

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs: Kündigungen wegen Kirchenaustritt sind endgültig nicht mehr möglich

Von Prof. Dr. Hartmut Kreß, Bonn

Am 17. März 2026 hat das höchste Gericht Europas, der in Luxemburg angesiedelte Europäische Gerichtshof (EuGH), ein Urteil gesprochen, das für das deutsche kirchliche Arbeitsrecht weitreichende Folgen haben wird (Az. C-258/24). Bis jetzt sehen in der Bundesrepublik Deutschland sowohl die katholische als auch die evangelische Kirche in ihren Loyalitätsrichtlinien vor, dass auf den Kirchenaustritt eines Beschäftigten letztlich mit der Kündigung zu reagieren ist. In Württemberg hat diese Vorgabe Eingang in § 34a der Arbeitsvertragsrichtlinien gefunden, in dem es um fristlose bzw. um außerordentliche Kündigungen geht. Gemäß § 34a AVR-Wü ist der „Austritt aus der evangelischen Kirche“ ein Grund für die außerordentliche Kündigung.

Um es vorab zu sagen: Diese Bestimmung ist nicht mehr haltbar. Die Evangelische Kirche in Württemberg sollte von sich aus tätig werden und die Bestimmung unverzüglich streichen.

Doch der Reihe nach. Zunächst sei umrissen, warum sich der EuGH mit dem Thema des Kirchenaustritts überhaupt befasste und wie er seine Entscheidung begründete.

Der Urteilsspruch des EuGH

Das Urteil bezieht sich auf folgenden Sachverhalt:

Ein katholischer Verein im Bistum Limburg bietet für Schwangere, die sich in Konfliktsituationen befinden, Beratungsgespräche an. Diese Beratungen müssen im Sinn der katholischen Morallehre durchgeführt werden. Anders als die evangelische Kirche lehnt die katholische Kirche Schwangerschaftsabbrüche rigoros ab. Daher dürfen katholische Beratungsstellen einer



Prof. Dr. Hartmut Kreß

geb. 1954; Habilitation 1989;
1990 Gastdozent für Philosophie
in der Universität Rostock;
1993 bis 2000 Professor für Systematische Theologie mit Schwerpunkt Ethik in der Theologischen Fakultät Kiel;
Gründer und bis 2000 Sprecher des interdisziplinären Zentrums für Ethik der Universität Kiel;
2000 Professor für Ethik in der Evang.-Theol. Fakultät der Universität Bonn, Abt. Sozialethik, seit 1.10.2019 emeritiert;
seit 2018 Lehrbeauftragter an der Juristischen Fakultät der Universität Düsseldorf;
weitere Lehraufträge u.a. an der Universität Köln;
Vortragstätigkeit, Publikationen, Gutachten.

Quelle: <https://hartmut-kress.de/>

schwangeren Frau auch keinen Beratungsschein ausstellen, der nach staatlichem Recht die Voraussetzung dafür ist, dass sie die Schwangerschaft in den ersten drei Monaten beendet.

Im Jahr 2019 hat der im Bistum Limburg angesiedelte katholische Verein einer als Beraterin tätigen Sozialpädagogin gekündigt, weil sie zuvor, während ihrer Elternzeit, aus der katholischen Kirche ausgetreten war. Der Grund für ihren Kirchenaustritt war das hessische „besondere Kirchgeld“ gewesen. Sie wollte ihrem konfessionsfreien Mann nicht länger zumuten, dass er für sie während ihrer Elternzeit beträchtliche Geldsummen an die katholische Kirche zu zahlen hatte.

Als der Verein ihr kündigte, begründete er seinen Schritt mit dem Argument, ein Kirchenaustritt bedeute die klare Loslösung von der Kirche und den definitiven Bruch mit dem Glauben; er sei unverzeihlich. Daher sei die Sozialpädagogin nicht mehr in der Lage, mit Schwangeren im katholischen Sinn Beratungsgespräche zu führen.

Die Frau legte Kündigungsschutzklage ein. Das Arbeitsgericht Wiesbaden und das Hessische Landesarbeitsgericht gaben ihr Recht. Das Bundesarbeitsgericht legte den Fall dem Europäischen Gerichtshof vor. Der EuGH verkündete ein Grundsatzurteil, das ebenfalls zugunsten der Frau ausfiel, und verwies die Sache zur endgültigen Entscheidung an das zuständige nationale Gericht, also an das Bundesarbeitsgericht zurück. Es kann keinerlei Zweifel bestehen: Das Bundesarbeitsgericht wird die Kündigung abschließend für unwirksam erklären.

