

Kirchliches Arbeitsrecht im Lichte der Rechtsprechung – Ein Modell mit Zukunft?

Dr. Benjamin Weller

I. Einleitung

- Kirchen sind mit ca. 1,3 Mio. Dienstnehmern nach dem Staat der zweitgrößte Dienstgeber. In der Caritas sind ca. 0,69 Mio. und in der Diakonie ca. 0,6 Mio. Dienstnehmer beschäftigt.
- Innerkirchlicher Druck durch die Bewegung „#OutInChurch – Für eine Kirche ohne Angst“ und den Synodalen Weg
- Außerkirchlicher Druck durch den EuGH:
 - Rechtssache „Egenberger“ (17. April 2018 – C-414/16):
Wann sind konfessionsgebundene Einstellungsvoraussetzungen (z.B. Kirchenmitgliedschaft) zulässig?
 - Rechtssache „IR“ (11. September 2018 – C-68/17):
Wann sind konfessionsgebundene Loyalitätsobliegenheiten (z.B. auf katholische Mitarbeiter beschränktes Verbot des Kirchenaustritts oder der Wiederheirat) zulässig?

Agenda

- I. Einleitung
- II. Die Entscheidungen „Egenberger“ und „IR“
- III. Normativer Rahmen
 1. Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m. Art. 140 GG
 2. Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG
 3. § 9 AGG
 4. Kontrolldichte staatlicher Gerichte
- IV. Die Kriterien des EuGH für die Zulässigkeit von Einstellungs- und Verhaltensanforderungen mit Konfessionsbezug
- V. Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung
- VI. Folgen der Rechtsprechung für die kirchliche Einstellungs- und Kündigungspraxis
 1. Grundordnung der Katholischen Kirche
 2. Einstellungs- und Verhaltensanforderungen ohne Konfessionsbezug
 3. Einstellungs- und Verhaltensanforderungen mit Konfessionsbezug
 4. Reform der Grundordnung der Katholischen Kirche
- VII. Fazit

II. Die Entscheidungen „Egenberger“ und „IR“ – Um was geht's?

Rechtssache „IR“ – Chefarzt-Fall (EuGH 11. September 2018 – C-68/17):

- Ein katholischer Chefarzt eines katholischen Krankenhauses ging nach der Scheidung von seiner Frau eine nach katholischem Recht ungültige Ehe ein.
- Der Instanzenzug:
 - ArbG Düsseldorf 30.7.2009 - 6 Ca 2377/09
 - LAG Düsseldorf 1.7.2010 - 5 Sa 996/09
 - BAG 8.9.2011 - 2 AZR 543/10
 - BVerfG 22.10.2014 - 2 BvR 661/12
 - BAG 28.7.2016 - 2 AZR 746/14 (A), 2 AZR 746/14 (B)
 - EuGH 11.9.18 - C-68/17
 - BAG 20.2.2019 - 2 AZR 746/14

II. Die Entscheidungen „Egenberger“ und „IR“ – Um was geht's?

Rechtssache „Egenberger“ (EuGH 17. April 2018 – C-414/16):

- Die konfessionslose Frau Egenberger bewarb sich auf eine Referentenstelle, die laut Stellenanzeige eine Kirchengliederung erforderte. Ihre Bewerbung wurde abgelehnt. Daraufhin machte sie unter Berufung auf eine Ungleichbehandlung wegen der Religion einen Entschädigungsanspruch geltend.
- Der Instanzenzug:
 - ArbG Berlin 18.12.2013 - 54 Ca 6322/13
 - LAG Berlin-Brandenburg 28.05.2014 - 4 Sa 157/14
 - BAG 17.3.2016 - 8 AZR 501/14 (A)
 - EuGH 17.4.2018 - C-414/16
 - BAG 25.10.2018 - 8 AZR 501/14
- Verfassungsbeschwerde im März 2019 (BvR 934/19)

II. Die Entscheidungen „Egenberger“ und „IR“ – Um was geht's?

- Die EuGH-Entscheidungen beziehen sich nur auf konfessionsdifferenzierende, nicht aber auf sonstige Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen.
- Für die Einstellungspraxis und die Kündigungspraxis gelten die gleichen Kriterien, soweit ein Konfessionsbezug besteht.

