

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 30.01.2026
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiterin – Durchwahl
Elke Rieger – 0711 2149-275
E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

GZ: 25.0-10-V182/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
Landeskirchliche Dienststellen
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
Große Kirchenpflegen
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung
Evangelische Regionalverwaltungen
Gewählte(r) Vorsitzende(r) des Kirchengemeinderats
Gewählte(r) Vorsitzende(r) der Bezirkssynode
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestationen

Den Mitgliedern der Württ. Ev. Landessynode z.K.

**Änderung des Rundschreibens über die Erteilung von
Ausnahmegenehmigungen gemäß § 1 d Abs. 1 Satz 1 Buchst. a) i. V. m. Abs. 3
KAO für Beschäftigte, die nicht der Evangelischen Kirche angehören
Hier: Anstellungsfähigkeit von Beschäftigten, die aus der evangelischen Kirche
ausgetreten sind**

**Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 19. Dezember 2007, AZ 25.00 Nr.
795/6, vom [9. August 2018, AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V20/6](#), vom [23. November 2023,
AZ 25.0-10- V138/6](#), vom [15. Mai 2024, AZ 25.0-10-V150/6](#), vom [4. Juli 2024,
AZ 25.0-10-V152/6](#), vom [8. Juli 2024, AZ 25.0-10-V151/6](#), vom [20. September
2024, AZ 25.0-10-V153/6](#), vom [8. November 2024, AZ 25.0-10-V156/6](#), vom
[22. Mai 2025, AZ 25.0-10-V168](#), vom [22. Mai 2025, AZ 25.0-10-V169](#) und vom
[21. August 2025, AZ 25.0-10-V175/6](#)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine vom Kollegium eingesetzte Arbeitsgruppe hat sich ausführlich unter rechtlichen und theologischen Gesichtspunkten mit der Frage der Anstellungsfähigkeit bei Kirchenaustritt beschäftigt.

Unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Arbeitsgruppe empfiehlt der Oberkirchenrat daher in Ergänzung zu den o.g. Rundschreiben bis zur weiteren Klärung der Rechtslage durch den Europäischen Gerichtshof im Anwendungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (§ 1 a KAO) vorläufig folgendermaßen zu verfahren:

I. Vorgehen bei Austritt von Beschäftigten im bestehenden Arbeitsverhältnis:

Hier sollte künftig entsprechend den neuen Genehmigungsgrundsätzen zu § 1 d KAO differenziert werden, ob die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder zu einer Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) auf Bundesebene oder Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Baden-Württemberg angehört, eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt oder ob dies keine notwendige berufliche Anforderung ist. Dabei kann an die in den o.g. Rundschreiben dargestellten Unterscheidungen für einzelne Beschäftigtengruppen angeknüpft werden.

Der Austritt aus der evangelischen Kirche stellt grundsätzlich als Loyalitätsverstoß einen wichtigen Grund zur Kündigung gemäß § 34 Abs. 4 KAO dar, jedoch ergeben sich im Hinblick auf die Interessenabwägung Unterschiede:

1. Beschäftigte, deren Tätigkeit die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD erfordert

In diesen Bereichen sind bei Austritt aus der evangelischen Kirche die Interessen des kirchlichen Dienstgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Loyalitätsverstoßes in der Regel höher zu bewerten als die Interessen der/des Beschäftigten an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Auch ein Eintritt in eine ACK-Kirche führt in diesen Fällen nicht zu einem anderen Abwägungsergebnis.

Der Loyalitätsverstoß führt somit grundsätzlich zu einer Kündigung.

2. Beschäftigte, deren Tätigkeit die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Gemeinschaft, die der ACK auf Bundesebene oder der ACK Baden-Württemberg angehört, erfordert oder Beschäftigte, die einer sonstigen christlichen Gemeinschaft angehören, die nicht der ACK angeschlossen ist, mit Genehmigung nach § 1 d KAO

In diesen Bereichen sind die Interessen des kirchlichen Dienstgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Loyalitätsverstoßes in der Regel nur dann höher zu bewerten als die Interessen der/des Beschäftigten an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, wenn der/die Beschäftigte nicht in eine andere ACK-Kirche oder eine christliche Gemeinschaft, die nicht der ACK angehört, aber für die nach theologischer Unbedenklichkeitsprüfung eine Genehmigung nach § 1 d KAO erteilt werden kann, eintritt.