Wie begründete der Europäische Gerichtshof sein Urteil? Inhaltlich übernahm er die Gründe, die bereits für das Arbeitsgericht Wiesbaden und für das Hessische Landesarbeitsgericht maßgebend gewesen waren.

Erstens spielte eine Rolle, dass die gekündigte Frau glaubhaft bekundete, sie fühle sich weiterhin innerlich der katholischen Kirche und ihren Lehren verbunden. Dies gelte insbesondere für das Verständnis von Schwangerschaft und Schwangerschaftsabbruch. Sie wolle Schwangere nicht anders beraten als so, wie die katholische Morallehre es besage.

Zweitens legten die deutschen Arbeitsgerichte sowie der Luxemburger Gerichtshof den Finger auf einen Widerspruch, in den sich die katholische Kirche selbst verwickelt hatte. Der katholische Verein, bei dem die Frau beschäftigt war, habe ebenfalls nichtkatholische Frauen als Schwangerenberaterinnen eingestellt. Auch in den Stellenausschreibungen sei eine Zugehörigkeit zur katholischen Kirche nicht als unbedingt erforderlich bezeichnet worden.

Stattdessen habe der Verein in den Arbeitsverträgen durch anderweitige Klauseln abgesichert, dass die Beratung von Schwangeren den katholischen Moralnormen gemäß stattfindet. Hieraus folge, dass aus der eigenen Sicht des Vereins die formale Zugehörigkeit zur katholischen Kirche als Körperschaft des öffentlichen Rechts weder wesentlich noch notwendig gewesen sei. Der EuGH bewertete die Kündigung als eine Verletzung individueller Grundrechte und als Diskriminierung.

Ein Schlusspunkt hinter langjährigen Kontroversen

Das aktuelle Luxemburger Urteil setzt einen Schlusspunkt hinter Debatten und juristische Auseinandersetzungen, die jahrelang geführt worden sind. Juristisch haben sowohl die evangelische als auch die katholische Kirche in den letzten Jahren Niederlagen hinnehmen müssen, als sie ihr Verbot des Kirchenaustritts durchsetzen wollten. Über einen evangelischen Fall hatte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg zu verhandeln. In seinem Urteil vom 10. Februar 2021 (Az. 4 SA 27/20) bestätigte es, dass ein Koch, der in einer evangelischen Kindertagesstätte tätig war, aus der Kirche austreten durfte. Die Kirche habe ihm zu Unrecht gekündigt.

Die normative Grundlage für das Stuttgarter Urteil bilden die beiden älteren Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2018 („Fall Egenberger“, „Chefarztfall“). Ihre Quintessenz bestand darin, dass es bei den verschiedenen Streitfällen des deutschen kirchlichen Arbeitsrechts stets auf die jeweilige konkrete Arbeitstätigkeit ankommt. Hieraus folgt:

- Die Kirche darf nur dann auf einer Kirchenmitgliedschaft und auf der mit ihr verknüpften Kirchensteuerpflicht bestehen, wenn dies für die Art und die Umstände der konkreten Arbeitstätigkeit von der Sache her tatsächlich vonnöten ist (mit den Worten des EuGH: „wesentlich“, „rechtmäßig“, „erforderlich“).
- Und: Dem EuGH zufolge dürfen die Kirchen ihren Beschäftigten nur dann besondere kirchlich-religiöse Auflagen erteilen, wenn es um genuin geistliche Tätigkeiten oder um solche Funktionen geht, die für die Kirche religiös relevant sind. Dies sind Verkündigung oder Seelsorge, kirchlich-religiöse Leitungsfunktionen und die religiöse Repräsentanz der Kirchen nach außen.

Es liegt auf der Hand: Vor dem Hintergrund dieser Gesichtspunkte, die das höchste europäische Gericht im Jahr 2018 für das deutsche kirchliche Arbeitsrecht vorgegeben hat, musste das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg die Kündigung des Kochs durch eine

evangelische Kita für unwirksam erklären. Bei Licht betrachtet war ein anderslautendes Urteil für das Stuttgarter Gericht überhaupt nicht möglich gewesen.

Ähnlich war es der katholischen Kirche in einem anderen Fall ergangen, der in der Öffentlichkeit viel Aufmerksamkeit gefunden hat. Eine katholische Klinik hatte im Jahr 2019 eine Hebamme entlassen, weil sie fünf Jahre zuvor aus der katholischen Kirche ausgetreten war. Ihrer Erläuterung zufolge war sie diesen Schritt gegangen, weil es für sie unerträglich gewesen sei, wie zögerlich und wie verschleiern die Kirche mit den Missbrauchstätern umgegangen sei. Über die Kündigung der Hebamme verhandelte der Europäische Gerichtshof am 5. September 2023. Der katholischen Kirche wurde bewusst, dass das Luxemburger Gericht die Kündigung nicht billigen würde. Daher machte sie eine Kehrtwendung und bot der Hebamme an, sie – trotz ihres Kirchenaustritts – wieder einzustellen. Juristisch-formal entfiel hiermit ihr Klagegrund, weshalb der EuGH das Verfahren für beendet erklärte und kein endgültiges Urteil mehr aussprach.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass die katholische Kirche beim Hebammenfall aus zwei Gründen diesen Rückzieher vollzog: weil ihr in Luxemburg eine Niederlage drohte und weil sie sich stattdessen sehr große Erfolgsaussichten von dem Fall der Schwangerenberaterin versprach, der inzwischen im Bistum Limburg aufgebrochen war.

Ihre Hoffnung war trügerisch. Am 17. März 2026 hat sie auch bei diesem Fall in Luxemburg eine Niederlage erfahren. Mit seinem Urteil hat der EuGH einen Schlusstrich gezogen. Nun steht endgültig fest: Kirchen dürfen ihren Beschäftigten nur dann den Kirchenaustritt untersagen,

- wenn die Kirchenmitgliedschaft für die jeweilige Arbeitstätigkeit inhaltlich zwingend erforderlich ist
- und wenn sie auf vergleichbaren Stellen überhaupt nur Kirchenangehörige eingestellt haben.

Auf den größten Teil der Arbeitsstellen, insbesondere auf die Arbeitsplätze in den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens von Diakonie und Caritas, trifft dies nicht zu.

Falls ein kirchlicher Träger einer/einem Beschäftigten wegen des Kirchenaustritts dennoch kündigt, muss die Kirche die Beweislast tragen. Wie schwierig dies ist, zeigt sich schon daran,

dass man in den derzeitigen Loyalitätsrichtlinien der Kirchen für das Kirchenaustrittsverbot keine stichhaltige Begründung findet, die gerichtsfest sein könnte.

Konsequenzen für die Kirchen

Wie schon eingangs gesagt: Es liegt an den Kirchen, aus dem Urteil des EuGH vom 17. März 2026 die gebotenen Konsequenzen zu ziehen. Die Evangelische Kirche in Deutschland wird ihre Mitarbeitsrichtlinie und die katholischen Bischöfe werden ihre Grundordnung des kirchlichen Dienstes erneut novellieren müssen. In der Kirche in Württemberg gilt dies für § 34a AVR, der für den Kirchenaustritt die außerordentliche Kündigung androht. Diese Sanktion ist unvereinbar mit der Rechtslage, die der EuGH geschaffen hat.

Der Kirche erwächst aus dieser Entwicklung kein Schaden – sogar ganz im Gegenteil. Wenn sie ihre Sanktionsandrohungen streichen würde, würde sich ihre Glaubwürdigkeit verbessern. Sie gäbe zu erkennen, dass sie das Grundrecht jeder / jedes Einzelnen auf persönliche Gewissens- und Religionsfreiheit einschließlich der negativen Religionsfreiheit respektiert. Für die evangelische Kirche bietet das Urteil der EuGH außerdem eine goldene Brücke, zu den Grundprinzipien der Reformation zurückzufinden. Es war ein eiserner Grundsatz des Protestantismus gewesen, dass man niemanden zum Glauben zwingen darf. Daher verbietet es sich auch, Menschen dazu zu nötigen, in die Kirche einzutreten oder in ihr zu bleiben. Eine klassische Formel der Reformation Luthers lautete: „sine vi sed verbo“ / ohne menschliche Gewalt, sondern nur durch das Wort.

Das heißt: Wenn die evangelische Kirche Beschäftigten wegen Kirchenaustritt rechtliche Sanktionen androht, verletzt sie nicht nur europäisches Recht sowie das Menschenrecht der individuellen Religionsfreiheit. Vielmehr gibt sie eine grundlegende Einsicht ihrer eigenen protestantischen Tradition preis. Es ist überfällig, dies zu ändern.