III. Normativer Rahmen

1. Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m. Art. 140 GG

- Nach dem in Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m. Art. 140 GG verankerten Selbstbestimmungsrecht dürfen Kirchen ihre eigenen Angelegenheiten (u.a. Arbeitsrecht) innerhalb der für alle geltenden Gesetze selbst ordnen und verwalten.
- Träger des Selbstbestimmungsrechts sind neben den verfassten Kirchen die ihnen zugeordneten Einrichtungen.
- Aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen leitet das BVerfG eine umfassende Regelungskompetenz der Kirchen im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht ab.

III. Normativer Rahmen

1. Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m. Art. 140 GG

Insbesondere in folgenden Bereichen bestehen kircheneigene Regelungen:

- Die Arbeitsbedingungen der kirchlichen Beschäftigten werden im „Dritten Weg“ durch paritätisch besetzte Kommissionen ausgehandelt. Das Tarifvertragsrecht sowie Arbeitskampfrecht ist nicht anwendbar.
- Staatliches Betriebsverfassungsrecht gilt nicht (§ 118 Abs. 2 BetrVG). Stattdessen gibt es eigene Mitarbeitervertretungsordnungen (MVG-EKD, MAVO).
- Es bestehen kirchliche Gerichte, die teils auch für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zuständig sind (z.B. Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen, vgl. KAGO).
- Die DS-GVO und das BDSG gelten nicht. Kirchen haben auf Grundlage des Art. 91 DS-GVO eigene Datenschutzgesetze erlassen (DSG-EKD, KDG).

III. Normativer Rahmen

1. Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m. Art. 140 GG

Insbesondere in folgenden Bereichen bestehen kircheneigene Regelungen:

- Kirchen dürfen zum Schutz ihrer Besonderheiten Einstellungs Voraussetzungen (z.B. Kirchenmitgliedschaft) erlassen.
- Kirchen dürfen zum Schutz ihrer Besonderheiten Loyalitätsobliegenheiten aufstellen, auch für den außerdienstlichen Bereich. Sie dürfen Inhalt und Reichweite (z.B. Abstufung nach Verkündigungsnahe) der Loyalitätsobliegenheiten genauso bestimmen wie das Vorliegen und die Schwere einer Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten.
- Daraus folgt, dass Kirchen mehr als nur Tendenzbetriebe sind. Das Selbstbestimmungsrecht enthält einen Transzendenzschutz und nicht nur einen Tendenzschutz.

III. Normativer Rahmen

2. Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG

- Art. 2 verbietet Diskriminierungen wegen der Religion (zB aufgrund von Loyalitätsobliegenheiten)
- Art. 4 Abs. 1 enthält einen allgemeinen diskriminierungsrechtlichen Rechtfertigungstatbestand
- Art. 4 Abs. 2 (umgesetzt in § 9 AGG) enthält einen kirchenspezifischen Rechtfertigungstatbestand.

III. Normativer Rahmen

Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 → **Einstellungsanforderungen**
(„Egenberger“)

Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen [...] beruht, [...] Bestimmungen vorsehen, [...] wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion [...] einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion [...] 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.

Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 → **Loyalitätsobliegenheiten**
(„IR“)

Sofern die **Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen** eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen [...] beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

III. Normativer Rahmen

2. Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG

- EuGH: Konfessionsbezogene Einstellungs voraussetzungen/Verhaltensanforderungen an Mitarbeiter sind nur zulässig, wenn diese nach der Art der Tätigkeit oder nach den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der betreffenden Kirche darstellen kann.
- Die Zulässigkeit, die Konfession zu einem Einstellungskriterium zu machen, hängt nicht mehr allein vom Selbstverständnis der Kirche ab: Bruch mit deutschem Verfassungsrecht.
- Erforderlich ist ein Zusammenhang zwischen der ethosbezogenen Verhaltensanforderung und der konkreten Tätigkeit der Dienstnehmer. Ein solcher kann sich aus der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung ergeben.
- BVerfG-Rechtsprechung, wonach Kirchen Loyalitätsanforderungen allein nach ihrem Selbstverständnis aufstellen dürfen, ist nicht mehr unionrechtskonform.

III. Normativer Rahmen

2. Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG

- Kritik an der Rechtsprechung des EuGH: Dieser hat Art. 17 Abs. 1 AEUV nicht hinreichend beachtet.
- Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG soll nicht nur dem Schutz der Arbeitnehmer vor Diskriminierungen dienen, sondern auch Art. 17 AEUV Rechnung tragen.
- Art. 17 Abs. 1 AEUV:
„Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht.“
- Art. 17 AEUV soll die Vielfalt der staatskirchenrechtlichen Systeme in Europa sicherstellen.

III. Normativer Rahmen

2. Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG

- Der EuGH überträgt den zu Unterabs. 1 entwickelten Rechtfertigungsmaßstab auf Unterabs. 2.
- Begründung des EuGH: Nach dem Wortlaut in Unterabs. 2 besteht das Recht zur Aufstellung von Loyalitätsobliegenheiten, wenn „die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden“. Zu diesen Bestimmungen soll auch Unterabs. 1 gehören.
- Damit sind konfessionsdifferenzierende Loyalitätsobliegenheiten nur zulässig, wenn sie nach der Art der Tätigkeit oder nach den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellen.

III. Normativer Rahmen

3. § 9 AGG

Abs. 1 → **Einstellungsanforderungen**
(„Egenberger“)

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion [...] bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform [...], auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion [...] unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung **im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht** oder **nach der Art der Tätigkeit** eine **gerechtfertigte** berufliche Anforderung darstellt.

Abs. 2 → **Loyalitätsobliegenheiten**
(„IR“)

Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion [...] berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform [...], von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

III. Normativer Rahmen

- § 9 Abs. 1 AGG weicht von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG ab. Danach ist eine Ungleichbehandlung wegen der Religion gerechtfertigt ...

Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL

§ 9 Abs. 1 AGG



...nach der Art der Tätigkeit



...nach den Umständen der
Ausübung der Tätigkeit

...aufgrund des kirchlichen
Selbstbestimmungsrechts

- Nach § 9 Abs. 1 AGG muss die konfessionsbezogene Einstellungs voraussetzung nur gerechtfertigt sein, nach Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL darüber hinaus auch wesentlich und rechtmäßig.
- § 9 Abs. 1 und Abs. 2 AGG sind unionrechtskonform so auszulegen, dass Verhaltens- und Loyalitätsobliegenheiten nur dann nach der Konfession differenzieren dürfen, wenn dies nach der Art der beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sowie verhältnismäßig ist (BAG 20.2.2019 - 2 AZR 746/14; BAG 25.10.2018 - 8 AZR 501/14).

III. Normativer Rahmen

4. Kontrolldichte staatlicher Gerichte

- Das BVerfG unterwirft mit Blick auf Loyalitätsobliegenheiten den Inhalt, die Reichweite und das Vorliegen eines Verstoßes einer Plausibilitätskontrolle.
- Das BVerfG wendet eine zweistufige Prüfung an: Auf der ersten Stufe hat das Gericht grundsätzlich das glaubensdefinierte Selbstverständnis der Kirche seinen Wertungen und Entscheidungen zugrunde zu legen. Auf der zweiten Stufe sind im Rahmen einer offenen Gesamtabwägung das kirchliche Selbstbestimmungsrecht sowie die Grundrechte der Arbeitnehmer gegenüberzustellen, wobei dem Selbstverständnis der Kirchen ein besonderes Gewicht beizumessen ist.
- Der EuGH geht von einer umfassenden Kontrolle hinsichtlich der Zulässigkeit von konfessionsdifferenzierenden Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen aus.

