

DWBO | Paulsenstraße 55/56 | 12163 Berlin

An die Mitglieder des
Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO)
AVR DWBO-Anwender und
die Fachverbände des DWBO

**Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V.**

Arbeitsrechtliche Kommission des
DWBO (AK DWBO)

Geschäftsstelle
Paulsenstr. 55/56
12163 Berlin

T 030 820 97-162
F 030 820 97-105
Stephanie Nienborg (Leitung)
geschaefsstelle-ak@dwbo.de
nienborg.s@dwbo.de
www.diakonie-portal.de

Berlin, 09.06.2026

Rundschreiben 04/2026

Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Berlin- Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (AVR DWBO)

Hier: **I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO**
II. Erläuterungen

I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO

Die Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO DWBO) vom 15. Juni 2018, in Kraft seit dem 1. Oktober 2018, sieht vor, dass Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO (AK DWBO) über eine Änderung der AVR DWBO durch Rundschreiben veröffentlicht werden. Die Beschlüsse werden gem. § 13 Abs. 2 ARRO DWBO mit ihrer Veröffentlichung wirksam.

§ 32 Außerordentliche Kündigung

§ 32 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche oder ihrer Diakonie oder bei schweren Vergehen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen Richtlinien ergebenden Dienstpflichten.

Vorstand:
Dr. Ursula Schoen
Dr. Anne-Katrin Escher-Lorenz

Bevollmächtigter:
Korbinian Heptner

Amtsgericht Charlottenburg
VR 22 B
Sitz und Gerichtsstand Berlin

Steuer-Nr. 27/630/50158
UST-ID-Nr.: DE136622565

Bankverbindung
Bank für Sozialwirtschaft
IBAN DE85 3702 0500 0003 1156 00
BIC BFSWDE33XXX

U-Bahn 9 und S-Bahn 1
„Rathaus Steglitz“
Bus X83 „Schmidt-Ott-Straße“

Ein wichtiger Grund kann auch der Austritt aus der evangelischen Kirche sein, wenn die Mitgliedschaft als berufliche Anforderung in Anbetracht der Art der beruflichen Tätigkeiten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters oder der Umstände ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Kirche wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

Anmerkung:

Ein Indiz dafür, dass die Kirchenmitgliedschaft keine berufliche Anforderung im Sinne des Abs. 2 Unterabs. 2 ist, ist, wenn die Einrichtung andere Personen beschäftigt, die die gleichen Aufgaben wie der betreffende Mitarbeitende wahrnehmen, ohne von ihnen zu verlangen, dass sie Mitglieder dieser Kirche sind.

Ein Indiz für eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung kann sich aus der „*Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)*“ in der Bekanntmachung der Neufassung vom 20. Januar 2024 (ABl. EKD S. 30), berichtigt am 15. Februar 2024 (ABl. EKD S. 39) ergeben.“

II. Erläuterungen

Die Anpassung der Regelung zur außerordentlichen Kündigung im Falle des Kirchenaustritts dient der Angleichung an die zwischenzeitlich geänderte Rechtslage im kirchlichen Arbeitsrecht.

Nach der bisher bestehenden Fassung war der Austritt aus der evangelischen Kirche als eigenständiger Kündigungsgrund vorgesehen. Diese Regelung entspricht in ihrer bisherigen Pauschalität nicht mehr den heutigen kirchen-, verfassungs- und unionsrechtlichen Vorgaben. Maßgeblich ist inzwischen, dass eine Kirchenmitgliedschaft nur noch dann als berufliche Anforderung verlangt werden kann, wenn dies nach Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung im Hinblick auf das Selbstverständnis der Kirche wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

Dies bringt auch die geänderte Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie („Mitarbeitsrichtlinie“) in ihrer Fassung vom 20. Januar 2024 zum Ausdruck. Die Evangelische Kirche und ihre Diakonie wollen sich mit dieser stärker zugunsten der Mitarbeit anders- oder nichtgläubiger Menschen öffnen. Gleichzeitig wird die kirchliche Prägung und das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht bewahrt. Für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung und der besonderen Verantwortlichkeit für das evangelische Profil (insb. Außenrepräsentanz, Leitung) bleibt die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche weiterhin vorgesehen.

Diese Entwicklung wurde auch von der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) maßgeblich geprägt. Der EuGH hat in der Sache *Egenberger* (EuGH, 17.04.2018 - C- 414/16) hervorgehoben, dass kirchliche Arbeitgeber die Kirchenmitgliedschaft nicht pauschal für jede Stelle verlangen dürfen, sondern im Einzelfall darlegen müssen, weshalb sie für die konkrete Tätigkeit aufgrund des kirchlichen Ethos erforderlich ist. Das

BVerfG hatte in der Folge den Umfang dieses Selbstbestimmungsrechts näher bestimmt (Beschluss vom 29.09.2025, 2 BvR 934/19), woran sich das BAG in seiner Entscheidung vom 21.05.2026 (8 AZR 194/25 (F)) nunmehr angeschlossen hat.

Zur konkreten Frage, ob der Kirchenaustritt ein (außer-)ordentlicher Kündigungsgrund sein kann, hatte das BAG in einem weiteren Verfahren eine Vorlage an den EuGH vorgenommen. Dieser hat daraufhin entschieden (Urteil vom 17.03.2026, C-258/24), dass eine Kündigung nicht ohne Weiteres aufgrund eines Kirchenaustritts möglich ist, sondern für eine Kündigung die berufliche Anforderung der Kirchenmitgliedschaft im Hinblick auf das Ethos einer kirchlichen Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sein muss. Dies sei jedoch nicht der Fall, wenn von vergleichbaren Mitarbeitenden keine Kirchenmitgliedschaft gefordert würde und keine kirchenfeindliche Betätigung vorliege.

Mit der Neufassung des § 32 Abs. 2 AVR DWBO wird diese Rechtslage nun ausdrücklich nachvollzogen. Der bisherige automatische Kündigungstatbestand „Austritt aus der evangelischen Kirche“ wird gestrichen und durch eine differenzierte Regelung ersetzt, nach der der Kirchenaustritt nur dann einen wichtigen Grund darstellen kann, wenn die Mitgliedschaft für die betreffende Stelle im Sinne der bestehenden Rechtslage eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung ist. Die Anmerkung stellt klar, dass die Arbeitsrichtlinie der EKD hierfür ein maßgeblicher Anhaltspunkt ist. Eine rechtmäßige berufliche Anforderung liegt demnach insbesondere für Tätigkeiten in der Verkündigung, Seelsorge und in der evangelischen Bildung sowie nach jeweiligem Selbstverständnis der kirchlichen Einrichtung für Positionen mit besonderer Verantwortung für das evangelische Profil wie bspw. in der Leitung vor, wobei der Anstellungsträger diese Erfordernisse entsprechend festlegt.

Allerdings spricht nach der Auffassung des EuGH gegen die Anforderung, wenn auf vergleichbaren Arbeitsplätzen Mitarbeitende ohne Kirchenzugehörigkeit beschäftigt werden, von diesen die Kirchenmitgliedschaft demzufolge nicht verlangt wird.

Davon unberührt bleibt die Kündigungsmöglichkeit bei kirchenfeindlicher Betätigung.



Dr. Anne-Katrin Escher-Lorenz
Vorständin DWBO