An ihren Taten sollst Du sie messen

Performativer Selbstwiderspruch der Kirchen bei Kündigung wegen Kirchenaustritt

Anna Katharina Mangold

23.03.2026 doi: 10.59704/79405939c9cfd3eb

Der EuGH hat vergangene Woche mit einem weiteren Piks die bundesverfassungsgerichtliche Dogmatik des deutschen kirchlichen Arbeitsrechts ins Wanken gebracht (Video des Richters am EuGH *François Biltgen*). Hintergrund des Falles ist ein seit Jahren schwelender Konflikt zwischen BAG und BVerfG, ob staatliche Gerichte sogenannte Loyalitätspflichten überprüfen dürfen, die kirchliche Arbeitgebende einseitig festlegen.

In Zeiten diverser Belegschaften erscheinen weitreichende Loyalitätspflichten immer weniger zu rechtfertigen, zumal bei deren Anwendbarkeit nach der Konfession der Arbeitnehmenden unterschieden wird.

Während das BVerfG seit jeher das kirchliche Selbstbestimmungsrecht vor staatlicher Kontrolle schützen möchte, kritisiert das BAG seit Jahrzehnten, dass konfessionelle Arbeitgebende mit zweierlei Maß messen. Die aktuelle Entscheidung des EuGH zeigt auf, dass die Karlsruher Rechtsprechung zum kirchlichen Arbeitsrecht nicht zu überzeugen vermag. Das BVerfG blickt einseitig nur auf die kollektive Religionsfreiheit und betrachtet nicht das Problem der Ungleichbehandlung von Arbeitnehmenden.

Historische Bedeutung der Kirchen in der Sozialen Arbeit und im Gesundheitswesen

Die christlichen Kirchen haben in der Sozialen Arbeit und im Gesundheitswesen eine zentrale Rolle als Arbeitgeberinnen. Jedoch wollen kirchliche Arbeitgebende seit jeher nur Kirchenmitglieder einstellen (darum ging es im Fall *Egenberger*) und drohen im Falle des Kirchenaustritts mit Kündigung (darum geht es im aktuellen Fall) – sie verlangen also eine Loyalitätspflicht zur Kirchenmitgliedschaft. So errichteten die Kirchen einen „antisäkularen Schutzwall“ um die Kirchenmitgliedschaft, um „Kirchenflucht“ zu verhindern: Personen in der Sozialen Arbeit oder in konfessionellen Krankenhäusern traten nicht aus der Kirche aus, weil sie fürchteten, keine Anstellung zu finden. Und während ihrer Beschäftigung konnten sie auch nicht austreten, weil dann Kündigung drohte.

Angesichts der zahlreichen offenbaren Verfehlungen in katholischer und evangelischer Kirche, besonders im Umgang mit sexuellem Missbrauch in den eigenen Reihen, können religiöser Glaube und Vertrauen in die kirchlichen Institutionen leicht auseinanderfallen. So erscheint es wie ein verzweifelter Versuch der Kirchen, wenigstens manche Arbeitnehmenden zwangsweise in den eigenen Reihen zu halten, indem mit Nichteinstellung oder Kündigung gedroht wird.

Jahrzehntelanger Streit zwischen BAG und BVerfG um Loyalitätspflichten

Das BAG streitet bereits seit Jahrzehnten mit dem BVerfG um das kirchliche Arbeitsrecht. Es geht dabei um Ausnahmen vom „für alle geltenden“ Arbeitsrecht für kirchliche Arbeitsgebende. Seit Gründung der Bundesrepublik hat das BVerfG den Kirchen auch bei wirtschaftlichen Tätigkeiten die korporative Religionsfreiheit zugesprochen, wodurch die Kirchen nach Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV frei und umfassend über „ihre Angelegenheiten“ entscheiden dürfen. Das Gericht folgt damit dem kirchlichen Selbstverständnis, wonach die diakonische bzw. karitative Tätigkeit Teil der Religionsausübung und daher von Art. 4 GG geschützt ist.

