

Mandanteninfo Januar 2019

Kirchliches Selbstbestimmungsrecht im 21. Jahrhundert

Eine Ungleichbehandlung wegen der Religion einer Person in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von kirchlichen Einrichtungen ist nach europäischem Recht (Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG) zulässig, wenn dies nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der kirchlichen Einrichtung darstellt und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt ist. Ob die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie genannten Kriterien erfüllt sind, muss Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein.

EuGH (Große Kammer), Urteil vom 17.4.2018, C-414/16 Egenberger und Urteil vom 11.9.2018, C-68/17 IR ./ JQ (Leitsätze der Verfasserin)

In diesen Urteilen geht es darum, unter welchen Voraussetzungen religiös begründete Personalentscheidungen in kirchlichen Einrichtungen (Krankenhäuser, Kindergärten etc.) Beschäftigte oder Stellenbewerber in ihrer Religionsfreiheit diskriminieren dürfen, sowie um Fragen der gerichtlichen Kontrolle.

Fall Egenberger: Die konfessionslose Klägerin bewarb sich bei dem Beklagten (Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.) um eine Referentenstelle für das Projekt „Parallelberichterstattung zur Antirassismus Konvention“. Die Stellenausschreibung setzte die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörender Kirche voraus. Die Klägerin hat mit ihrer Klage geltend gemacht, sie habe die Stelle wegen ihrer Konfessionslosigkeit nicht erhalten, und eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG verlangt. Das Ersuchen zur Vorabentscheidung durch den EuGH erfolgte durch den 8. Senat des BAG.

Fall IR ./ JQ: Der Kläger ist katholisch und arbeitete als Chefarzt der Abteilung „Innere Medizin“ in einem Krankenhaus, dessen Träger eine Einrichtung der katholischen Kirche ist. Die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findende Grundordnung des kirchlichen Dienstes bestimmt, dass der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe bei leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern generell als Kündigungsgrund in Betracht kommt. Der Kläger wurde geschieden und heiratete seine neue Lebensgefährtin standesamtlich. Als die Beklagte das erfuhr, kündigte sie das Arbeitsverhältnis. Das BAG hielt die Kündigung für ungerechtfertigt, weil die Beklagte (ebenso wie andere katholische Einrichtungen) **leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht katholisch sind, bei Wiederheirat nicht kündigt**. Auf Verfassungsbeschwerde der Beklagten hob das Bundesverfassungsgericht die Entscheidung auf und verwies die Sache an das BAG zurück, da dieses das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nicht ausreichend berücksichtigt habe. Die Vorlage an den EuGH erfolgte durch den 2. Senat des BAG nach der Zurückverweisung. Wir haben darüber in unserem Mandanteninfo berichtet.

„Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“ Diese Bestimmung der Weimarer Reichsverfassung (Art. 137 Abs. 3 S. 1) wurde

Stefan Bell
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp
Rechtsanwältin

Stefanie Dach
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein
Vorsitzende Richterin
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

in das Grundgesetz übernommen (Art. 140). Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist damit das kirchliche Selbstbestimmungsrecht gewährleistet. Es ermöglicht nicht nur, kirchliche Arbeitsverhältnisse als „eigene Angelegenheiten“ zu regeln, sondern schränkt auch die gerichtliche Kontrolle ein. Dies gilt auch für kirchliche Einrichtungen, wenn sie nach dem glaubensdefinierten Selbstverständnis der Kirchen berufen sind, Auftrag und Sendung der Kirchen wahrzunehmen.

Die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien – darunter die Richtlinie 2000/78/EG, die u.a. Schutz vor einer Diskriminierung wegen der Religion gewährleistet – wurden im deutschen Recht mit dem AGG umgesetzt. Nach **§ 9 Abs. 2 AGG** ist eine **unterschiedliche Behandlung wegen der Religion** u.a. bei der Beschäftigung durch kirchliche Einrichtungen zulässig, 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. Nach § 9 Abs. 3 AGG berührt das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion nicht das Recht der Religionsgemeinschaft bzw. kirchlichen Einrichtung, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

In Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG ist keine Rede von einem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Auch in sonstiger Hinsicht weicht der Wortlaut dieser Richtlinienbestimmung von § 9 Abs. 2 und 3 AGG ab. Da die Gerichte zu einer richtlinienkonformen Auslegung des nationalen Rechts verpflichtet sind, konnten die beiden Senate des BAG nicht ohne weiteres davon ausgehen, dass das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Antidiskriminierungsrecht die Reichweite hat, die ihm das Bundesverfassungsgericht einräumt. Dieses hat den Kirchen nicht nur zugestanden, das festzulegen, was die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündung erfordert, sondern für den Fall eines Rechtsstreits den staatlichen Gerichten auch lediglich gestattet, die Darlegungen des kirchlichen Arbeitgebers zu seinem Selbstverständnis auf ihre **Plausibilität** zu überprüfen.

Nach den Entscheidungen des EuGH gibt es dieses Kirchenprivileg im Bereich des europäischen Antidiskriminierungsrechts jedoch nicht. Zwar darf der kirchliche Arbeitgeber berufliche Anforderungen im Hinblick auf das Ethos der betreffenden Kirche aufstellen. Von den Gerichten zu überprüfen ist jedoch, ob die berufliche Anforderung im Hinblick auf dieses Ethos aufgrund der Art der fraglichen Tätigkeit und der Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Zudem ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. Als Beispiele, in denen konfessionslose Bewerber auf eine Stelle abgelehnt werden können, nennt der EuGH Tätigkeiten, in denen am Verkündigungsauftrag mitzuwirken ist oder der kirchliche Arbeitgeber vertreten werden muss. Im Fall der IR lässt der EuGH erkennen, dass er es für fragwürdig hält, ob die Akzeptanz des Eheverständnisses der katholischen Kirche für die Stelle eines Chefarztes der Abteilung „Innere Medizin“ eine wesentliche berufliche Anforderung ist.

Fazit:

Die Entscheidungen des EuGH bringen Bewegung in das vermeintlich festgefügte kirchliche Selbstbestimmungsrecht. Zunächst werden die Senate des BAG zu entscheiden haben, ob § 9 Abs. 2 und 3 AGG richtlinienkonform ausgelegt werden können oder nicht anzuwenden sind. Abzuwarten bleibt auch, ob erneut das Bundesverfassungsgericht angerufen wird.

**Ingrid Heinlein, Vors. Richterin a. LAG a.D.,
Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro**