

Der EuGH und das kirchliche Arbeitsrecht – zu früh für den Abgesang!

„Gehe in Würde“ empfiehlt das Feuilleton der ZEIT dem „finster-feindseligen“ kirchlichen Arbeitsrecht und wünscht seine Angleichung an das – vermeintlich humanere – allgemeine Arbeitsrecht. Anlass des Abgesangs: das jüngste EuGH-Urteil vom 17.3.2026 (C-258/24, NZA 2026, 513 (in diesem Heft)) zur Kündigung einer Mitarbeiterin der Schwangerenkonfliktberatung wegen Kirchenaustritts.

In mehrfacher Hinsicht ist dies ein Zerrbild. Ihre Loyalitätsanforderungen haben die Kirchen durchgreifend modernisiert. Moralinsaurere Regelungen der Vergangenheit sind seit vielen Jahren aufgehoben. Dass das kirchliche Arbeitsrecht viel besser als sein Ruf und der Geist der Loyalität wechselseitig ist, zeigt nicht zuletzt die 2024 vereinbarte weitgehende Abschaffung der sachgrundlosen Befristung in katholischen Dienstverhältnissen. Und schließlich: Wer jedem Tendenzunternehmen zugesteht, dass es Anforderungen an Zugehörigkeit, Identifikation und Loyalität formulieren darf, kann dies den Kirchen schwerlich versagen. Hier wie dort kann die volle Identifikation mit der Institution und ihrer inhaltlichen Prägung vonnöten sein. Gehört zu den Aufgaben einer konkreten Stelle authentisches Handeln im Sinne des kirchlichen Ethos, hält das Erfordernis der Konfessionszugehörigkeit dem strengen Blick des EuGH stand. Die Kirchenmitgliedschaft ist dann „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“.



Auch die jüngste Entscheidung aus Luxemburg legt keineswegs die Axt an die Wurzel. Sie besagt lediglich, dass der Kirchenaustritt nicht stets relevante Loyalitätsverletzung und Kündigungsgrund ist. Überraschend ist dies nicht. Anderes ließe sich begründen, würde man auf den Distanzierungscharakter des Austritts als besonders scharfer Form einer Loyalitätsverletzung rekurrieren. Diese Argumentation passt aber nur zu einem „dienstgemeinschaftsbasierten“ Loyalitätsverständnis, dem der EuGH bereits in der Rechtssache Egenberger (NZA 2018, 569) eine Absage erteilt hat. Der Kirchenaustritt kann nach dem Duktus des EuGH (NZA 2026, 513 (in diesem Heft)) auch weiterhin Kündigungsgrund sein, wenn die Kirchenmitgliedschaft als Beschäftigungsvoraussetzung bei der konkreten Aufgabe „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ ist. Dies darzulegen dürfte bei der Schwangerenkonfliktberatung im Grundsatz unschwer gelingen. Dass der EuGH sich im konkreten Fall skeptisch äußert, scheint gleichfalls plausibel: Wenn beim katholischen Träger mit derselben Tätigkeit auch evangelische Christen beschäftigt werden und deren Kirchenaustritt nicht zum Anlass einer Kündigung genommen würde, hat der kirchliche Träger damit selbst dokumentiert, dass aus seiner Sicht weder eine spezifisch katholische noch eine allgemein christliche Kirchenbindung für die Tätigkeit „wesentlich“ ist. Bei einer Katholikin anders zu verfahren, ist dann in hohem Maße inkonsequent. An dieser Inkonsequenz stört sich der EuGH – und das vollkommen zu Recht.

Kirchliche Träger werden durch den EuGH somit dazu angehalten, klar zu definieren, für welche Stellen welche Form von Konfessionsbindung erforderlich ist und ein darauf gestütztes Stellenbesetzungskonzept konsequent anzuwenden. Mit den Anforderungen des BVerfG (NZA 2025, 1617) lässt sich dies zweifellos harmonisieren, denn auch das dort stärker akzentuierte kirchliche Selbstbestimmungsrecht rechtfertigt keine Willkür.

Fazit: Für rational begründete und konsequent umgesetzte Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen bleibt auch künftig breiter Raum, ein „Clash“ zwischen BVerfG und EuGH droht nicht, und das kirchliche Arbeitsrecht ist quicklebendig. Totgesagte leben länger.

Professor Dr. Stefan Greiner, Bonn