

Nomok@non

WEB-JOURNAL

FÜR RECHT UND RELIGION

FACHARTIKEL

DAS EU-RECHT UND DIE KATHOLISCHE KIRCHE – ZWISCHEN
DIALOG UND FREIHEITSGEWÄHR

STEFAN KORIOTH

ISSN 2749-2826, DOI 10.5282/nomokanon/329

veröffentlicht am 27.01.2026

DAS EU-RECHT UND DIE KATHOLISCHE KIRCHE – ZWISCHEN DIALOG UND FREIHEITSGEWÄHR*

von STEFAN KORIOTH

Zusammenfassung: Der Artikel befasst sich mit aktuellen religionsrelevanten Entscheidungen im Recht der Europäischen Union. Neue Akzente setzt hier vor allem die europäische und nationale Rechtsprechung zu Arbeitsverhältnissen mit Kirchen.

Summary: This article addresses recent developments concerning the relationship between the EU and churches. There is a series of new judgement of EU- und national Courts in the field of labor law.

1 Grundlagen

Die Europäische Union hat keine Zuständigkeit für die Bereiche der Religion und der Religionsgemeinschaften. Das nationale Recht der Mitgliedstaaten bestimmt den rechtlichen Grundstatus, die Rechte und Pflichten dieser Gemeinschaften. Aber damit ist mein Thema nicht beendet, sondern es beginnt. Es gibt kein europäisches Religionsrecht, aber religionsrelevantes europäisches Recht. Das hängt mit der besonderen Gestalt und Wirkungsweise der Union und des Unionsrechts zusammen. Sie zeigen im Ergebnis eine zunehmende Aufmerksamkeit für Belange der Religion und der nichtreligiösen Kräfte, in einem Bereich sogar eine Brisanz des Verhältnisses von Union, Religion und Religionsgemeinschaften. Dabei ist das Geflecht der religionsrelevanten Normen zwischen Union und Mitgliedstaaten zunehmend komplex und – im ursprünglichen Sinn des Wortes – vielschichtig geworden.

Um dies zu verstehen, beginne ich mit drei Basics des Unionsrechts, die seit der Gründung der EWG durch die Römischen Verträge von 1957 festzustellen sind. Erstens: Die Union beruht auf dem Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung (Art. 5 Abs. 1 EUV). Art. 5 Abs. 2 EUV sagt:

„Nach dem Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung wird die Union nur innerhalb der Grenzen der Zuständigkeiten tätig, die die Mitgliedstaaten ihr in den Verträgen zur Verwirklichung der darin niedergelegten Ziele übertragen haben. Alle der Union nicht in den Verträgen übertragenen Zuständigkeiten verbleiben bei den Mitgliedstaaten.“

Jeder verbindliche Rechtsakt der Union bedarf einer ausdrücklichen Ermächtigungsgrundlage. Die Union hat vor allem Zuständigkeiten im Bereich der Wirtschaft, der Währung, des Handels und des Verbraucherschutzes, der Energie und Teilen des Umweltschutzes, nicht aber der Religion. Zweitens: Sämtliches Unionsrecht, wenn es kompetenzgemäß ist, hat unmittelbare Geltung in den Mitgliedstaaten. Ihm kommt dabei ein Anwendungsvorrang vor sämtlichem nationalen Recht zu, auch dem Verfassungsrecht.¹ Drittens: Das Unionsrecht ist häufig

* Vortrag gehalten am: 21.11.2025 im Rahmen des NomoK@non Fachkolloquiums „Europa und die Katholische Kirche. Kontinentale Ebene im Kirchen- und Religionsrecht“. Der Vortragsstil wurde beibehalten.

¹ Grundlegend EuGH, Urteil vom 15. Juli 1964 – Costa/ENEL –, C – 6/64.

Querschnittsrecht, d.h., seine Vorgaben können alle Lebensbereiche erfassen, auch Fragen mit religiösem Bezug. Insbesondere darüber kommen Religionsgemeinschaften in den Blick des Unionsrechts.