IV. Die Kriterien des EuGH für die Zulässigkeit von Einstellungs- und Verhaltensanforderungen mit Konfessionsbezug

- Konfessionsbezogene Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen an die Mitarbeiter sind nur zulässig, wenn diese nach der Art der Tätigkeit oder nach den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation im Sinne dieser Vorschrift darstellen können.
- Es muss ein direkter Zusammenhang zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der konkreten Tätigkeit bestehen. Ein solcher kann sich aus der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung ergeben.

IV. Die Kriterien des EuGH für die Zulässigkeit konfessionsdifferenzierender Einstellungs- und Verhaltensanforderungen

- Wesentlich: Die Anforderung muss aufgrund der Bedeutung der beruflichen Tätigkeit für die Bekundung des Ethos notwendig erscheinen.
- Rechtmäßig: Mit der Anforderungen dürfen keine sachfremden Ziele ohne Bezug zum Ethos verfolgt werden.
- Gerechtfertigt:
 1. Überprüfung durch staatliche Gerichte
 2. die Gefahr einer Beeinträchtigung des Ethos oder des Rechts auf Autonomie muss wahrscheinlich und erheblich sein.

V. Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung

BAG (25.10.2018 - 8 AZR 501/14) – Frau Egenberger (Referentenstelle)

- BAG: Die Kirchenmitgliedschaft ist für die Referentenstelle keine zulässige berufliche Anforderung. Aufgabe des Referenten ist es u.a., die kirchliche Einstellungspraxis im Hinblick auf die UN-Antirassismuskonvention zu bewerten. Laut BAG berührt dies nicht das kirchliche Selbstverständnis.
- BAG hat sich nicht mit dem Umsetzungsspielraum hinsichtlich der EuGH-Entscheidung sowie Richtlinie befasst.
- BAG hat im Rahmen seiner Vorlage an den EuGH die Rechtsprechung des BVerfG nicht korrekt wiedergegeben.

V. Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung

LAG Hessen (1.3.2022 - 8 Sa 1092/20) – Kirchenaustritt einer Sozialpädagogin

- Eine in der Schwangerenberatung tätige Sozialpädagogin, die aus der Kirche austrat, wurde gekündigt und machte eine Entschädigung wegen religionsspezifischer Benachteiligung geltend.
- LAG: Die Kündigung ist unwirksam. Das Verbot des Kirchenaustritts sei keine wesentliche berufliche Anforderung, da mit der Schwangerenberatung kein Verkündigungsauftrag verbunden sei.
- Zu erwägen ist, ob eine mittelbare und keine unmittelbare Benachteiligung vorliegt. Entsprechend stufte der EuGH das Verbot, ein Kopftuch zu tragen, als mittelbare Benachteiligung ein (14.3.2017 – C-157/15 „Achbita“).
- Revision beim BAG eingelegt (2 AZR 196/22).

V. Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung

LAG Hamm (24.09.2020 - 18 Sa 210/20) – Kirchenaustritt einer Hebamme

- Eine Hebamme wurde gekündigt, weil sie vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche ausgetreten war. Die Kündigung ist laut LAG wirksam. Das Verbot, aus der Kirche auszutreten, war eine zulässige Verhaltensanforderung, da die Hebamme am missionarischen Auftrag der Kirche mitwirke und damit im verkündigungsnahe Bereich tätig sei.
- Hebamme hat Revision beim BAG eingelegt (2 AZR 196/22).
- Das BAG legte dem EuGH insbesondere die Frage vor, ob es mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar ist, dass eine katholische Einrichtung von katholischen, nicht aber von den übrigen Mitarbeitern verlangen darf, dass sie nicht vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind.

V. Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung

LAG Baden-Württemberg (13.04.2021 - 19 Sa 76/20) – Sekretariatsstelle bei der Landeskirche

- Laut Stellenbeschreibung müssen Bewerber ihre Konfession mitteilen. Das Anforderungsprofil sah u.a. vor: *„Kenntnisse der Strukturen der Landeskirche und eine positive Identifikation mit dem Ziel und Aufgaben der evangelischen Landeskirche in Baden runden Ihr Profil ab.“*
- In der Aufforderung zur Angabe der Konfession liegt Indiz für Diskriminierung wegen der Religion (vgl. § 22 AGG).
- Die Frage nach der Religionszugehörigkeit im Bewerbungsverfahren ist ausnahmsweise zulässig, wenn die vom EuGH aufgestellten Kriterien (wesentlich, gerechtfertigt und rechtmäßig) erfüllt sind.
- Die Landeskirche konnte die Vermutung nach § 22 AGG nicht widerlegen. Bewerberin kann wegen Benachteiligung aufgrund ihrer Religion Entschädigung verlangen.

V. Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung

LAG Baden-Württemberg (10.02.2021 - 4 Sa 27/20) – Koch einer evangelischer Kindertagesstätte

- Der Koch erhielt eine Kündigung, weil er kurz zuvor aus der Kirche ausgetreten war.
- Kündigung laut LAG unwirksam: Die an die Kirchenzugehörigkeit anknüpfende Loyalitätspflicht ist im Hinblick auf die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Beklagten.
- Der Verbleib in der Kirche sei keine wesentliche Anforderung, weil der Koch im verkündigungsfernen Bereich tätig sei.

VI. Folgen der Rechtsprechung für die kirchliche Einstellungs- und Kündigungspraxis

1. Grundordnung der Katholischen Kirche

- Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“(GrO) konstituiert die Arbeitsverfassung im katholischen Bereich.
- Die GrO gilt für ca. 790.000 Mitarbeiter.
- Die GrO gilt in der Fassung vom 01. Januar 2016.
- Für den Bereich der Einstellungs- und Kündigungspraxis sind folgende Regelungen relevant:
 - Art. 3: Einstellungsvoraussetzungen
 - Art. 4: Loyalitätsobliegenheiten
 - Art. 5: Folgen bei Verstößen gegen die Loyalitätsobliegenheiten

1. Grundordnung der Katholischen Kirche

Einstellungskriterien nach Art. 3 GrO

| Mitarbeiterkreis | Einstellungskriterien |
|--|---|
| Alle Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Bejahen der Eigenart des kirchlichen Dienstes• Eignung zur Wahrung der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion• Fähigkeit zur Erfüllung des besonderen Auftrags (z.B. Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung)• Kirchenfeindliche Betätigung |
| Alle katholischen Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Austritt aus katholischer Kirche |
| Mitarbeiter mit pastoralen und katechetischen Aufgaben | <ul style="list-style-type: none">• Mitgliedschaft in katholischer Kirche (zwingend) |
| Mitarbeiter mit erzieherischen und leitenden Aufgaben | <ul style="list-style-type: none">• Mitgliedschaft in der katholischen Kirche („in der Regel“) |

1. Grundordnung der Katholischen Kirche

Loyalitätsobliegenheiten nach Art. 4 GrO

| Mitarbeiterkreis | Loyalitätsobliegenheiten |
|--|---|
| Alle Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Kirchenfeindliches Verhalten• Keine Gefährdung der kirchlichen Glaubwürdigkeit durch dienstliches Verhalten oder persönliche Lebensführung |
| Nichtchristliche Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Bereitschaft zur Erfüllung der Aufgaben im Sinne der Kirche |
| Nichtkatholische christliche Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Achtung und Beitrag zur Verwirklichung der Wahrheiten und Werte des Evangeliums |
| Alle katholischen Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Anerkennung und Achtung der katholischen Glaubens- und Sittenlehre |
| Katholische Mitarbeiter mit pastoralen und katechetischen Aufgaben sowie mit Aufgaben, die durch bischöfliche Beauftragung übertragen wurden | <ul style="list-style-type: none">• persönliches Lebenszeugnis i.S.d. katholischen Glaubens- und Sittenlehre (zwingend) |
| Katholische Mitarbeiter mit leitenden und erzieherischen Aufgaben | <ul style="list-style-type: none">• persönliches Lebenszeugnis i.S.d. katholischen Glaubens- und Sittenlehre („in der Regel“) |

