eines effektiven staatlichen Rechtsschutzes begründet der EuGH ferner mit Art. 9 und 10 der RL 2000/78⁵⁵ und Art. 47 der Grundrechtecharta.⁵⁶ Dennoch dürfen Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion nicht das in Art. 17 AEUV und Art. 10 der Charta anerkannte Recht der Kirchen auf Autonomie in Frage stellen.⁵⁷ Art. 4 II RL 2000/78 soll also einen Ausgleich zwischen diesen beiden Grundrechten schaffen und nennt die für diese Abwägung heranzuziehenden Kriterien.⁵⁸ Diese Abwägung obliegt am Ende aber immer einem unabhängigen Gericht, der Verweis auf innerstaatliche Gepflogenheiten hat keinen Entzug einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle zur Folge.⁵⁹ Daran ändert auch die in Art. 17 AEUV verankerte Neutralität gegenüber den Beziehungen der Mitgliedstaaten nichts.⁶⁰

Nach dieser grundsätzlichen Bestätigung der wirksamen gerichtlichen Überprüfung kirchenarbeitsrechtlicher beruflicher Anforderungen lieferte der EuGH eine präzise Auslegung der drei Kriterien wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt. „Wesentlich“ bedeutet, dass die Religionszugehörigkeit aufgrund der Bedeutung der konkreten Tätigkeit für die Außenwirkung oder Autonomie der Religionsgemeinschaft nötig sein muss. Eine solche Notwendigkeit angesichts des Ethos‘ und des Rechts auf Autonomie der Gemeinschaft kann sich sowohl aus der Art der Tätigkeit als auch aus den Umständen der Ausübung ergeben. Rechtmäßig ist die Anforderung, wenn sie nicht für sachfremde Ziele missbraucht wird. Eine gerechtfertigte Anforderung liegt vor, wenn die Gefahr der Beeinträchtigung des Ethos‘ oder Selbstbestimmungsrechts wahrscheinlich und erheblich und die Anforderung insgesamt verhältnismäßig ist.⁶¹ Die Aufstellung solcher Kriterien obliegt zwar weiterhin den Kirchen, ist jedoch einer vollumfänglichen Prüfung durch die staatlichen Gerichte unterworfen.⁶² Für Tätigkeiten in den Bereichen Repräsentation, Leitung und Glaubensverkündung ist die Erforderlichkeit der Religionszugehörigkeit im Regelfall zu bejahen, nicht jedoch bei einfachen Arbeiten wie einer Hausmeister- oder Reinigungstätigkeit.⁶³

⁵⁴ Ebd., Fn. 46, S. 571.

⁵⁵ Ebd., Fn. 48.

⁵⁶ Ebd., Fn. 49.

⁵⁷ Ebd., Fn. 50.

⁵⁸ Ebd., Fn. 51 ff.

⁵⁹ Ebd., Fn. 53 f.

⁶⁰ Ebd., Fn. 56 ff.

⁶¹ *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*: Basiskommentar zum AGG, § 9, Rn. 6; *ErfK/Schlachter*, § 9, Rn. 3; EuGH 17.4. 2018.

⁶² EuGH 17.4.2018, NZA 2018, 569; BAG 20.2.2019, NZA 2019, 901; *ErfK/Schlachter*, § 9, Rn. 1.

⁶³ *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*: Basiskommentar zum AGG, § 9, Rn. 6.