2 Die Union und die Religion

1957 begann die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft mit wirtschaftsbezogenen Vereinheitlichungsmaßnahmen, insbesondere mit dem Ziel des Binnenmarktes. Religion spielte keine Rolle. Dass dennoch religiöse Interessen berührt sein konnten und rechtlich bewältigt werden mussten, zeigte erstmals eine Entscheidung des EuGH aus dem Jahre 1976, der Fall Prais.² Eine britische Staatsbürgerin hatte sich auf eine bei der EWG ausgeschriebene Stelle beworben. An den Bewerbungsgesprächen nahm sie nicht teil, weil ihr religiöse Gebote die Teilnahme an dem festgesetzten Tag nicht erlaubten. Ihre Bewerbung wurde wegen der Nichtteilnahme nicht berücksichtigt. Der EuGH urteilte:

„Teilt ein Bewerber der Anstellungsbehörde mit, dass ihn religiöse Gebote daran hindern, sich an bestimmten Tagen zu den Prüfungen einzufinden, so muss die Behörde dem Rechnung tragen und sich bei der Terminbestimmung für die Prüfungen bemühen, diese Daten zu vermeiden.“

Der Fall zeigte zunächst, dass auch schon die frühe Gemeinschaft religiösen Ansprüchen nicht entgehen konnte, weil religiöse Überzeugungen das gesamte Leben und alle Lebensbereiche erfassen können – auch Religion hat in den weltlichen Ordnungen etwas querschnittartiges. Sodann: interessant ist, dass der EuGH mit keinem Wort ein Grundrecht der Religionsfreiheit im Verhältnis des Bürgers zur damaligen Wirtschaftsgemeinschaft erwähnte, obwohl dies nahegelegen hätte. Es gab zwar in den 1970er Jahren noch keinen geschriebenen Grundrechtskatalog, der die Gemeinschaft verpflichtet hätte, aber der EuGH hatte gerade in dem Jahrzehnt ab 1970 begonnen, in Anlehnung an die Europäische Menschenrechtskonvention und die gemeinsamen Überzeugungen der Mitgliedstaaten, eine Grundrechtsjudikatur auf ungeschriebener Grundlage zu entwickeln.³ Die äußerst knappe Begründung im Fall Prais argumentierte gleichheitsrechtlich und schlug dadurch einen Ton an, der danach durchgehend bei Fragen der Religion eine Rolle spielen sollte. Bezeichnend ist schließlich, dass in diesem frühen Fall die Religion als individuelles Interesse zur Sprache kommt; von Religionsgemeinschaften und Kirchen war zu dieser Zeit mit Blick auf das damalige Gemeinschaftsrecht noch nicht die Rede.

1986 wurde die Wirtschaftsgemeinschaft zur Europäischen Gemeinschaft mit ausgedehnteren Zuständigkeiten. In den Folgejahren, verstärkt nach der Gründung der Europäischen Union 1992, zeigte sich immer wieder, dass Europäisches Recht durchaus nunmehr Religionsgemeinschaften und ihre teils besonderen Rechte nach den mitgliedsstaatlichen Ordnungen berühren konnte. Das betraf Fragen des Beihilfenverbots, das unter Umständen für soziale Dienste der Kirchen bedeutsam sein konnte, aber auch – in Deutschland – staatliche Hilfen bei der Einziehung der Kirchensteuer. Es ging zudem um Fragen des Datenschutzes, etwa beim Austausch von Mitgliedschaftsdaten zwischen Kirche und Staat, und vor allem und immer stärker, dem Zug der

² EuGH, Slg. 1976, 1589 – Prais –, 130/75.

³ EuGH, Rs. 11/70, Slg. 1970, 1125 – Internationale Handelsgesellschaft; EuGH, Rs. 4/73, Slg. 1974, 491 – Nold.

Zeit folgend, um das an die Mitgliedsstaaten und Unionsbürger gerichtete Verbot der Diskriminierung aus u.a. religiösen Gründen. Das Verhältnis zur organisierten Religion begann die Union, trotz fehlender Zuständigkeit, zu beschäftigen.⁴

1997 kam es zur „Kirchenerklärung“ als Zusatz zum Vertrag von Amsterdam, die 2007 durch den Lissabon-Vertrag im Wesentlichen unverändert ausdrücklich in das vertragliche Primärrecht der Union aufgenommen wurde. Art. 17 AEUV bestimmt seither:

„(1) Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht.

(2) Die Union achtet in gleicher Weise den Status, den weltanschauliche Gemeinschaften nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften genießen.