Der Loyalitätsverstoß führt somit grundsätzlich nur dann zu einer Kündigung, wenn kein Wechsel in eine ACK-Kirche im oben beschriebenen Sinne erfolgt.

Bei einem Austritt aus einer ACK-Kirche oder christlichen Gemeinschaft ohne Wechsel in eine andere ACK-Kirche oder christliche Gemeinschaft im oben beschriebenen Sinne besteht grundsätzlich ein Kündigungsgrund aufgrund Verlustes des Anstellungserfordernisses.

3. Beschäftigte, für deren Tätigkeit keine Anforderungen in Bezug auf die Konfession gelten

In diesen Bereichen sind die Interessen der/des Beschäftigten an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Regel höher zu bewerten als die Interessen des kirchlichen Dienstgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Loyalitätsverstoßes.

Der Loyalitätsverstoß führt somit grundsätzlich nicht zu einer Kündigung.

Die Gründe für den Austritt sind in jedem Fall (I.1, I.2 und I.3) zu erörtern. Es kann schwerwiegende Gründe geben, die bei einem Austritt aus der evangelischen Kirche eine Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses rechtfertigen (also auch im Bereich von I.1 und I.2 zu einem Abwägungsergebnis zugunsten der/des Beschäftigten führen). Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn Beschäftigte selbst oder ihre nahen Angehörigen Opfer von sexuellem Missbrauch in Einrichtungen der evangelischen Kirche wurden.

Allgemein gilt, dass eine Kündigung aus wichtigem Grund nur als letzte Maßnahme nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls in Betracht kommt, wenn alle anderen Mittel nicht dazu geführt haben, dass der Mangel im Hinblick auf die beruflichen Anforderungen behoben werden konnte.

Auch in den Bereichen, in denen die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland keine berufliche Anforderung darstellt, kann die Abwägung ergeben, dass die Interessen des Dienstgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerer wiegen, wenn der Austritt derart erfolgt, dass darin eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche, ihrer Lehre, ihres Gottesdienstes oder ihrer kirchlichen Ordnungen, also ein weiterer Loyalitätsverstoß, erkennbar wird.

II. Vorgehen bei Einstellung von Beschäftigten

Gemäß den Genehmigungsgrundsätzen zu § 1 d KAO kommt für den Dienst in der Landeskirche grundsätzlich nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche oder christlichen Gemeinschaft, für die eine § 1 d Genehmigung erteilt werden kann, zu erwerben.

Auch hier sollte künftig differenziert vorgegangen werden. In den in I.1. und I.2. beschriebenen Arbeitsbereichen stellt der Austritt aus der evangelischen Kirche (bei I.2 ohne Eintritt in eine ACK-Kirche oder christliche Gemeinschaft, für die eine § 1 d

Genehmigung möglich ist) ein Anstellungshindernis dar, da die notwendigen beruflichen Anforderungen durch den Austritt nicht erfüllt werden.

In dem in I. 3 beschrieben Arbeitsbereich ist die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche bzw. einer ACK-Kirche kein Anstellungserfordernis. Dementsprechend sollte ein Austritt einer Einstellung auch nicht als absolutes Hindernis entgegenstehen. Es ist vielmehr zu hinterfragen, welche persönlichen Motive zum Austritt geführt haben und wie der/die Beschäftigte in der aktuellen Situation zur Evangelischen Kirche steht. Nur wenn hier erkennbar wird, dass ein loyales Verhalten von der Bewerberin/dem Bewerber nicht zu erwarten ist, kann eine Einstellungshindernis vorliegen. Ein solche Vorgehensweise trägt auch dem Gedanken Rechnung, dass eine Wiederannäherung möglich ist.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Benjamin Mayer
Oberkirchenrat