

*Working without believing? L'abbandono d'una confessione religiosa non comporta automaticamente il licenziamento da parte d'un ente afferente alla medesima confessione.*

(18 maggio 2026)

Il lavoro degli enti delle confessioni religiose<sup>1</sup>, nell'ordinamento tedesco<sup>2</sup>, è caratterizzato dalla specifica 'clausola di fedeltà' inserita nel contratto di lavoro, elaborata a partire dal 1985 dalla giurisprudenza del Bundesverfassungsgericht<sup>3</sup>, sulla base degli artt. 4 GG e 137 WRV, in combinato disposto con l'art. 140 GG.

Alla luce di tale orientamento giurisprudenziale, la Conferenza episcopale tedesca (DBK) ha, nel novembre 2022, emanato un nuovo Regolamento, nel quadro generale del *Synodaler Weg*, prendendo atto che la normativa previgente fosse stata ormai spesso superata dalle sentenze dei tribunali statali<sup>4</sup>.

In questo nuovo Regolamento restano vietati lo sciopero e la negoziazione di contratti collettivi, e le discriminazioni sulla base di origine, genere, religione, disabilità, età, stile di vita ed

---

<sup>1</sup> V. MARIA D'ARIENZO, *Il divieto di discriminazione religiosa del lavoratore nelle organizzazioni di tendenza tra diritto interno e diritto dell'Unione Europea*, in *DFP*, 2021, pp. 805 ss.; EUGENIO ERARIO BOCCAFURNI, *Il licenziamento nelle organizzazioni di tendenza religiose*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 2020, pp. 305 ss.; ALBERTO LEPORE, *Organizzazioni di tendenza e non discriminazione dei lavoratori per motivi religiosi nella giurisprudenza della Corte di giustizia*, *ivi*, 2019, pp. 558 ss.; JLIA PASQUALI CERIOLI, *Parità di trattamento e organizzazioni di tendenza religiose nel "nuovo" diritto ecclesiastico europeo*, in *qdpe*, 2013, pp. 71 ss.; NICOLA COLAIANNI, *Voci in dialogo: organizzazioni, istituzioni di tendenza religiose e diritti delle parti*, *ibidem*, pp. 215 ss.; ANGELO LICASTRO, *Il regime giuridico delle organizzazioni confessionali di tendenza, tra garanzie costituzionali "forti" e interpretazioni "omologanti" (o "abroganti?") della Corte di giustizia UE*, *ivi*, 2018, pp. 863 ss.; ID., *La "storia infinita" dell'autonomia delle organizzazioni confessionali di tendenza tedesche: tensioni e convergenze tra diritto costituzionale nazionale e diritto dell'Unione europea*, in *Consultaonline*, 2026, pp. 328 ss.; GIUSEPPE D'ANGELO, *Il lavoro negli enti religiosi*, in *DE*, 2021, pp. 397 ss.; BERNARD CALLEBAT – VALÉRIE PARISOT – HÉLÈNE DE COURRÈGES (a cura di), *Les religions et le droit du travail. Regards croisés, d'ici et d'ailleurs*, Bruylant, Brüssel, 2017; MARIA GABRIELLA BELGIORNO DE STEFANO, *Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa nelle c.d. organizzazioni di tendenza*, in *Temi rom.*, 1980, pp. 310 ss.