(3) Die Union pflegt mit diesen Kirchen und Gemeinschaften in Anerkennung ihrer Identität und ihres besonderen Beitrags einen offenen, transparenten und regelmäßigen Dialog.“

Der in Absatz 3 proklamierte Dialog stellt die Kirchen und religiösen Gemeinschaften in eine Reihe mit anderen relevanten gesellschaftlichen Gruppen und enthält so etwas wie eine protokollarische Aufwertung, den Ausdruck besonderer Wertschätzung seitens der Union. Die Absätze 1 und 2 werden gelegentlich missverstanden. Es handelt sich nicht um eine unionsrechtliche Gewährleistung von Rechten der Religionsgemeinschaften oder gar eine Festschreibung ihres religiösen Status. Das ginge auch nicht, weil hierzu der Union die Zuständigkeit fehlt. Die Vorschrift bekräftigt die Nichtkompetenz der – in diesem Sinne – religionsneutralen Union und betont die individuellen staatskirchenrechtlichen Ausprägungen seitens der Mitgliedstaaten. In den Worten des EuGH in der Entscheidung Egenberger von 2018, auf die ich noch kommen werde: Es geht in Art. 17 AEUV (nach der holprigen deutschen Übersetzung) „um die Neutralität der Union demgegenüber, wie die Mitgliedstaaten ihre Beziehungen zu den Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften gestalten“.⁵ Dass der EuGH in diesem Zusammenhang auch von einer „Autonomie der Kirchen“ spricht, ist mehr als missverständlich und vom Wortlaut nicht gedeckt.

Heute gibt es noch weitere relevante Normen. Seit 2007 gilt die Charta der Grundrechte der EU von 2000 als Primärrecht (Art. 6 Abs. 1 EUV), wobei Art. 6 Abs. 2 EUV ausdrücklich betont, dass die Grundrechte die „Zuständigkeiten der Union in keiner Weise“ erweitern. Grundrechtsverpflichtet sind die EU und die Mitgliedstaaten, soweit diese Unionsrecht ausführen (Art. 51 Abs. 1 EU-GRC). Art. 10 Abs. 1 EU-GRC bestimmt:

„Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Dieses Recht umfasst die Freiheit, die Religion oder Weltanschauung zu wechseln, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder gemeinschaftlich mit anderen öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht, Bräuche und Riten zu bekennen.“

Art. 21 EU-GRC schützt vor Diskriminierungen seitens der Union insbesondere wegen „der Religion“, nach Art. 22 achtet die Union „die Vielfalt der Kulturen, Religionen und Sprachen“.

⁴ Aus der deutschen Literatur dazu etwa *Link, Christoph*, Staat und Kirche im Rahmen des europäischen Einigungsprozesses, in: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 42 (1997) 130-154; *Robbers, Gerhard*, Das Verhältnis von Staat und Kirche in Europa, in: Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht 42 (1997) 122-129.

⁵ EuGH, C - 414/16 – Egenberger.

3 Unionsrecht und kirchliche Arbeitsverhältnisse

Insgesamt gibt es damit schon primärrechtlich eine Reihe religionsbezogener Normen – das nationale Staatskirchenrecht unterliegt „in durchaus beachtlichem Ausmaß europarechtlichen Einflüssen. Substanzielle Veränderungen“⁶ des nationalen Rechts sind damit aber nicht verbunden gewesen und auch in Zukunft nicht zu erwarten. Eine Ausnahme gibt es. Diese betrifft arbeitsrechtliche Fragestellungen. Die hier auftretenden Reibungen, die nötigen Harmonisierungen und Anpassungen zwischen kirchlichem, nationalem und unionalem Recht beschäftigen fast ausschließlich Deutschland. Wir haben bei der Integration kirchlicher Besonderheiten in das Arbeitsrecht – also die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse – seit langem einen besonderen und kontroversen Weg eingeschlagen, der nicht zuletzt unter dem Einfluss des Unionsrechts jetzt Korrekturen unterliegt. Um dies zu erläutern, schildere ich die zunehmend europäisierte Entwicklung des nationalen Rechts anhand der Rechtsprechung.

Im Jahr 1985 hatte das Bundesverfassungsgericht über zwei Verfassungsbeschwerden wegen Kündigungen zu entscheiden, die katholische kirchliche Einrichtungen gegen in ihren Diensten stehende Arbeitnehmer ausgesprochen hatten. Kündigungsgrund waren die Verletzung von Loyalitätsobligationen in Gestalt von Lebensführungspflichten von kirchlichen Arbeitnehmern. Im ersten Fall hatte sich ein katholischer Assistenzarzt in einem katholischen Krankenhaus öffentlich und kritisch mit „klerikal-konservativen“ Auffassungen zur Abtreibungspraxis auseinandergesetzt. Ihm wurde postwendend außerordentlich und ordentlich gekündigt. Im zweiten Fall war ein Buchhalter in einem katholischen Jugendwohnheim aus der katholischen Kirche ausgetreten, die Kündigung kam ebenfalls sofort, nachdem die Einrichtung davon erfahren hatte. Die Arbeitsgerichte hatten den Kündigungsschutzklagen beider Arbeitnehmer stattgegeben, das Bundesverfassungsgericht gab den kirchlichen Einrichtungen Recht. Es betonte die hohe Bedeutung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV. Zwar gelte, wenn sich die Kirche zur Begründung von Arbeitsverhältnissen der Privatautonomie bediene, das staatliche Arbeitsrecht, also auch etwa das Kündigungsschutzgesetz. Für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, bis hin zur Auferlegung von Loyalitätspflichten außerhalb der eigentlichen beruflichen Tätigkeit, bleibe aber die Garantie des Selbstbestimmungsrechts maßgeblich. Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein könnten, richte sich damit nach den von der Kirche einseitig aufgestellten Maßstäben.