VI. Folgen der Rechtsprechung für die kirchliche Einstellungs- und Kündigungspraxis

2. Einstellungs- und Verhaltensanforderungen ohne Konfessionsbezug

- Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen, die nicht an die Konfession, sondern an andere Kriterien anknüpfen, unterliegen nicht der Richtlinie 2000/78/EG. Es bleibt beim kirchenfreundlichen Prüfungsmaßstab des BVerfG.
- Das gleiche gilt, wenn konfessionsbezogene Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen für alle Mitarbeiter gelten und diese vollständig der betreffenden Konfession angehören.
- Zu erwägen, ob ohne Konfessionsbezug differenzierende Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen unter dem Gesichtspunkt einer mittelbaren Diskriminierung zu prüfen sind.

VI. Folgen der Rechtsprechung für die kirchliche Einstellungs- und Kündigungspraxis

3. Einstellungs- und Verhaltensanforderungen mit Konfessionsbezug

- Konfessionsdifferenzierende Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen bedürfen eines erheblichen Begründungsaufwands der Kirchen und ihrer Einrichtungen. Diese tragen die Darlegungslast dafür, dass die Voraussetzungen einer Rechtfertigung nach § 9 AGG vorliegen.
- Ob der Begriff des Ethos mit dem des Selbstverständnisses deckungsgleich ist, bleibt offen. Der EuGH legt den Begriff des Ethos aber weit aus. Die Legitimität des Ethos ist von Gerichten grundsätzlich nicht überprüfbar.
- Eine Loyalitätsobliegenheit ist zulässig, wenn der Mitarbeiter mit seiner konkreten Tätigkeit einen Beitrag zum Verkündigungsauftrag der Kirche leistet. Je eher die Tätigkeit als verkündigungsnah bezeichnet werden kann, desto eher können konfessionsdifferenzierende Loyalitätsobliegenheiten aufgestellt werden. Der Ethosbezug der konkreten Tätigkeit muss für diese prägend sein.

VI. Folgen der Rechtsprechung für die kirchliche Einstellungs- und Kündigungspraxis

3. Einstellungs- und Verhaltensanforderungen mit Konfessionsbezug

- Im Bereich karitativer Tätigkeiten (z.B. Pflegetätigkeiten) sind konfessionsdifferenzierende Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen nur eingeschränkt möglich.
- Von leitenden Mitarbeitern können konfessionsdifferenzierende Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen nicht allein aufgrund des Status als leitende Mitarbeiter verlangt werden. Insoweit ist ein tätigkeitsprägender Ethosbezug erforderlich.
- Widersprüchliches Verhalten der Kirchen und ihrer Einrichtungen ist ein Indiz für die Unzulässigkeit von konfessionsdifferenzierenden Loyalitätsobliegenheiten. Das ist etwa der Fall, wenn Kirchen die Stellen konfessionslosen Mitarbeitern anbieten, obwohl diese nach dem kirchlichen Selbstverständnis nur mit einem konfessionell gebundenen Mitarbeiter hätte besetzt werden dürfen. Gleiches kann gelten, wenn sie Verstöße gegen ihre ethosgeprägten Verhaltensanforderungen nicht oder nur inkonsequent ahnden.