<sup>2</sup> V. RENATE OXENKNECHT-WITSCH, *Kirchliches Arbeitsrecht und Europarecht*, Ketteler, Köln, 2009; CHRISTIAN WALTER, *Kirchliches Arbeitsrecht vor den Europäischen Gerichten*, in *ZevKR*, 2012, pp. 233 ss.; REINHARD RICHARDI – KARIN SPELGE, *Arbeitsrecht in der Kirche*, Beck, München, 2024; ULRICH RHODE, *Als es noch keine kirchlichen Arbeitsgerichte gab. Der Rechtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Bereich des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts in der Zeit von 1971 bis 2005*, in ELMAR GÜTHOFF – STEPHEN HAERING (a cura di), *Ius quia iustum. Festschrift für Helmuth Pree zum 65. Geburtstag*, Berlin, 2015, pp. 799 ss.; WILHELM REES, *Sexualisierte Gewalt in Dienst- und Arbeitsverhältnissen der römisch-katholischen Kirche*, in MARTINA EGGER – ANDREAS RAFFEINER – HERWIG VAN STAA (a cura di), *Arbeitsrecht, Gesellschaftspolitik und Europa: Liber amicorum für Johann Egger zum 70. Geburtstag*, Kovac, Hamburg, 2022, pp. 195 ss.; BENJAMIN WELLER, *Kirchliches Arbeitsrecht*, Nomos, Baden Baden, 2021, pp. 53 ss.; JOACHIM EDER, *Die "Rolle" des Diözesanbischofs im kirchlichen Arbeitsrecht*, in ULRICH KAISER – RONNY RAITH – PETER STOCKMANN (a cura di), *Salus Animarum Suprema Lex. FS für Max Hopfner zum 70. Geburtstag*, Lang, Frankfurt a.M., 2006, pp. 129 ss.

<sup>3</sup> Bundesverfassungsgericht, n. 2/BvR/1703, del 4 giugno 1985, in *BVerfGE* 70, 138 ss.

<sup>4</sup> REGINA MATHY, *Arbeit an der "katholischen Identität" - was heißt das für die Beschäftigten und die MAV?*, in HERMANN REICHOLD (a cura di), *Die Grundordnung 2022 – ein neues Narrativ im kirchlichen Arbeitsrecht*, LIT, Münster, 2022, pp. 27 ss.; BRUNO SCHRAGE, *Reif für das 21. Jahrhundert? Kritische Anfragen an die aktuelle Reform der Grundordnung*, *ivi*, pp. 79 ss.

identità sessuale, eccettuate le attività svolte in ambito pastorale e catechistico, ov'è tuttora richiesta l'appartenenza alla Chiesa cattolica<sup>5</sup>.

Sono però vietati ora anche i licenziamenti per i dipendenti divorziati risposati<sup>6</sup>.

Nel caso di controversie, infine, il Regolamento stabilisce che la competenza sia del Tribunale diocesano della diocesi interessata, con possibilità di proporre appello a Bonn<sup>7</sup>.

Proprio la questione della clausola di fedeltà, prevista nel contratto di lavoro delle organizzazioni confessionali, è stata oggetto d'una pronuncia della Corte di giustizia UE che ha stabilito, con la sentenza C-258/24, del 17 marzo 2026, che un'istituzione cattolica non possa licenziare un dipendente unicamente in conseguenza del suo atto formale di abbandono della Chiesa<sup>8</sup>, ma che occorra verificare in concreto se l'appartenenza alla Chiesa, richiesta per lo svolgimento del lavoro, sia “essenziale, legittima e giustificata” alla luce della natura dell'attività lavorativa.

La questione prendeva origine dall'impugnazione del licenziamento da parte di un'impiegata del servizio di consulenza per la gravidanza della Caritas. L'assistente sociale che aveva lavorato per l'organizzazione cattolica per oltre sei anni, per motivi economici ha abbandonato con atto formale (*Kirchenaustritt*)<sup>9</sup> la Chiesa cattolica, non già avendo perduto la fede *stricto sensu*, ma essendo impossibilitata a pagare la tassa ecclesiastica speciale imposta dalla Diocesi di Limburg, tassa che gravava solo sui membri della Chiesa sposati con un coniuge con un reddito elevato ateo od appartenente ad un'altra religione.

La ricorrente evidenziava come nella medesima struttura, del resto, lavorassero anche colleghi non cattolici, evidenziando quindi come il requisito di appartenenza alla Chiesa cattolica non fosse in ultima analisi così essenziale.

In primo grado il licenziamento viene annullato dal Tribunale del lavoro di Wiesbaden (sentenza 2/CA/288/19, del 10 giugno 2020), con sentenza confermata in appello dal Tribunale

<sup>5</sup> V. FAUSTINO DE GREGORIO, *L'homo viator tra dovere etico e precettistica divina*, in RIFD, 2016, pp. 637 ss.

<sup>6</sup> V. EDOARDO BAURA, *Il diritto all'intimità nella Chiesa: bene giuridico e disponibilità del diritto*, in Eph., 2021, pp. 719 ss.

<sup>7</sup> V. STEPHAN MÜCKL, *La contratación del personal al servicio de las Iglesias y el sistema de tribunales para la resolución de conflictos laborales en Alemania*, in IC, 2019, pp. 159 ss.; NICHOLAS SCHÖCH, *La giurisdizione dei tribunali del lavoro della Chiesa in Germania*, in Jus, 2019, pp. 29 ss.; ALFRED HIEROLD, *Die Arbeitsgerichtsbarkeit der Katholischen Kirche in der Bundesrepublik Deutschland*, in STEPHAN HAERING – JOHANN HIRNSPERGER – GERLINDE KATZINGER – WILHELM REES (a cura di), *In mandatis meditari. FS für Hans Paarhammer zum 65. Geburtstag*, Duncker & Humblot, Berlin, 2012, pp. 671 ss.

<sup>8</sup> JUAN IGNACIO ARRIETA, *La lettera del 13 marzo 2006 del Pontificio Consiglio per i Testi Legislativi circa la defezione con atto formale: contesto, testo, applicazioni*, in Euntes docete, 2012, pp. 59 ss.

<sup>9</sup> STEFANO TESTA BAPPENHEIM, *Brevi cenni introduttivi alla fattispecie del Kirchenaustritt in Germania*, in Diritto e Religioni, 2011, pp. 327 ss.; ID., *Brevi osservazioni su due recenti documenti della Conferenza Episcopale austriaca relativi al 'Kirchenaustritt'*, in IE, 2011, pp. 255 ss.

regionale del lavoro di Francoforte (sentenza 8/SA/1092/20, del I marzo 2022). In ultima istanza, il Tribunale federale del lavoro (BAG) ha invece ritenuto che il licenziamento costituisca una discriminazione religiosa, rivolgendosi perciò alla Corte di giustizia UE per un'interpretazione delle disposizioni UE in materia di parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro (direttiva 2000/78/CE).

I giudici lussemburghesi, con la sentenza C-258/24, hanno stabilito che l'atto formale d'abbandono (*Kirchenaustritt*) non costituisca un'abiura, dato che il suo allontanamento era dovuto a motivi economici, e che perciò il licenziamento della costituisca una violazione del principio di parità di trattamento ex art. 4, commi 1 e 2, della direttiva, ed una discriminazione per motivi religiosi ex art. 10 comma 1, nonché ex art. 21 comma 1 della Carta dei diritti fondamentali.

La legislazione tedesca in materia di lavoro ecclesiastico aveva già dato luogo a divergenze interpretative tra la Corte di giustizia UE ed il Tribunale federale del lavoro (BAG) da un lato, *affaire St. Vinzenz-Krankenhaus*, ed il Tribunale costituzionale federale (BVerfG) dall'altro, *affaire Egenberger*. Nel primo caso, l'organizzazione Caritas aveva licenziato un primario a seguito del suo divorzio e nuovo matrimonio. Il BAG aveva ritenuto il licenziamento illegittimo (sentenza n. 2/azr/543/10, dell'8 settembre 2011), ma il BVerfG aveva ribaltato la decisione (sentenza n. 2/bvr/661/12, del 22 ottobre 2014) e rinviato il caso al BAG. Il Tribunale costituzionale federale (BVerfG) aveva deferito la questione alla Corte di giustizia UE (sentenza del 28 luglio 2016) – la quale aveva confermato la sentenza del Tribunale federale del lavoro (sentenza n. c/68/17, dell'11 settembre 2018).