„Soweit diese kirchlichen Vorgaben den anerkannten Maßstäben der verfassten Kirchen Rechnung tragen, was in Zweifelsfällen durch entsprechende gerichtliche Rückfragen bei den zuständigen Kirchenbehörden aufzuklären ist, sind die Arbeitsgerichte an sie gebunden, es sei denn, die Gerichte begäben sich dadurch in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung, wie sie im allgemeinen Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 GG) sowie in dem Begriff der ‚guten Sitten‘ (§ 138 Abs. 1 BGB) und des *ordre public* (Art. 30 EGBGB) ihren Niederschlag gefunden haben.“⁷

⁶ Classen, Claus-Dieter, Europarecht und Staatskirchenrecht, in: Pirson, Dietrich u.a. (Hg.), Handbuch des Staatskirchenrechts der Bundesrepublik Deutschland³ I, § 11 Rn. 47.

⁷ BVerfGE 70, 138 (168).

Kurz: Die Kirche hat immer recht, soweit sie nicht gegen elementare rechtsstaatliche Grundsätze verstößt und wenn sie sich folgerichtig verhält. Europäisches Recht spielte nach dem damaligen Stand des Gemeinschaftsrechts keine Rolle.

2014 gab es eine zweite Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, hier war Beschwerdeführerin die kirchliche Trägerin eines katholischen Krankenhauses. Sie hatte einem bei ihr beschäftigten Chefarzt außerordentlich gekündigt, weil dieser seine auch nach katholischem Recht geschlossene Ehe während des Dienstverhältnisses durch Scheidung beendet und danach erneut geheiratet hatte. Nach den damals geltenden Bestimmungen des Arbeitsvertrags stellte das Leben in kirchlich ungültiger Ehe oder eheähnlicher Gemeinschaft einen groben Verstoß gegen kirchliche Grundsätze dar, der – nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts – die Kündigung rechtfertigte. Die Maßstäbe – Berücksichtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bis zur Willkürgrenze – etwa die gleichen wie 1985; erstmals setzte sich das Bundesverfassungsgericht aber auch mit unionsrechtlichen Maßstäben auseinander und sah diese nicht verletzt.⁸

Das Bundesverfassungsgericht verwies 2014 die Sache an das Bundesarbeitsgericht zurück, das dann aber seinerseits mögliche Kollisionen mit dem Unionsrecht sah und die Frage, ob die Maßstäbe des Bundesverfassungsgerichts mit Unionsrecht vereinbar seien, dem Gerichtshof der Union vorlegte; dieser entschied seinerseits 2018.⁹ Das Gericht zog die auf Art. 19 AEUV gestützte Richtlinie zur Gleichbehandlung im Beruf heran.¹⁰ Diese verbietet pauschal Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmern, auch wegen der Religion, bestimmt dann aber in Art. 4 Abs. 2, dass die „Mitgliedstaaten in Bezug auf berufliche Tätigkeit innerhalb von Kirchen“ Bestimmungen vorsehen können, wonach

„eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn 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. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.“

Der Bundesgesetzgeber setzte diese Gleichbehandlungsrichtlinien in Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes¹¹ um. § 9 Abs. 1 AGG erlaubt eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und „die ihnen zugeordneten Einrichtungen“, wenn „eine bestimmte Religion [...] unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft [...] im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“. Dies betonte insgesamt stärker die Rechtsstellung und Selbstbestimmung der Religionsgemeinschaften als dies im europäischen Recht angelegt ist. Der Bundesgesetzgeber berief sich hierzu auf die im nationalen Recht verankerte Stellung der Kirche

⁸ BVerfGE 137, 273.