Die kirchlichen Arbeitgebenden etablierten auf dieser Basis besondere Loyalitätspflichten für ihre Arbeitnehmenden. 1985 urteilte das BVerfG (schon damals gegen das BAG), solche Loyalitätspflichten dürften von den Kirchen autonom bestimmt werden, ohne dass staatliche Gerichte diese kontrollieren

dürfen, und dass Verstöße gegen diese speziellen Loyalitätspflichten eine arbeitsrechtliche Kündigung rechtfertigen könnten (BVerfGE 70, 138).

In der Entscheidung hatte sich das BVerfG u. a. mit dem instruktiven Fall des Assistenzarztes *Rommelfanger* zu beschäftigen: Dieser hatte sich 1979 im „Stern" gegen Äußerungen eines Vorstandsmitglieds der bayrischen Ärztekammer positioniert, das nach damaliger Rechtslage legale Schwangerschaftsabbrüche mit dem Holocaust in Auschwitz verglichen hatte. Daraufhin kündigte ihm das katholische Krankenhaus, denn öffentlich der katholischen Position zum Schwangerschaftsabbruch zu widersprechen, sei eine schwere Verletzung der Loyalitätspflicht. Gleiches gelte auch für den Kirchenaustritt, den zweiten damaligen Fall. Das BVerfG anerkannte das autonome Recht der Kirchen, solche Loyalitätspflichten festzulegen, wogegen die Europäische Menschenrechtskommission 1989 nichts einwandte.

Das BVerfG entschied 1985, was unter „ihre Angelegenheiten" in Art. 137 Abs. 3 WRV i. V. m. Art. 140 GG zu verstehen sei:

> *„Es bleibt danach grundsätzlich den verfaßten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was ‚die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert', was ‚spezifisch kirchliche Aufgaben' sind, was ‚Nähe' zu ihnen bedeutet, welches die ‚wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre' sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine ‚Abstufung' der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit." (BVerfGE 70, 138 [168])*

Eine Loyalitätspflicht ist nach dieser Rechtsprechung des BVerfG all das, was die Kirche sagt, auch wenn sie Arbeitnehmende unterschiedlich behandelt.

Auftritt EuGH: Die Chefarzt-Saga

Das BAG hingegen pocht seit Jahren darauf, dass auch kirchliche Arbeitgebende nicht übermäßig in das Privatleben ihrer Angestellten ausgreifen sollen dürfen. Anlass bot der *Chefarzt*-Fall: Einem Chefarzt in einem katholischen Krankenhaus war wegen Wiederverheiratung nach Scheidung gekündigt worden, weil dies einen Verstoß gegen die Loyalitätspflicht darstelle, das Sakrament der Ehe zu heiligen. Das BAG bezweifelt schon, ob eine solche arbeitsvertragliche Verpflichtung, nicht erneut zu heiraten, überhaupt von staatlichem Recht anerkannt werden könne, und pochte darauf, dass auch das Recht auf Familien- und Privatleben des Arbeitnehmers berücksichtigt werden müsse (BAG, 2 AZR 543/10). Dagegen wandte sich das BVerfG 2014 mit gedrechselter Dogmatik: In einem angeblich neuen, ersten Schritt müssten die staatlichen Gerichte durchaus prüfen, ob die behauptete Loyalitätspflicht auch „plausibel" sei. Dies sei bei einer Pflicht, nicht gegen das heilige Sakrament der Ehe zu verstoßen, anzunehmen. Daran ändere auch die Tatsache nichts, dass der katholische Träger selbst zwischen katholischen und nichtkatholischen Arbeitnehmenden unterscheide, schließlich gelte das kanonische Recht nach Can. 11 CIC nur für Katholiken (Rn. 161).