5. Auswirkung der EuGH-Entscheidung auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Bei der Anwendung dieser Kriterien gelangte das BAG zu dem Ergebnis, dass die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft für diese Tätigkeit nicht wesentlich sei, und sprach der Klägerin die Entschädigung zu.⁶⁴ Die Diakonie erhob gegen dieses Urteil Verfassungsbeschwerde, der das Bundesverfassungsgericht im Beschluss vom 29.9.2025 stattgab. In der Entscheidung hält das BVerfG an der Zweistufenprüfung fest, berücksichtigt dabei aber gleichzeitig die Vorgaben des EuGH bei der Auslegung von Art. 4 II RL 2000/78.⁶⁵ Dadurch erfahren die bisherigen Maßstäbe eine Konkretisierung.⁶⁶ Eine theologische Bewertung des Ethos der Religionsgemeinschaft durch staatliche Gerichte bleibt weiterhin unzulässig.⁶⁷ Dafür findet auf der ersten Stufe nunmehr eine verschärfte Einzelfallbetrachtung statt, wobei es der Religionsgemeinschaft obliegt, plausibel nachzuweisen, dass zwischen beruflicher Anforderung und Tätigkeit ein direkter Zusammenhang besteht.⁶⁸ Ein pauschaler Hinweis auf den besonderen Charakter des kirchlichen Arbeitsverhältnisses reicht nicht mehr aus.⁶⁹ Die Gesamtabwägung auf der zweiten Stufe unterliegt einer vollen gerichtlichen Überprüfung.⁷⁰ Dem Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft wird zwar besonderes Gewicht beigemessen, doch ihre Interessen überwiegen nicht prinzipiell.⁷¹ Konkretisiert wird die Abwägung durch die Anwendung der durch den EuGH ausgelegten Kriterien „wesentlich“, „rechtmäßig“ und „gerechtfertigt“, deren Inhalt sich mit den Kriterien der Angemessenheit, Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit aus der deutschen Grundrechtsdogmatik überschneidet.⁷² Ob diese Abwägung dem Schutz des Arbeitnehmers bzw. Bewerbers vor Diskriminierung oder dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft die höhere Bedeutung beimisst, hängt also von der Bedeutung der fraglichen Stelle für die religiöse Identität der Religionsgemeinschaft ab.⁷³

⁶⁴ BVerfG Beschluss vom 29.09.2025 – 2 BvR 934/19, BeckRS 2025, 27932, Fn. 60 ff.

⁶⁵ Ebd., Fn. 203.

⁶⁶ Ebd., Fn. 214.

⁶⁷ Ebd., Fn. 216.

⁶⁸ Ebd., Fn. 217 ff.

⁶⁹ Ebd., Fn. 219.

⁷⁰ Ebd., Fn. 221.

⁷¹ Ebd., Fn. 207.

⁷² Ebd., Fn. 224.

⁷³ Ebd., Fn. 225.

Nicht das „Ob“ eines kirchlichen Arbeitsrechts unterliegt einer strengen Regulation, sondern das „Wie“.⁷⁴ Die Entscheidung des EuGH stellt das Recht der Kirchen, Vorgaben an die Besetzungen von Stellen nach ihrem Glaubensethos festzulegen, nicht in Frage, verlangt von ihnen aber eine Abwägung zwischen ihrem Selbstbestimmungsrecht und den Grundrechten der Bewerber, die das Wesentlichkeitskriterium berücksichtigen muss.⁷⁵ Das Ergebnis dieser Abwägung unterliegt einer vollen staatlichen gerichtlichen Kontrolle. Das ist die zentrale Neuerung, die diese Entscheidung bringt.⁷⁶ Die Anwendung dieser Vorgaben durch das BVerfG erleichtert das Austarieren zwischen dem Recht des Arbeitnehmers auf Diskriminierungsschutz und dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften und bildet damit einen wichtigen Meilenstein des kirchlichen Arbeitsrechts.⁷⁷

Einen noch größeren Paradigmenwechsel hat das Urteil des EuGH zum Chefarzt-Fall vom 11. 9. 2018 bewirkt.