⁹ EuGH, 11. September 2018 – C 68/17 –; Vorlagebeschluss des BAG vom 28.07.2026 – 1 AZR 746/14 –.

¹⁰ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 (ABl. EG Nr. L 303 vom 27. November 2000, S. 16).

¹¹ Vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1879), vgl. BT-Drs. 16/1780.

und Religionsgemeinschaften.¹² Der Gerichtshof meinte, dass die Einhaltung der europäischen Kriterien Gegenstand wirksamer gerichtlicher Kontrolle sein müsse. Entscheidend sei, ob die Religion eine berufliche Anforderung mit den genannten Kriterien und verhältnismäßig sei. Daraufhin sah das BAG 2019 die Kündigung des Chefarztes als sozial ungerechtfertigt an. Es fehle an einem kündigungsrelevanten Verstoß des Arztes gegen vertragliche Loyalitätspflichten, außerdem würde der katholische Arbeitnehmer ohne Grund anders behandelt als der konfessionslose Arzt im katholischen Krankenhaus. Dagegen hätte die Kirche wiederum Verfassungsbeschwerde zu Bundesverfassungsgericht einlegen können – und es gab Hinweise, dass das Bundesverfassungsgericht vermutlich an seiner alten Rechtsprechung festgehalten hätte und damit dem BAG und dem Europäischen Gericht widersprochen hätte. Die Kirche verzichtete aber auf eine Verfassungsbeschwerde – wohl weniger aus rechtlichen Gründen. 2019 waren die innerkirchlichen Missstände Gegenstand der öffentlichen Diskussion – kaum jemand hätte verstanden, dass die Kirche unter diesen Umständen den geschiedenen Chefarzt mit jahrelangen Klagen und einer zweiten Verfassungsbeschwerde überzogen hätte.

2019 waren damit Unterschiede deutlich geworden. Das Gericht der Europäischen Union war (und ist) sehr viel weniger als – bis dahin – das Bundesverfassungsgericht bereit, Selbstbestimmungsbereiche der Religionsgemeinschaften zu akzeptieren, soweit es um Wirkungen im privatrechtlichen Bereich geht, insbesondere im Arbeitsrecht. Nur wenn Religion ein zwingendes und objektives Merkmal der beruflichen Tätigkeit und von Obliegenheitspflichten gegenüber einer Kirche ist, darf dieses Merkmal berücksichtigt werden. Die Ungleichbehandlung wegen der Religion muss im Übrigen verhältnismäßig sein. Fast unwillig fasst das Unionsrecht dies als Ausnahme von dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung, eine Ausnahme, die den Mitgliedstaaten zugestanden wird. Die Offenheit für religiöse Autonomie, die ein Grundzug des deutschen Religionsverfassungsrechts ist, fehlt dem Unionsrecht in grundlegender Hinsicht. Für eine Betonung des religiösen Selbstverständnisses, das die religionsbezogenen Anforderungen an Arbeitnehmer auf Seiten des kirchlichen Arbeitgebers subjektiviert, ist in diesem Rahmen außerhalb der bekenntnisbezogenen Kernbereiche praktisch kein Raum.

Es kann nicht überraschen, dass der Stand des Jahres 2019 mit den unausgetragenen Konfliktlinien nicht das letzte Wort sein konnte. Am 29. September 2025 entschied das Bundesverfassungsgericht ein drittes Mal zum Spannungsfeld des kirchlichen Arbeitsrechts. Es ist nicht immer die katholische Kirche, die sich zur Wehr setzt. Es betrifft auch nicht immer Verhaltenspflichten außerhalb der eigentlichen beruflichen Tätigkeit. Im nicht mehr ganz neuen Fall ging es um eine konfessionslose Bewerberin, Frau Egenberger, um eine Stelle bei einem evangelischen diakonischen Werk. Dieses hatte eine Stelle zu einem Vorhaben „Parallelberichterstattung zur UN-Antirassismuskonvention“ ausgeschrieben. Der die UN kommentierende Bericht sollte aus dezidiert evangelischer Perspektive geschrieben werden. Im Ausschreibungstext hieß es: „Die Mitgliedschaft in einer evangelischen Landeskirche oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.“ Die Bewerberin gab ihre Konfessionslosigkeit nicht an und wurde nicht berücksichtigt. Vor den Arbeitsgerichten verlangte die Bewerberin eine Entschädigung in Geld, weil sie aus religiösen Gründen weniger günstig behandelt worden sei als vergleichbare Bewerber. Das BAG rief im

¹² Vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 35.

Vorabentscheidungsverfahren den Gerichtshof der EU an und fragte, ob eine Kirche im Lichte des europäischen Nichtdiskriminierungsrechts verbindlich selbst bestimmen dürfe, ob eine bestimmte Religion des Bewerbers für die Tätigkeit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstelle.¹³ Im April 2018 entschied der Gerichtshof über die Vorlagefrage.¹⁴ Die Richtlinie zur beruflichen Nichtdiskriminierung sei wie folgt auszulegen: Eine berufliche Anforderung sei „wesentlich“, wenn die Zugehörigkeit zur Religion aufgrund der Bedeutung der beruflichen Tätigkeit notwendig erscheine. Mit der Forderung „rechtmäßig“ habe der Unionsgesetzgeber sicherstellen wollen, dass die Zugehörigkeit zur Religion nicht dazu diene, ein sachfremdes Ziel ohne Bezug zum Ethos der Kirche zu verfolgen. Das Merkmal „gerechtfertigt“ verlange von der Kirche, die diese Anforderungen aufgestellt habe, Darlegungen im Einzelfall, dass die Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos wahrscheinlich oder erheblich sei. Schließlich müsse die berufliche Anforderung der Religionszugehörigkeit – über den Wortlaut des Art. 4 Abs. 2 der Gleichbehandlungsrichtlinie hinaus – angemessen, also verhältnismäßig sein. Ob Religion eine danach berechtigte Anforderung sei, müsse gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können, damit sichergestellt ist, dass die Ausnahmekriterien für die Kirchen erfüllt sind, dass also die Konfession eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der jeweiligen Kirche sei. Die Anforderungen müssten objektiv geboten und verhältnismäßig sein. Das müsse das nationale Gericht prüfen. Daraufhin gab das BAG noch 2018 der Bewerberin Egenberger Recht.¹⁵ Die Ausnahmekriterien zugunsten des kirchlichen Arbeitgebers seien nicht erfüllt. Im konkreten Fall sei die geforderte Kirchenzugehörigkeit keine „wesentliche“ und verhältnismäßige Anforderung. Die Erstellung eines Berichts aus evangelischer Sicht verlange die entsprechende Konfession nicht zwingend. Es spreche alles dafür, dass die Aufgabe auch von einer entsprechend über die insoweit maßgeblichen Fakten sowie verfassungsrechtlichen, völkerrechtlichen und unionsrechtlichen Grundlagen kirchlicher Tätigkeit unterrichtete Person hätte wahrgenommen werden können. Dazu hätte der Arbeitnehmer nicht Mitglied der evangelischen oder einer der ACK angehörenden Kirche sein müssen.

Gegen diese Bewertung wehrte sich das diakonische Werk vor dem Bundesverfassungsgericht – mit Erfolg. Die einschlägige Entscheidung von September 2025¹⁶ zeigt nun einen allerdings ganz anderen Ton als früher: Offenheit gegenüber dem Europarecht und den Versuch, die Nichtdiskriminierungsvorschriften in Einklang mit dem deutschen Religionsverfassungsrecht zu bringen.¹⁷ Das Bundesverfassungsgericht musste zunächst klarstellen, dass die Grundrechte und staatskirchenrechtlichen Normen des Grundgesetzes nach wie vor Entscheidungsmaßstäbe sind, obwohl das vorrangige Unionsrecht Vorgaben enthält. Das einschlägige Unionsrecht

¹³ BAG, Beschluss vom 17. März 2016 – 8 AZR 501/14 (A) –.

¹⁴ EuGH, Egenberger, C-414/16.

¹⁵ BAG, Urteil vom 25. Oktober 2018 – 8 AZR 501/14 –.

¹⁶ BVerfG, Beschluss vom 29. September 2025 – 2 BvR 934/19 –.

¹⁷ Von einem „neuen Ton“ spricht *Sauer, Heiko*, Kurswechsel im Europaverfassungsrecht. Zum Beschluss des Zweiten Senats in Sachen Egenberger, Verfassungsblog vom 29. Oktober 2025, at: <https://verfassungsblog.de/egenberger-ultra-vires-grundrechte/> (Zugriff am: 12.01.2026): „Der Beschluss des Zweiten Senats markiert – schon, aber nicht nur, im Ton – einen veritablen Kurswechsel im Europaverfassungsrecht. Der Tenor – also dass der Verfassungsbeschwerde der Diakonie stattgegeben wird, deren Selbstbestimmungsrecht als verletzt angesehen wird – besagt nur wenig: Denn das Bundesverfassungsgericht hat das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nicht für sakrosankt – hier also: „integrationsfest“ – erklärt [...]. Stattdessen hat es sich so aufgeschlossen und präzise wie selten auf die unionsrechtlichen Einflüsse eingelassen, die für einen offenen Ausgleich von kirchlicher Selbstbestimmung und anderen verfassungsrechtlichen Rechtspositionen eintreten.“