Nun ließ sich das BAG etwas Neues einfallen und spielte über Bande: Inzwischen galt nach europäischem Antidiskriminierungsrecht ein arbeitsrechtliches Verbot der Ungleichbehandlung wegen der Religion (Art. 4 Gleichbehandlungs-RL 78/2000: „berufliche Anforderungen"). Das BAG fragte den EuGH, ob es nicht selbstwidersprüchlich sei, Arbeitnehmende unterschiedlich zu behandeln, je nachdem, ob sie dem katholischen Glauben angehörten oder nicht (BAG, 2 AZR 746/14 (A), *Chefarzt* Vorlage EuGH, 1. Vorlagefrage).

Dem EuGH sind in seiner *Chefarzt*-Entscheidung (JQ v IR) die Schwierigkeiten deutlich anzumerken, die dogmatischen Pirouetten der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung nachzuvollziehen – wer kann es dem Luxemburger Gericht verdenken, es ist ja auch sehr kompliziert: Als erster Schritt eine irgendwie geartete und kaum durchsetzungsstarke Plausibilitätskontrolle, die faktisch dazu führt, dass im Grunde doch die Kirche selbst bestimmt, was für sie eine Loyalitätspflicht sein soll, im zweiten Schritt eine konturlose Abwägung, die vorgeprägt ist durch die Festlegung der

Kirche. Der EuGH fand in seiner Entscheidung 2018 zweierlei erstaunlich: *Erstens* verwunderte den EuGH der fast vollständige Ausfall gerichtlicher Kontrolle. Nach Unionsrecht sei eine Loyalitätspflicht nur gerechtfertigt,

> *„wenn die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung (1) eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Kirche oder Organisation (2) wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und (3) dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht" (Rn. 43, Hervorhebung und Nummerierung nur hier).*

Zweitens fand der EuGH nicht nachvollziehbar, dass dem katholischen Chefarzt gekündigt wurde, zugleich jedoch Personen angestellt blieben, die weder katholisch waren noch ihr (Privat)Leben an der katholischen Glaubenslehre ausrichteten. Der EuGH nahm deswegen eine „Ungleichbehandlung wegen der Religion" an (Rn. 49 ff., insbes. Rn. 59).

Auf dieser Basis hielt dann auch das BAG 2019 die Kündigung des Chefarztes für unrechtmäßig (BAG, 2 AZR 746/14). Hiergegen ging nun die katholische Kirche *nicht* vor und ersparte so dem BVerfG, entscheiden zu müssen, ob die nukleare Option gezündet werden sollte. In der Entscheidung zum Lissabon-Vertrag von 2009 gibt es nämlich die berühmten Randnummern 252 ff., in denen alles Mögliche aufgezählt wird, was angeblich zum integrationsfesten, nach Art. 79 Abs. 3 GG absolut änderungsresistenten Kern der deutschen Verfassungsidentität gehören soll, der im europäischen Integrationsgeschehen keinesfalls angetastet werden dürfe. Dort wird in Randnummer 260 – wir reiben uns verwundert die Augen – auch der „Status von Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften" aufgeführt. Sollte der EuGH hier also die deutsche Verfassungsidentität missachtet haben?

GAU gerade noch abgewendet: Egenberger

In dem vom EuGH im selben Jahr wie *Chefarzt* 2018 beurteilten Fall *Egenberger* ging es um die Frage, ob Kirchen die Mitgliedschaft in der Anstellungskirche oder wenigstens überhaupt einer christlichen Kirche für die Einstellung voraussetzen durften. Frau *Egenberger* war von einer evangelischen Einrichtung bei einem Bewerbungsverfahren unberücksichtigt geblieben, weil sie keine Konfessionszugehörigkeit angegeben hatte. Das BAG fragte den EuGH, wie autonom die Kirchen seien in der Bestimmung, wann eine Konfessionsangehörigkeit eine unerlässliche „berufliche Anforderung" darstelle (BAG, 8 AZR 501/14 (A)). Der EuGH beschied in *Egenberger*, jede gerichtliche Prüfung, ob eine Ungleichbehandlung wegen der Religion zwischen verschiedenen sich Bewerbenden stattgefunden habe, ginge völlig „ins Leere", wenn es keine gerichtliche Kontrolle der behaupteten beruflichen Anforderungen gebe (Rn. 46). Das nationale Gericht habe zu prüfen, ob die Angabe der Kirche zutreffe, „die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation" (Rn. 55). Das BAG nahm diese Vorlage dankbar auf und sprach Frau *Egenberger* Schadensersatz zu.