IV. § 9 II AGG und der Chefarzt-Fall

1. Sachverhalt

Der Kläger arbeitete seit 2000 als Chefarzt der Abteilung „Innere Medizin“ in einem Krankenhaus der Caritas. Er war katholischer Konfession und nach katholischem Ritus verheiratet. Nachdem diese erste Ehe 2008 geschieden wurde, heiratete der Kläger seine neue Lebensgefährtin, ohne zuvor seine erste Heirat nach kanonischem Recht für nichtig erklären zu lassen. Die Beklagte sah dies als schwerwiegenden Verstoß und kündigte das Arbeitsverhältnis. In seiner Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf machte der Kläger geltend, dass seine Kündigung sozial nicht gerechtfertigt sei und gegen den Gleichheitssatz verstoße, da eine Wiederheirat für einen evangelischen oder konfessionslosen Chefarzt kein Kündigungsgrund gewesen wäre.⁷⁸

Das Gericht gab der Klage statt.⁷⁹ Nachdem ihre Berufung beim LAG Düsseldorf⁸⁰ und ihre Revision beim BAG⁸¹ zurückgewiesen wurden, legte die Beklagte schließlich Verfassungsbeschwerde ein. Daraufhin hob das BVerfG das Urteil des BAG

⁷⁴ *Schneedorf* NJW 2019, 177 (179); *Wienbracke*, NZA-RR 2018, 349.

⁷⁵ *Fuhlrott* NZA 2018, 574.

⁷⁶ Ebd.

⁷⁷ *Reichold* RdA 2025, 376 (378).

⁷⁸ EuGH 11.9.2018, NZA 2018, 1187.

⁷⁹ ArbG Düsseldorf, 30.7.2009, BeckRS 2012, 66906.

⁸⁰ LAG Düsseldorf 1.7.2010, BeckRS 2010, 70725.

⁸¹ BAGE 139, 144, NZA 2012, 443.

auf und verwies die Sache an dieses zurück.⁸² Für die Lösung des Falls maßgeblich war die Frage nach der Zulässigkeit der Kündigung im Hinblick auf § 9 II AGG. Da diese Vorschrift als Umsetzung von Art. 4 II Unterabs. 2 RL 2000/78/EG unionsrechtskonform ausgelegt werden muss, legte das BAG den Fall dem EuGH vor.⁸³

2. § 9 II AGG und Art. 4 II Unterabs. 2 RL 2000/78

Gemäß der zur Zeit des Sachverhalts geltenden Grundordnung stellte die Eingehung einer nach kanonischem Recht ungültigen Ehe eines leitenden Mitarbeiters katholischer Konfession einen schweren Loyalitätsverstoß dar.⁸⁴ Mit der Geltendmachung dieses Arguments beruft sich die Caritas auf die den Kirchen durch § 9 II AGG eröffnete Möglichkeit, an ihre Beschäftigten Loyalitätsanforderungen im Sinne ihres Selbstverständnisses zu stellen. Diese Norm setzt Art. 4 II Unterabs. 2 RL 2000/78 um, der Kirchen und anderen religiösen oder weltanschaulichen Organisationen erlaubt, an die für sie arbeitenden Personen Loyalitätsanforderungen im Sinne ihres Ethos⁸⁵ zu stellen. Dabei müssen sie jedoch sowohl die einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen als auch die übrigen Bestimmungen der Richtlinie einhalten.⁸⁵ Dazu gehört auch die Garantie einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle der Rechtmäßigkeit der von der Kirche gestellten Anforderungen.⁸⁶

Die zur Beantwortung des Falls wesentliche Frage war dabei, ob § 9 II AGG es gestattet, bei den Loyalitätsanforderungen nach der Konfessionszugehörigkeit bzw. -losigkeit der Mitarbeitenden zu differenzieren. Dabei galt es, das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gegen das Recht der Mitarbeitenden auf Gleichbehandlung abzuwägen.⁸⁷

Grundsätzlich obliegt es den Religionsgemeinschaften, den Inhalt ihrer Loyalitätsanforderungen selbst zu bestimmen.⁸⁸ Dabei müssen sie jedoch die durch das Grundgesetz und die EMRK gesetzten Schranken respektieren.⁸⁹ Die dabei zu beachtenden Grundrechte sind insbesondere das Recht auf Gleichbehandlung im Verhältnis zu Beschäftigten anderer Religionen (Art. 3 I GG)⁹⁰, die Achtung des

⁸² BVerfGE 137, 273, NZA 2014,1387.