VI. Folgen der Rechtsprechung für die kirchliche Einstellungs- und Kündigungspraxis

3. Einstellungs- und Verhaltensanforderungen mit Konfessionsbezug

- Zu fragen ist, ob ethosbezogene Einstellungs- und Verhaltensanforderungen nicht auf den Kern verkündigungsnaher Tätigkeiten zu beschränken sind, also etwa auf Mitarbeiter im pastoralen und katechetischen Dienst oder auch auf den erzieherischen Dienst.
- Konfessionsdifferenzierende Einstellungs- und Loyalitätsanforderungen, die unabhängig von der konkreten Tätigkeit für alle evangelischen/katholischen Mitarbeiter gelten, sind unproblematisch (vgl. Art. 4 Abs. 1 GrO).

VI. Folgen der Rechtsprechung für die kirchliche Einstellungs- und Kündigungspraxis

4. Reform der Grundordnung der Katholischen Kirche

- Die Katholische Kirche hält eine Fortentwicklung der GrO für erforderlich. Das ist eine Reaktion auf die EuGH-Rechtsprechung sowie die inner-/außerkirchlichen Entwicklungen (Stichwort „Klima der Angst“).
- Die Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands hat hierzu die „Bischöfliche Arbeitsgruppe Arbeitsrecht“ ins Leben gerufen.
- Im Mai 2022 wurde eine Neufassung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ vorgestellt.
- Der Entwurf ist inhaltlich fortschrittlich und kommt einem Paradigmenwechsel gleich.

1. Grundordnung der Katholischen Kirche

Einstellungskriterien nach Art. 6 GrO-Entwurf

| Mitarbeiterkreis | Einstellungskriterien |
|---|---|
| Alle Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Fachliche und persönliche Eignung (Abs. 1)• Anerkennung der Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung (Abs. 1)• Identifikation mit Zielen und Werten der katholischen Kirche• Verbot der kirchenfeindlichen Betätigung |
| Alle katholischen Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Austritt aus der katholischen Kirche |
| Mitarbeiter mit pastoralen und katechetischen Tätigkeiten | <ul style="list-style-type: none">• Mitgliedschaft in der katholischen Kirche (zwingend) |
| Mitarbeiter, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mit verantworten und nach außen repräsentieren | <ul style="list-style-type: none">• Mitgliedschaft in der katholischen Kirche (Soll-Vorschrift) |

1. Grundordnung der Katholischen Kirche

Loyalitätsobliegenheiten nach Art. 7 GrO-Entwurf

| Mitarbeiterkreis | Loyalitätsobliegenheiten |
|-------------------------|--|
| Alle Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags<ul style="list-style-type: none">– Loyalitätsobliegenheiten grds. auf dienstliches Verhalten beschränkt– Außerdienstliche Loyalitätsobliegenheiten nur ausnahmsweise zulässig, wenn das Verhalten des Mitarbeiters öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der Katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird.– Auch im außerdienstlichen Bereich bleibt der Intimbereich privater Lebensgestaltung (insbes. Beziehungsleben und Intimsphäre) tabu.• Verbot von kirchenfeindlichem Verhalten |
| Katholische Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none">• Austritt aus der Katholischen Kirche |

IV. Fazit

- Der EuGH hat die Möglichkeit der Kirchen, konfessionsdifferenzierende Einstellungskriterien/Verhaltensanforderungen festzulegen, stark eingeschränkt.
- Dies kann eine Chance der Kirchen und ihrer Einrichtungen darstellen, ihr kirchliches Profil zu schärfen.
- Da die kirchlichen Einstellungskriterien/Verhaltensanforderungen teils unionswidrig sind, besteht mit Blick auf die Grundordnung der Katholischen Kirche Reformbedarf.

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

SEHR GERNE KÖNNEN SIE MICH JEDERZEIT ANSPRECHEN:

DR. BENJAMIN WELLER

TEL.: 07 11 | 80 60 91 600 ♦ MOBIL: 0151 579 343 22

WELLER@NAEGELE-ARBEITSRECHT.EU

WWW.NAEGELE-ARBEITSRECHT.EU