Die evangelische Kirche legte dagegen Verfassungsbeschwerde ein. Das gab dem BVerfG im September 2025 Gelegenheit zu seiner extrem wortreichen *Egenberger*-Entscheidung. Der Zweite Senat vermeidet die nukleare Option und sah in dem EuGH-Urteil keinen Verstoß gegen die deutsche Verfassungsidentität. Das BVerfG beruft sich auf Auslegungsspielräume, die der EuGH eröffnet habe und die dem BAG erlaubt hätten, die Einstellungsvoraussetzung der Kirchenangehörigkeit in einer Weise zu bewerten, die die kirchliche Autonomie stärker gewahrt hätte (Rn. 214 ff.).

Das ist eine, nun ja, überraschende Lesart der Urteile des EuGH. Denn in der Sache gibt das BVerfG keineswegs seine dogmatische Linie auf, wonach es primär in der Selbstbestimmung der Kirchen liegen soll, ob die Kirchenzugehörigkeit erfordert wird (Rn. 218: Verkleidung in prozessuale Anforderung). So wird jedoch der Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit gerade nicht mehr unabhängig geprüft, sondern vorgeprägt durch die Festlegung der Kirche. Immerhin bemüht sich der Zweite Senat, anders als in

früheren europarechtlichen Entscheidungen, um eine Art von Kooperation mit dem Luxemburger Geschwistergericht (dogmatische Analyse), und vermied so die nukleare Explosion.

Selbstwidersprüchliches Verhalten der Kirchen

In dem nun beschiedenen Vorlageverfahren wunderte sich der EuGH neuerlich über das Messen mit zweierlei Maß in konfessionellen Unternehmen. Konkret ging es um eine Stelle für Schwangerschaftsberatung. Nach § 219 StGB ist vor einem Abbruch eine Beratung vorgeschrieben, die nach § 5 Abs. 1 SchKG „ergebnisoffen" erfolgen soll. Bescheinigungen nach dem SchKG stellt die Arbeitgeberin, eine *katholische* Schwangerschaftsberatung, nicht aus und berät daher auch nicht ergebnisoffen.

In der katholischen Beratungsstelle waren Angehörige verschiedener Konfessionen tätig, katholische und evangelische. Die Arbeitnehmerin des Ausgangsverfahrens war in Limburg aus der katholischen Kirche ausgetreten, weil die Limburger Diözese ein sogenanntes Kirchgeld erhebt, eine Art Strafsteuer für glaubensverschiedene Ehen, mit der Zugriff auf das Vermögen auch des nicht konfessionsangehörigen Ehegatten verlangt wird. Ihr Ehemann war seinerseits als Reaktion auf die krassen Missstände des ehemaligen luxusliebenden Limburger Bischofs ausgetreten und nicht bereit, trotzdem weiterhin mittelbar Kirchensteuer zu entrichten.

Die katholische Kirche wertete den Austritt aus der Kirche als „schwerwiegenden Loyalitätsverstoß". Da die Arbeitnehmerin nicht bereit war, wieder in die Kirche einzutreten, kündigte die katholische Schwangerschaftsberatung ihr, wogegen sie arbeitsgerichtlich vorging. Die Sache landete beim BAG, das wiederum flugs dem EuGH vorlegte (BAG, 2 AZR 196/22 (A)).

In der aktuellen Entscheidung folgt der EuGH seiner schon in *Egenberger* und *JQ v IR* vorgezeichneten Argumentationslinie: Wenn der kirchliche Träger auch Arbeitnehmende mit anderer oder ganz ohne Konfessionsangehörigkeit einstellt, scheint die Zugehörigkeit zum eigenen Glauben ganz offensichtlich nur eine nebensächliche Bedeutung zu haben. Zwar mag dies eine Präferenz bei der Auswahl begründen, wenn unter mehreren Bewerbungen auszuwählen ist. Doch wenn für dieselbe Tätigkeit auch Angehörige anderer oder ohne Konfessionszugehörigkeit eingestellt sind, grenzt es für den EuGH an selbstwidersprüchliches Verhalten, sollte dann auf einmal doch die Konfessionsangehörigkeit als so relevant bewertet werden, dass gar eine Kündigung auf diese Bedingung gestützt wird. Die Einstellung verschieden-konfessioneller Arbeitnehmender erweise, „dass der Verein selbst nicht annimmt, dass die Zugehörigkeit zu dieser Kirche aufgrund der Bedeutung dieser beruflichen Tätigkeit für die Bekundung seines Ethos und den Verkündigungsauftrag dieser Kirche erforderlich ist" (Rn. 70). Selbst wenn es auf die Loyalität zum Ethos ankomme für die Berufsausübung, so könne diese Loyalität auch jenseits von Kirchenmitgliedschaft existieren (Rn. 78).

Religiös pluralisierte Gesellschaften, unterschiedlich eingeschätzt von EuGH und BVerfG

Indem der EuGH trotz der ihm wohl bekannten *Egenberger*-Entscheidung des BVerfG ohne jede Abweichung an seiner Linie festhält, legt nicht gerade die Interpretation nahe, der EuGH habe sich auf das BVerfG zubewegt, wie der Prozessvertreter der Katholischen Kirche wahrgenommen haben will.

Die bisherige Rechtsprechungslinie deutet eher darauf hin, dass das BVerfG künftig die Vorgaben des europäischen Antidiskriminierungsrechts wird stärker mitbedenken müssen. Dieses Recht orientiert sich an einer religiös (wie auch sonst) pluralisierten Gesellschaft. Daher sind Ungleichbehandlungen etwa wegen der Religion stark rechtfertigungsbedürftig. Der EuGH stellt diese Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmenden verschiedener Konfessionen ins Zentrum. Das BVerfG beharrt bislang und auch in *Egenberger* noch darauf, kirchlichen Arbeitgebenden weite Zugriffsrechte auf das Privatleben ihrer Arbeitnehmenden zu gewähren. Eine Kontrolle, ob die Statuierung schlüssig begründet werden kann, wenn gleichzeitig viele nicht konfessionsgebundene Arbeitnehmende anderen Vorgaben unterstellt werden, nimmt das BVerfG nicht vor. Das BVerfG verharrt bei einer rein freiheitsrechtlichen Prüfung, während der EuGH stärker die gleichheitsrechtliche Dimension in den Blick nimmt.

Der EuGH ist offensichtlich nicht bereit, den performativen Selbstwiderspruch des katholischen Trägers ebenso großzügig zu übersehen wie das BVerfG. Wer einerseits Menschen aller möglichen Konfessionen anstellt, andererseits die katholischen Mitarbeitenden an anderen Loyalitätspflichten misst, ist nicht konsequent in der Bewertung des angeblich unerlässlichen loyalen Verhaltens: Warum sollte diese spezielle Loyalität nur bei manchen Mitarbeitenden unerlässlich sein?