⁸³ EuGH 11.9. 2018, NZA 2018, 1187.

⁸⁴ Ebd.

⁸⁵ RL 2000/78/EG, Art. 4 II.

⁸⁶ EuGH 11.9. 2018, Fn. 46, NZA 2018, 1187 (1188).

⁸⁷ *Malorny* EuZA 2019, 441 (445).

⁸⁸ BAG 21.2.2001, NZA 2001, 1136; LAG Hamm 8.11.1018, NZA-RR 2019,139.

⁸⁹ *Fremuth* EuZW 2018, 723 (725); ErfK/*Schlachter*, § 9, Rn. 4.

⁹⁰ BAG 20.2.2019, 2 AZR 746/14.

Privat- und Familienlebens (Art. 6 I GG, Art. 8, 12 EMRK)⁹¹ und die Freiheit der Weltanschauung (Art. 4 I GG).⁹² Zu der Abwägung gehört auch eine Differenzierung zwischen Privatverhalten und öffentlichen Äußerungen.⁹³ Das Privatleben der Mitarbeitenden darf nicht mehr zum Gegenstand arbeitsrechtlicher Sanktionen werden. Diese Ansicht ist nicht zu vereinbaren mit der früheren Rechtsprechung, die es ganz den Kirchen überließ, zu bestimmen, was sie von ihren Mitarbeitern erwarten durften.⁹⁴

3. Europarechtskonforme Auslegung

Wie in Absatz I erfordert eine europarechtskonforme Auslegung auch hier eine Abstufung nach Verkündigungsnahe, also einen direkten Zusammenhang zwischen Loyalitätsanforderung und Tätigkeit. Je stärker die Tätigkeit in den Bereichen Leitung, Repräsentation und Verkündigung verankert ist, desto größere Loyalitätspflichten dürfen auferlegt werden.⁹⁵ Ebenso wie in Absatz I muss die Loyalitätspflicht eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellen.⁹⁶ Folglich darf die Kirche unterschiedliche Loyalitätsanforderungen an Mitarbeiter unterschiedlicher Konfessionen nur stellen, wenn dies einer wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung im Sinne des Art. 4 II Unterabs. 1 entspricht. Die Einhaltung dieser Kriterien ist durch das nationale Gericht zu überprüfen, der EuGH darf aber Hinweise geben.⁹⁷ Dementsprechend vermutete der EuGH in der Chefarzt-Entscheidung, dass die Akzeptanz des katholischen Eheverständnisses keine wesentliche berufliche Voraussetzung für die Arbeit eines Chefarztes in einem katholischen Krankenhaus sei, überließ die endgültige Prüfung aber dem BAG. Diese Ansicht entsprach auch dem durch den Generalanwalt vorgebrachten Argument, die Akzeptanz des katholischen Eheverständnisses könne allein schon aufgrund der Tatsache, dass ähnliche leitende Stellen wie die des Klägers mit Nicht-Katholiken besetzt worden seien, keine wesentliche berufliche Anforderung für diese Tätigkeit darstellen.⁹⁸

Am Ende des Urteils weist der EuGH unter Verweis auf die Egenberger-Entscheidung

⁹¹ BAG 8.9.2011, 2 AZR 543/10.

⁹² EuGHMR 23.9.2010; BAG 25.04.2013, 2 AZR 579/12.

⁹³ *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*: Basiskommentar zum AGG, § 9, Rn. 7.

⁹⁴ Ebd.

⁹⁵ *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*: Basiskommentar zum AGG, § 9, Rn. 7; AGG HKomm/Wedde, § 9, Rn. 64.

⁹⁶ EuGH 11.9.2018; BAG 24.9.2014, NZA 2014, 1407.

⁹⁷ EuGH 11.9.2019, Fn. 56, NZA 2018, 1189.