Nel secondo caso<sup>10</sup>, Vera Egenberger, assistente sociale senza affiliazione religiosa, aveva fatto domanda per un incarico presso la Diakonie (un'organizzazione protestante di assistenza sociale) ma la sua candidatura era stata respinta. La Corte di giustizia UE aveva stabilito i tre criteri – applicati anche in questo caso – di “essenzialità, legittimità e giustificazione” per il controllo giurisdizionale delle decisioni ecclesiastiche (sentenza n. c/414/16, del 17 aprile 2018). Dopo che il Tribunale federale del lavoro (BAG) aveva riconosciuto alla ricorrente un risarcimento per discriminazione (sentenza n. 8/azr/501/14, del 25 ottobre 2018), il Tribunale costituzionale federale (BVerfG) ha accolto il ricorso costituzionale della Diakonie e ribaltato la decisione del BAG (sentenza n. 2/bvr/934/19, del 29 settembre 2025).

Con la pronuncia del 2026 la Corte di giustizia UE ha oggi in qualche modo ristretto il margine di azione delle Chiese nelle organizzazioni confessionali rispetto a quanto stabilito dal

---

<sup>10</sup> FLORIAN BAUCKHAGE-HOFFER, *Die Egenberger-Entscheidung des EuGH – auf den EuGH folgt das BAG*, in *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen*, 2019, pp. 33 ss.

Tribunale costituzionale federale tedesco nella sentenza Egenberger, giacché la sentenza del Lussemburgo relativa all'appartenenza alla Chiesa come prerequisito per l'assunzione ha implicazioni concrete: se le organizzazioni di tendenza confessionale assumono per una specifica posizione lavorativa anche persone che non siano loro fedeli, allora l'appartenenza confessionale chiaramente non è essenziale per quel lavoro, ed in tal caso il 'semplice' *Kirchenaustritt* non può comportare sanzioni né costituire motivo di licenziamento.

La tutela prestata dalla Corte di giustizia contro il licenziamento intacca il diritto d'autodeterminazione delle Chiese (art. 137 comma 3 sottocomma 1 WRV in combinato disposto con l'art. 140 GG) e quello di libertà religiosa, che pur ricevono dal GG garanzie incondizionate (art. 4 commi 1 e 2 GG)<sup>11</sup>, a favore della tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, tra cui, oltre alla libertà di religione negativa, v'è anche e soprattutto la tutela contro la discriminazione per motivi religiosi, ex art. 3, comma 3, sottocomma 1 GG.

Tale orientamento si riflette anche nella giurisprudenza sui licenziamenti per *Kirchenaustritt*: il Bundesarbeitsgericht, infatti, aveva ritenuto illegittimo, con sentenza 23 marzo 1984, il licenziamento d'un contabile presso un ostello della gioventù, gestito da Istituto religioso cattolico, ed in tal modo, aveva smentito l'opinione dottrinale secondo la quale abbandonare la Chiesa, indipendentemente dalla specifica mansione, costituisse sempre un *actus formalis defectionis* che rendeva irragionevole la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Nella sua prima sentenza sui fondamenti costituzionali del diritto del lavoro ecclesiastico, nel 1985, come abbiamo visto, il Tribunale costituzionale federale ha invece considerato la decisione del BAG come una violazione del diritto all'autodeterminazione dell'Istituto religioso: i Giudici di Karlsruhe, infatti, stabilivano che valutazione dovesse essere basata sul diritto canonico (per il quale si trattava d'apostasia, can. 751 CIC<sup>12</sup>, con relativa scomunica *latae sententiae*, can. 1364 CIC<sup>13</sup>), e sull'autonoma ed insindacabile valutazione della Chiesa<sup>14</sup>.

<sup>11</sup> V. Stephan Mückl, *Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht in der jüngeren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte*, in WILHELM REES – MARÍA ROCA – BALÁZS SCHANDA (a cura di), *Neuere Entwicklungen im Religionsrecht europäischer Staaten*, Duncker & Humblot, Berlin, 2013, pp. 449 ss.