Das Gegenargument des BVerfG schon in der *Chefarzt*-Entscheidung 2014, schließlich gelte das kanonische Recht nur für katholische Mitarbeitende, greift aus gleichheitsrechtlicher Perspektive zu kurz: Es erklärt zwar, warum nur katholische Arbeitnehmende am kanonischen Recht gemessen werden *können*, nicht jedoch, worin die Rechtfertigung dafür liegen könnte, die kirchenrechtliche Wertung für die Bewertung durch staatliche Arbeitsgerichte zu übernehmen. Eine Ausnahme von den „für alle geltenden Gesetzen" muss auch – und gerade! – im Religionsverfassungsrecht begründet werden. Gegen die Anerkennung behaupteter Loyalitätspflichten spricht, dass diese spezielle Loyalität der Kirche nicht ganz so wichtig zu sein scheint, wenn sie für die exakt gleiche Tätigkeit auch Personen anderer oder ohne Glaubensüberzeugungen einstellt.

Demokratische und religiöse Bewertung

Der Bewertung des EuGH ist sowohl aus demokratischer als auch aus religiöser Perspektive zuzustimmen. *Demokratisch* wäre es höchst verwunderlich, wenn ein Arbeitgebender willkürlich – nämlich gerade ohne plausiblen und widerspruchsfreien Sachgrund – Arbeitnehmende nach ihrer Religion unterschiedlich behandeln dürfte, insbesondere, wenn diese staatliche Aufgaben erfüllen, etwa eine Schwangerschaftskonfliktberatung anbieten, und ihre Arbeitsleistung zudem komplett mit staatlichem Geld finanziert ist (vgl. § 4 SchKG). Die sog. Kircheneigenquote, der finanzielle Anteil, den die Kirche an der Erfüllung diakonischer und karitativer Tätigkeiten trägt, ist vielfach extrem gering oder gar nicht vorhanden. Da wundert es nicht, dass es so wenige und nur recht alte mediale Berichte über diese Kirchenquote gibt – 2005 lag sie bei 2,2 %.

Aus *religiöser* Perspektive ist es begrüßenswert, wenn Arbeitnehmende nicht dazu gezwungen werden, in einer Kirche zu bleiben, der sie als Institution nicht mehr vertrauen. Wer in der Kirche bleibt, tut dies dann aus Überzeugung, nicht aus Zwang. In einer pluralistischen Demokratie schließlich ist es ausgesprochen fragwürdig, wenn bestimmte religiöse Arbeitgebende staatliche Schützenhilfe bekommen, ihre partikularen religiösen Überzeugungen Arbeitnehmenden zu oktroyieren.

Mich erinnert das an die unselige Rechtsprechung des US Supreme Court in Hobby Lobby. Der Supreme Court sprach gewinnorientierten Unternehmen 2014 erstmals das Recht zu, sich auf die Religionsfreiheit zu berufen, und in der Folge ihre Angestellten aus religiösen Gründen von der gesetzlich vorgesehenen Kostenerstattung für Verhütungsmittel auszuschließen. Das BVerfG hat eine derartige Entscheidung bereits sehr viel früher getroffen, nämlich in der Lumpensammler-Entscheidung von 1968. In dieser Entscheidung befand das BVerfG, dass eine karitative (Neben)Motivation ausreichend sei, ein – auch gewinnorientiertes – Handeln unter den Schutz der korporativen Religionsfreiheit zu stellen. Es ist an der Zeit, diese Grundentscheidung kritisch zu überprüfen.

AUTOR*IN

Anna Katharina Mangold

Prof. Dr. Anna Katharina Mangold, LL.M., ist Professorin für Europarecht an der Europa-Universität Flensburg.

EMPFOHLENE ZITATION

Mangold, Anna Katharina: An ihren Taten sollst Du sie messen: Performativer Selbstwiderspruch der Kirchen bei Kündigung wegen Kirchenaustritt, Verfassungsblog, 23.03.2026, doi: 10.59704/79405939c9cfd3eb.

Lizensiert unter CC BY-SA 4.0.

Langzeitarchiviert bei IntRechtDok unter: doi.org/10.17176/20260324-163426-0.