⁹⁸ Ebd., Fn. 58, 59, NZA 2018, 1189.

auf die Verpflichtung zur Nichtanwendung im Falle der Unvereinbarkeit einer nationalen Vorschrift mit der Richtlinie hin.⁹⁹ Das BAG ging in seiner endgültigen Entscheidung zum Chefarzt-Fall allerdings davon aus, dass das deutsche Verfassungsrecht einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 9 II AGG nicht im Wege stehe, sodass die Vorschrift weiterhin zur Anwendung kommen darf.¹⁰⁰

Diese beiden Entscheidungen markieren das Ende der „heilen Welt“ des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Die Kirchenautonomie wird zwar nicht in Frage gestellt, hat sich aber nunmehr an den übergeordneten Rahmen des Europarechts zu halten.¹⁰¹ Wie gehen nun die Kirchen mit dieser veränderten Situation um?

C. Reaktionen von kirchlicher Seite auf die neue Rechtslage

I. Ablehnung

Einige Stimmen in der Literatur empfanden den Vorstoß des EuGH als selbstherrliches Hinwegsetzen über die verfassungsrechtliche Beurteilung des in Deutschland anerkannten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts.¹⁰² Nach dieser Ansicht hätten diese Entscheidungen ein Rechtsstaatsproblem geschaffen, weil die Kirchen nur noch unter Vorbehalt erkennen könnten, was für sie gelte.¹⁰³ Zudem bemängelt sie die „inhaltsleeren“ Kriterien, anhand derer nicht einmal mehr die notwendige Religionszugehörigkeit eines Geistlichen gewährt werden könne.¹⁰⁴ Dementsprechend wird empfohlen, „den Diskriminierungsschutz zwar zu beachten, aber nicht zum Angelpunkt einer dem kirchlichen Selbstverständnis zuwiderlaufenden Ordnung zu erheben.“¹⁰⁵ Inwiefern diese Methode Erfolg verspricht, scheint fraglich.

II. Mögliche Korrektur durch das BVerfG

Auch die Hoffnung, das BVerfG möge den Anmaßungen des EuGH durch eine ultra vires- oder Identitätskontrolle Einhalt gebieten, hat sich nicht erfüllt. Zwar war die Verfassungsbeschwerde der Diakonie gegen die jüngste Entscheidung des BAG im Fall Egenberger erfolgreich, doch kritisierte das BVerfG dabei nicht die Vorgaben des EuGH, sondern deren unzureichende Umsetzung durch das BAG. Die von der Diakonie vorgetragene prinzipale ultra vires- und Identitätsrüge sind aufgrund

⁹⁹ Ebd., Fn. 63f., NZA 2018, 1190.

¹⁰⁰ BAG 20.2.2019, NZA 2019, 901.

¹⁰¹ *Malorny* EuZA 2019, 441 (454).

¹⁰² Arbeitsrecht in der Kirche/*Richardi*, § 1, Rn. 40; *Kirchhof* ZfA 2019, 163 ff.

¹⁰³ Ebd., Rn. 43.

¹⁰⁴ Ebd., Rn. 44.

¹⁰⁵ Ebd., Rn. 43.

mangelnder Beschwerdefähigkeit unzulässig, da sich die Diakonie nicht auf die Rechte aus Art. 38 I und Art. 1 I GG berufen kann.¹⁰⁶ Hinsichtlich der Reichweite des Selbstbestimmungsrechts sieht das BVerfG keine unüberwindbaren Widersprüche zwischen dem deutschen Verfassungsrecht und dem Unionsrecht.¹⁰⁷ Der EuGH setze beim Schutz des Selbstbestimmungsrechts zwar andere Schwerpunkte, gelange aber am Ende zu einem strukturell vergleichbaren Schutz.¹⁰⁸ Das BVerfG geht also nicht in Konflikt mit dem EuGH, sondern passt seine eigene Rechtsprechung dessen Vorgaben an, ohne dabei die Besonderheiten des deutschen Verfassungsrechts aus dem Blick zu verlieren.

III. Aktiv-gestaltender Umgang mit den neuen Vorgaben

Ein solches Vorgehen empfiehlt sich auch als Handlungsoption für die Kirche. Die Vorgaben des EuGH sollten nicht als Bedrohung für das kirchliche Selbstverständnis wahrgenommen werden, sondern vielmehr als Chance auf einen Neufindungsprozess, aus dem die Kirche gestärkt hervorgehen könnte.

„Der EuGH rüttelt kräftig am Fundament des kirchlichen Arbeitsrechts. Wenngleich durch die jüngste Rechtsprechung Risse am Gebäude entstanden sein mögen: Einsturzgefahr besteht nicht. Die Religionsgemeinschaften als Arbeitgeber sind jedoch aufgefordert, die erforderlich gewordenen Renovierungsarbeiten zeitnah anzugehen.“¹⁰⁹

Damit sind vor allem die kirchlichen Spitzenorganisationen aufgerufen, das Selbstverständnis auf eine Art zu konkretisieren, welche die Kirchlichkeit der Einrichtungen „erlebbar“ macht und dadurch den geforderten inneren Zusammenhang zwischen religiöser Anforderung und Tätigkeit begründet.¹¹⁰ Dies wird umso aufwendiger, je weniger exponiert die Stelle und je kleiner die Verkündigungsnähe ist.¹¹¹ Schlimmstenfalls muss eine Abwägung zwischen „Verweltlichung“ oder Rückzug aus dem betreffenden Gebiet¹¹² erfolgen, um Selbstwidersprüche zu vermeiden.¹¹³ Diejenigen Einrichtungen, die diesen Prozess überstehen, werden gestärkt und mit einer klarer definierten Kirchlichkeit daraus hervorgehen.

¹⁰⁶ BVerfG Beschluss vom 29.09.2025 – 2 BvR 934/19, BeckRS 2025, 27932, Fn. 132 ff.

¹⁰⁷ Ebd. Fn. 215.

¹⁰⁸ Ebd. Fn. 266.

¹⁰⁹ *Schneedorf*/NJW 2019, 177 (181).

¹¹⁰ Ebd.

¹¹¹ *Reichhold/Beer*, NZA 2018, 681 (686).

¹¹² Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst, Art. 3, Rn. 5, S. 4.

¹¹³ *Greiner*, NZA 2018, 1289 (1292).

IV. Beispiele für eine gelungene Umsetzung

Besonders in der katholischen Kirche, die bei Einstellungen lange Zeit ausschließlich auf die Religionszugehörigkeit abstellte, bestand Reformbedarf.¹¹⁴ Die Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22. November 2022 trägt den veränderten Anforderungen des weltlichen Rechts an den kirchlichen Dienst mit einigen wesentlichen Anpassungen Rechnung.

Die Neufassung der Grundordnung entstand im Bewusstsein der sinkenden Bedeutung der Kirche und den sich wandelnden gesellschaftlichen Verhältnissen.¹¹⁵ Mit ihrer ideellen Ausrichtung kann sich die Kirche nicht den ökonomischen und rechtlichen Parametern, die für die anderen Akteure gelten, entziehen.¹¹⁶ Sie versteht sich „als lernende Organisation, die der ständigen Erneuerung und Weiterentwicklung bedarf.“¹¹⁷

Die wohl größte Neuerung ist ein Paradigmenwechsel zu einem institutionenorientierten Verständnis. Im Vordergrund steht nicht mehr der einzelne Mitarbeiter und dessen persönliche Lebensführung, stattdessen tragen zuerst der Dienstgeber und die Führungskräfte Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung. Damit wird die innere Einstellung und Identifikation mit kirchlichen Werten und Zielen in den Mittelpunkt gerückt, während formale Kriterien wie die Konfessionszugehörigkeit an Bedeutung verlieren.¹¹⁸ Ein weiteres Novum ist das ausdrückliche Bekenntnis zu Vielfalt als Bereicherung. Kulturelle und religiöse Verschiedenheit bedrohen die christliche Identität kirchlicher Einrichtungen nicht, solange die Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber dem Evangelium mitbringen.¹¹⁹

„Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist keine Bedrohung, sondern bietet die Möglichkeit der Vervollkommnung. Kirchlicher Dienst in einer pluralistischen Welt darf nicht auf den Dienst *von* Katholiken *für* Katholiken reduziert werden.“¹²⁰

Diese neuen Ansätze spiegeln sich auch in den konkreten Vorschriften über Arbeitsverhältnisse wider. Bei den Anforderungen, die an Bewerber vor ihrer Einstellung gestellt werden, erfolgt erstmals eine Unterscheidung nach Art der Tätigkeit. Die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche wird nunmehr nur noch bei einem eng

¹¹⁴ *Schneedorf*/NJW 2019, 177 (180).

¹¹⁵ Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst, Art. 6, Rn. 1.

¹¹⁶ Ebd., Art. 4, Rn. 1, S. 8.

¹¹⁷ Ebd., Rn. 6, S. 7.

¹¹⁸ *Bätzing*, Vorwort zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes.

¹¹⁹ Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst, Art. 3, Rn. 4.

¹²⁰ Ebd., S. 5, 6.

umgrenzten Kreis zwingend vorausgesetzt. Dazu gehören pastorale, katechetische, religionspädagogische sowie das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägende, mitverantwortende und nach außen repräsentierende Tätigkeiten.¹²¹ Für alle anderen Tätigkeiten genügt die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche. Damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass das formale Kriterium der Kirchenmitgliedschaft in Zeiten zurückgehender kirchlicher Sozialisation einiges von seiner Aussagekraft eingebüßt hat.¹²² Die von der europäischen Rechtsprechung geforderte Abstufung der Anforderungen nach Verkündigungsnähe wird also umgesetzt, obwohl die katholische Kirche das Konzept der Trennung von verkündigungsnahen und -fernen Berufen nach wie vor als der Dienstgemeinschaft und dem Sendungsauftrag widersprechend ablehnt.¹²³

Der Kernbereich des Privatlebens ist sowohl im Bewerbungsverfahren¹²⁴ als auch im laufenden Dienstverhältnis für den kirchlichen Arbeitgeber tabu, insbesondere das Beziehungsleben und die Intimsphäre.¹²⁵ Die Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis stellen keine Klerikalisierung des bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses dar, sondern normieren einen Mindestanforderungskatalog, der unabdingbar ist, um schwerwiegende Störungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit abzuwehren.¹²⁶ Dementsprechend ist außerdienstliches Verhalten nur von Bedeutung für das Dienstverhältnis, wenn es öffentlich wahrnehmbar grundlegende kirchliche Werte verletzt und dadurch die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigt.¹²⁷

Eine Kündigung kommt nur noch als ultima ratio in Fällen von kirchenfeindlichem Verhalten oder bei Kirchenaustritt in Betracht.¹²⁸ Dabei muss immer eine Einzelfallabwägung erfolgen. Der Dienstgeber hat die Pflicht, die Ursachen des pflichtwidrigen Verhaltens zu erforschen und das Gespräch mit dem Beschäftigten zu suchen. Die Kündigung darf erst ausgesprochen werden, wenn alle mildereren Mittel wie Abmahnung und Versetzung gescheitert sind.¹²⁹ Als kirchenfeindliches Verhalten gelten öffentlich wahrnehmbare Handlungen, die sich gegen die Kirche oder ihre Wertordnung richten. Dabei bedarf es immer konkreter Umstände, die objektiv

¹²¹ Ebd., Art. 6, Rn. 2.

¹²² Ebd., Rn. 3.

¹²³ Ebd., Art. 2, Rn. 3.

¹²⁴ Ebd., Art. 6, Rn. 3, S. 5.

¹²⁵ Ebd., Art. 7, Rn. 1.

¹²⁶ Ebd.