determiniert aber das nationale Recht nicht vollständig, sondern lässt Spielräume. Anzuwenden ist das religiöse Selbstbestimmungsrecht, das vom Gericht nicht nur in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV, sondern auch in Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verortet wird (BVerfG, aaO, Rn. 176). Dieses Selbstbestimmungsrecht unterliegt den Schranken „des für alle geltenden Gesetzes“. Dazu gehören arbeitsrechtliche Bestimmungen, aber auch die Regelungen des nationalen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, dessen Auslegung im Lichte der Gleichbehandlungsrichtlinie der EU und der Auslegung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen sei. Schon hier deutet sich an, dass das Bundesverfassungsgericht im kirchlichen Arbeitsrecht an seiner fast ausschließlich am Selbstbestimmungsrecht orientierten Konstruktion nicht festhält, sondern sich dem EuGH beugt. Die bisherigen Kriterien des Bundesverfassungsgerichts verlangten nunmehr, so das Gericht, eine „Anpassung in Form einer Einbettung der bisherigen Rechtsprechung zu Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV in den von Art. 4 Abs. 2 Gleichbehandlungsrichtlinie in dessen Auslegung durch den Gerichtshof gesetzten Rahmen“ (Rn. 203). Insoweit legt das Bundesverfassungsgericht jetzt weitgehend die gleichen Maßstäbe wie das BAG an, kommt dabei aber im konkreten Fall zu einem anderen Ergebnis. Das BAG habe sich über den von ihm selbst eingeräumten Umstand hinweggesetzt, dass „der Stelleninhaber unter anderem die spezifisch christliche Sicht des“ diakonischen Werks bei der Erstellung des proklamierten Berichts zu vertreten hatte. Dass das diakonische Werk

„mit dieser Aufgabe, das heißt der glaubwürdigen und authentischen Vertretung des Ethos des Beschwerdeführers im Rahmen der Erstellung des Parallelberichts, nach der Stellenausschreibung nur eine Person betrauen wollte, die die damit verbundenen, aus christlicher Perspektive für die religiöse Identität konstitutiven Überzeugungen auch persönlich als Kirchenmitglied verkörpert“

habe das BAG zu Unrecht mit dem Argument beiseitegeschoben, „dass es auf die Bekundung des christlichen Selbstverständnisses nur insoweit ankomme, als es“ auf bestimmte Auffassungsunterschiede ankomme (Rn. 276). Das „christliche Profil“ der Stelle, so moniert das Bundesverfassungsgericht, bleibe ausgeblendet (Rn. 278). Dieses Ergebnis überzeugt. Es verkennt die Bedeutung des Kriteriums der Religion, wenn das BAG annahm, ohne religiöse Überzeugung lasse sich ein dezidiert religiös argumentierender Bericht verfassen.

4 Fazit

Die aktuelle Entscheidung zeigt, dass auch unter Einbeziehung europäischer Vorgaben zur Nichtdiskriminierung durchaus Raum verbleibt, die Vorstellung des kirchlichen Arbeitgebers zu berücksichtigen. Insoweit mag der Fall Egenberger ziemlich klar gewesen sein. Heute müsste das Gericht wohl aber den Fall des Buchhalters von 1985, der in keiner Weise am karitativen oder am Verkündigungsauftrag der Kirche Anteil hat, anders beurteilen. Der Fall des geschiedenen Chefarztes im kirchlichen Krankenhaus läge auf der Grenze. Vermutlich müsste auch hier eine Verletzung von Loyalitätsobligationen außerhalb der eigentlichen beruflichen Tätigkeit unberücksichtigt bleiben.