<sup>12</sup> MONTSERRAT GAS I AIXENDRI, *Apostasia y libertad religiosa. Conceptualización jurídica del abandono confesional*, Comares, Granada, 2012, pp. 102 ss.; ELMAR GÜTHOFF, *Kanonistische Erwägungen zur eigenständigen Bedeutung der Apostasie*, in STEPHAN HAERING – WINFRIED AYMANS – HERIBERT SCHMITZ (a cura di), *Festschrift für Karl-Theodor Geringer zum 65. Geburtstag*, Eos, St. Ottilien, 2002, pp. 109 ss.; MARIO FERRANTE, *Il delitto di apostasia alla luce del Motu proprio "Omnium in mentem"*, in AA.VV., *Questioni attuali di diritto penale canonico*, LEV, Città del Vaticano, 2012, pp. 227 ss.

<sup>13</sup> DAVIDE CITO, *Certezza del diritto e applicazione delle pene "latae sententiae"*, in JUAN IGNACIO ARRIETA – GIANPIERO MILANO (a cura di), *Metodo, fonti e soggetti del Diritto canonico*, LEV, Città del Vaticano, 1999, pp. 597 ss.; CARLOS ERRAZURIZ, *La protezione giuridico-penale dell'autenticità della fede. Alcune riflessioni sui delitti contro la fede*, in ME, 1989, pp. 113 ss.

<sup>14</sup> BVerfG, 4 giugno 1985, in BVerfGE 70, 138.

La forte enfasi posta ancora nel 2014 sul diritto all'autodeterminazione delle Chiese, secondo il Tribunale costituzionale federale comportava che i tribunali del lavoro dovessero “basare la loro valutazione anche sugli standard ecclesiastici prescritti per la valutazione degli obblighi di lealtà contrattuale”<sup>15</sup>.

La compatibilità di questi precedenti, costituiti dalle posizioni dei datori di lavoro ecclesiastici, con il diritto UE è stata oggetto d'un acceso dibattito, incentrato sostanzialmente sull'articolo 4 della direttiva 2000/78 (la direttiva-quadro sulla parità di trattamento)<sup>16</sup>.

Nella causa relativa al primario (*l'affaire St. Vinzenz-Krankenhaus*) la Corte di giustizia UE non aveva affrontato la questione generale della liceità dei licenziamenti per nuovo matrimonio. Piuttosto, aveva sottolineato la necessità generale del controllo giurisdizionale e, in questo caso specifico, ha ritenuto che non fossero soddisfatti i requisiti della direttiva quadro sulla parità di trattamento (Corte di giustizia UE, C-68/17, nn. 56 ss.). *L'affaire Egenberger*, invece, riguardava la possibilità per un datore di lavoro affiliato ad una Chiesa di richiedere l'appartenenza alla Chiesa come condizione per l'assunzione lavorativa. In questo caso, la Corte UE ha sottolineato due punti: il controllo giurisdizionale non può essere eluso nemmeno nel diritto del lavoro ecclesiastico tedesco, e le posizioni giuridiche contrastanti devono essere bilanciate in modo ragionevole. Inoltre, ha chiarito i requisiti della direttiva quadro sulla parità di trattamento, ma non si è impegnata in una specifica risoluzione del bilanciamento degli interessi in questo caso particolare (nn. 45 ss.)<sup>17</sup>.

Il Tribunale costituzionale federale, pertanto, ha potuto ribaltare la successiva sentenza del Tribunale federale del lavoro senza per questo contraddire la pronuncia pregiudiziale della Corte di giustizia UE<sup>18</sup>.

In questo contesto, nella sentenza relativa all'attuale caso la Corte UE non affronta la questione generale della compatibilità, ai sensi del diritto dell'UE, dei licenziamenti dovuti all'abbandono della Chiesa.

Come il Tribunale federale del lavoro (BAG), la Corte di giustizia UE considera il licenziamento una discriminazione diretta per motivi religiosi e ne mette in discussione la giustificazione ex art. 4 direttiva 2000/78.

---

<sup>15</sup> BVerfG 22 ottobre 2014, in BVerfGE 137, 273.

<sup>16</sup> BVerfG, 2 BvR 934/19 – Egenberger, nn. 237 ss.

<sup>17</sup> HERMANN REICHOLD – PETER BEER, *Eine “Abmahnung” des EuGH mit Folgen: neue Anforderungen an die kirchliche Personalpolitik nach dem Urteil in der Rechtssache Egenberger aus juristischer und theologischer Sicht*, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2018, pp. 681 ss.