¹²⁷ Ebd., S. 8.

¹²⁸ GO KDienst. Art. 7, III, IV.

¹²⁹ Ebd., Art. 7, Rn. 6.

geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen.¹³⁰ Kirchenaustritt ist mittlerweile der einzige Kündigungsgrund, bei dem zwischen katholischen und nicht katholischen Mitarbeitern differenziert wird. Dies kann jedoch immer noch problematisch werden, wenn Mitarbeiter anderen Glaubens im gleichen Bereich beschäftigt sind, da deren Nichtzugehörigkeit bei der Einstellung bekannt war und keine Konversion allein aufgrund eines Arbeitsverhältnisses verlangt werden kann.¹³¹ In Ausnahmefällen kann ein schwerwiegender Grund den Kirchenaustritt rechtfertigen, etwa bei Missbrauchsopfern.¹³² In jedem Fall sind bei einer Kündigung der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und das Übermaßverbot zu wahren.¹³³

Um den Legitimitätsanforderungen eines besonderen kirchlichen Arbeitsrechts in einer zunehmend multireligiös und säkularer werdenden Gesellschaft Genüge zu tun, hat auch die Mitarbeiterrichtlinie der EKD eine Überarbeitung erfahren.¹³⁴ § 3 I der von 2005 bis 2016 geltenden, also für den Egenberger-Fall maßgeblichen Fassung der Richtlinie sah die Kirchenmitgliedschaft als grundsätzliche Voraussetzung für die Mitarbeit bei der EKD vor. § 3 II gestattete Ausnahmen, sofern die Tätigkeit keine Aufgaben aus den Bereichen Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung umfasste.¹³⁵ Die heutige Fassung kehrt dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis um: § 4 I S. 2 macht das Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft nunmehr von der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung abhängig.¹³⁶ Diese Neufassung greift den Wortlaut von § 9 I Alt. 2 AGG sowie Art. 4 II UA I RL 2000/78/EG direkt auf.¹³⁷ § 4 II der Mitarbeiterrichtlinie legt fest, dass die Kirchenmitgliedschaft bei Tätigkeiten in den Bereichen Verkündigung, Seelsorge, evangelische Bildung oder in besonderer Verantwortlichkeit für das evangelische Profil vorausgesetzt wird.¹³⁸ § 4 III erlaubt dem kirchlichen Anstellungsträger, die Kirchenmitgliedschaft auch in anderen Fällen zu verlangen, wenn dies aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung erforderlich ist, und verpflichtet ihn zugleich dazu, diese Erfordernisse entsprechend festzulegen.¹³⁹ Auch hier wird Bezug auf den Wortlaut der

¹³⁰ Ebd., Art. 7, Rn. 2.

¹³¹ Ebd., Art. 7, Rn. 5.

¹³² Ebd.

¹³³ Ebd., Rn. 6.

¹³⁴ <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/56160> (zuletzt abgerufen am 15. Januar 2026)

¹³⁵ BVerfG Beschluss vom 29.09.2025 – 2 BvR 934/19, BeckRS 2025, 27932, Fn. 26.

¹³⁶ Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie in der Bekanntmachung der Neufassung vom 20. Januar 2024, § 4 I.

¹³⁷ <https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/56160#s47000053> (zuletzt abgerufen am 17. März 2026).

¹³⁸ MitarbeiterRL, § 4 II.

¹³⁹ Ebd., § 4 III.

diskriminierungsrechtlichen Regelungen genommen. Zudem muss der kirchliche Arbeitgeber den Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft darlegen, wie es die Rechtsprechung fordert.

D. Fazit

Der Konflikt mit dem europäischen Diskriminierungsrecht hat dem deutschen Kirchenrecht dabei geholfen, sich an eine veränderte arbeitsrechtliche und gesellschaftliche Realität anzupassen, ohne seiner Sonderstellung verlustig zu gehen. Nach den letzten Reformen scheint seine Unionsfestigkeit sicher.