Die neue Entscheidung zeigt aber noch etwas Anderes. Es ist durchaus möglich, die ganz unterschiedlichen Rechtsordnungen, die europäische und die nationale, wenn sie beide berücksichtigt werden müssen, in eine Konvergenz zu bringen. Die gilt ungeachtet der ganz unterschiedlichen Perspektiven auf Religion: Das Unionsrecht ist, je länger desto deutlicher, vom

Prinzip der Gleichheit und Nichtdiskriminierung geprägt; Gleichheit der Durchsetzung des Unionsrechts in den Mitgliedsstaaten, Gleichbehandlung der Unionsbürger in jedem Mitgliedsstaat, aber auch Gleichheitsforderungen, die das Unionsrecht an das nationale Recht stellt. Hierüber gerät Religion in den Bereich des Unionsrechts, nicht dagegen in Gestalt zu schützender Freiheiten. Das deutsche Religionsrecht ist vom Ausgleich verschiedener religiöser (und nichtreligiöser) Freiheitssphären geprägt. Die Gewährleistung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, heute Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV, entstand als rechtspolitische katholische Forderung in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts; seit der Paulskirche findet sich diese Garantie in jeder deutschen Verfassung. Sie anerkannte zwar zu keinem Zeitpunkt eine ursprüngliche religiöse Gestaltungsmacht innerhalb des staatlichen und gesellschaftlichen Raumes. Autonomie wird gewährt, sie ist keine vorstaatliche Freiheit. Aber: Das Selbstbestimmungsrecht stellt nach deutschem Verständnis, das in der ersten Kirchenarbeitsrechtlichen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1985 deutlich zum Ausdruck kommt, die eigentliche Grenze zwischen Kirche und Staat dar. Hierbei akzeptiert die staatliche Rechtsordnung Selbstbestimmung innerhalb des Rahmens der für alle geltenden Gesetze. Im nationalen Recht hat sich dabei die Ergänzung durchgesetzt, dass das plausible Selbstverständnis des Rechtsträgers maßgeblich sein soll. Dieser Ansatz fehlt im Unionsrecht. Hier erscheint es selbstverständlich, dass über die Maßgeblichkeit religiöser Kriterien bei weltlichen Rechtsverhältnissen wie zum Beispiel Arbeitsverträgen die Kirche nicht verbindlich selbst entscheiden kann. Durch mitgliedstaatliches Recht eingeräumte Gestaltungsbereiche finden im Unionsrecht erst durch eher unorganisch geschaffene Bereichsausnahmen Anerkennung. Damit indes sind nicht alle Schwierigkeiten behoben. Während nach der früheren deutschen Rechtsprechung dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche der Vorrang zukam, sollen jetzt die staatlichen Gerichte über die Maßgeblichkeit religiöser Anforderungen entscheiden. Es lässt sich die Frage stellen, ob diese Verlagerung der Entscheidungsbefugnis mit der religiös-weltanschaulichen Neutralität des Staates¹⁸ in Einklang steht.

Dennoch ist jetzt eine Ausbalancierung erreicht, mit der die Union, die Mitgliedstaaten und die Religionsgemeinschaften gut umgehen können. 1999 befürchtete Josef Isensee eine „supranationale Walze“¹⁹, die einebnend über das besonders religiösenfreundliche deutsche Religionsrecht hinwegzurollen drohe. Das ist so nicht eingetreten und dies ist auch ein Ergebnis des Dialogs zwischen Union, Mitgliedstaaten und Kirchen. Für die Kirchen mag die Entwicklung der Rechtsprechung weiterhin Anstoß und Auftrag sein, ihre Rolle als Arbeitgeber sorgsam zu reflektieren und in sich konsequent auszugestalten und wahrzunehmen.

¹⁸ Vgl. BVerfGE 93, 1 (16); 108, 282 (300); 138, 296 Rn. 109 f.; 153, 1 (36 f. Rn. 87): „Das Grundgesetz begründet für den Staat als Heimstatt aller Staatsbürger in Art. 4 Abs. 1, Art. 3 Abs. 3 Satz 1, Art. 33 Abs. 3 GG sowie durch Art. 136 Abs. 1 und 4 und Art. 137 Abs. 1 WRV iVm Art. 140 GG die Pflicht zu weltanschaulich-religiöser Neutralität. Es verwehrt die Einführung staatskirchlicher Rechtsformen und untersagt die Privilegierung bestimmter Bekenntnisse ebenso wie die Ausgrenzung Andersgläubiger [...]. Der Staat hat auf eine am Gleichheitssatz orientierte Behandlung der verschiedenen Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften zu achten [...].“

¹⁹ Isensee, Josef, Die Zukunftsfähigkeit des deutschen Staatskirchenrechts - Gegenwärtige Legitimationsprobleme, in: Ders. (Hg.), Dem Staate, was des Staates - der Kirche, was der Kirche ist. Festschrift für Joseph Listl zum 70. Geburtstag (=Staatskirchenrechtliche Abhandlungen 33), Berlin 1999, 67-90, 73.