<sup>18</sup> JULIA SUTTROP BRAUN, *Europäisierung des kirchlichen Arbeitsrechts?: Anmerkung zu den EuGH-Entscheidungen Egenberger und Chefarzt*, in *Kirche & Recht*, 2018, pp. 270 ss.

In questa decisione, tuttavia, la Corte sottolinea con maggiore enfasi rispetto alle precedenti sentenze l'assenza del “bilanciamento preciso e definitivo degli interessi in gioco” (n. 48), e fornisce “indicazioni” per tale bilanciamento.

Nel caso *de quo*, dunque, la Corte di giustizia UE dubita che l'appartenenza alla Chiesa sia “essenziale” per la mansione lavorativa interessata, considerando come presso la medesima organizzazione lavori anche personale non cattolico (nn. 69 ss.). Sottolinea, inoltre, che, in questo caso specifico, l'abbandono formale sotto il profilo amministrativo della Chiesa cattolica, con il *Kirchenaustritt*, non consente necessariamente di trarre conclusioni su un allontanamento anche dai suoi dogmi religiosi *stricto sensu*, sicché il Tribunale federale del lavoro dovrà esaminare se la dipendente continua a identificarsi con questi valori fondamentali (nn. 71 ss.).

Si riscontra come nella sentenza vi siano maggiori richiami all'”autonomia” delle Chiese (nn. 43 e 45), affrontando in tal modo l'aspetto dell'autocomprensione della Chiesa, elemento essenziale per il Tribunale costituzionale federale tedesco, stabilendo che lo Stato possa valutarla solo in casi eccezionali. Pur interpretando la direttiva sostanzialmente come in precedenza, poi, la Corte sottolinea con maggiore forza che il bilanciamento finale degli interessi in gioco è di competenza dei tribunali nazionali (n. 48).

La Corte, in effetti, evita qualsiasi formulazione che possa dare l'impressione che i licenziamenti dovuti all'abbandono della Chiesa siano generalmente contrari al diritto UE. D'altro canto, il controllo giurisdizionale rimane piuttosto rigoroso: le Chiese devono dimostrare che “il rischio d'una lesione della loro autonomia è probabile e significativo” e che la disparità di trattamento insita in un licenziamento dovuto all'abbandono formale della Chiesa non ecceda quanto necessario (n. 46).

Ex art. 4 direttiva 2000/78, infatti, un'ammissibilità generalizzata, ai sensi del diritto dell'UE, dei licenziamenti per abbandono della Chiesa non è possibile, a meno che non si respinga in sé il bilanciamento degli interessi preesistente, in nome dei diritti fondamentali, sulla base del presupposto che al diritto all'autodeterminazione delle Chiese debba generalmente essere attribuito un peso maggiore. Tuttavia, il Tribunale costituzionale federale s'è discostato da questa posizione, risalente al 1985 e ripresa nel 2014, con la sentenza Egenberger, la quale ha trasformato il bilanciamento degli interessi, in cui quelli della Chiesa “non prevalevano in linea di principio” su quelli dei dipendenti, in un bilanciamento in cui il diritto all'autodeterminazione religiosa “non prevale automaticamente sugli interessi giuridici contrastanti, ma solo in base a una valutazione caso per caso [...] nell'ambito di una valutazione di proporzionalità” (n. 221).

L'approccio della Corte di giustizia UE mira ad evitare conflitti fornendo sì criteri per bilanciare i diritti fondamentali, ma non predeterminando gli esiti nei singoli casi; anche il Tribunale costituzionale federale tedesco ha sottolineato questo punto con grande chiarezza nella sentenza Egenberger (nn. 166 e 212), nella quale si afferma che, persino dopo aver integrato i requisiti del diritto UE nel controllo di costituzionalità, resta lecito attribuire particolare importanza all'autocomprensione delle Chiese (n. 225).

Ciò resta invariato anche alla luce della presente nuova sentenza.

**STEFANO TESTA BAPPENHEIM**

 diritto & religio