

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Rechtliche Grundlagen
3. Praktische Auswirkungen
4. Rechtsprechungs-ABC
  - 4.1 Abgrenzung Kirche/Staat
  - 4.2 Außerordentliche Kündigung
  - 4.3 Beteiligung der Mitarbeitervertretung - 1
  - 4.4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung - 2
  - 4.5 EMRK-Grundsätze und Loyalitätspflicht
  - 4.6 EU-Rechtsgrundlage - 1
  - 4.7 EU-Rechtsgrundlage - 2
  - 4.8 Grundrechtsschutz
  - 4.9 Güterabwägung
  - 4.10 Kirchenaustritt
  - 4.11 Konfessionszugehörigkeit
  - 4.12 Kopftuch und Religionsfreiheit - 1
  - 4.13 Kopftuch und Religionsfreiheit - 2
  - 4.14 Loyalitätspflichten
  - 4.15 Loyalitätsverstoß - 1
  - 4.16 Loyalitätsverstoß - 2
  - 4.17 Loyalitätsverstoß - 3
  - 4.18 Loyalitätsverstoß - 4
  - 4.19 Loyalitätsverstoß - 5
  - 4.20 Loyalitätsverstoß - 6
  - 4.21 Loyalitätsverstoß - 7
  - 4.22 Mitarbeitervertretung
  - 4.23 Parallele Zuständigkeit
  - 4.24 Religionszugehörigkeit
  - 4.25 Scientology
  - 4.26 Unterschiedliche Behandlung - 1
  - 4.27 Unterschiedliche Behandlung - 2
  - 4.28 Wiederverheiratung - 1
  - 4.29 Wiederverheiratung - 2
  - 4.30 Wiederverheiratung - 3

### Information

#### 1. Allgemeines

Der kirchliche Arbeitgeber kann Arbeitsverhältnisse grundsätzlich unter den gleichen Bedingungen kündigen wie der weltliche. Die KSchG-Bestimmungen - und viele andere Regelungen zu Kündigung und Kündigungsschutz - gelten auch für ihn. Das Grundgesetz gibt den Kirchen allerdings ein Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrecht - aber nur innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.

### **Praxistipp:**

Für die Kündigung von Arbeitnehmern im kirchlichen Dienst gilt der Grundsatz: je weltlicher der Kündigungsgrund ist (z.B. beharrliche Arbeitsverweigerung, häufiges Zuspätkommen, Straftaten zulasten des Arbeitgebers), desto weniger Bedeutung haben kirchliches Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrecht. Erst dann, wenn Arbeitnehmer ihre Loyalitätspflichten gegenüber dem kirchlichen Arbeitgeber verletzen, ist auf die besonderen kirchliche Verhältnisse abzustellen.

Zu den für alle geltenden Gesetzen gehören sowohl das KSchG wie auch die Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz. Die ordentliche Kündigung eines kirchlichen Arbeitgebers muss sozial gerechtfertigt sein, die außerordentliche Kündigung einen wichtigen Grund haben. Bei der Interessenabwägung ist trotz kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nicht einseitig auf die Belange der Religionsgemeinschaft abzustellen. Die Belange des Arbeitnehmers, insbesondere seine **Grundrechte**, fließen ebenfalls in die Bewertung einer Kündigung ein. Absolute Kündigungsgründe gibt es auch für kirchliche Arbeitgeber nicht.

## **2. Rechtliche Grundlagen**

Begründen Kirchen ihre Arbeitsverhältnisse - wie private Arbeitgeber - mit den Mitteln der Privatautonomie, ist auf diese Arbeitsverhältnisse **staatliches Arbeitsrecht** anzuwenden.

Bei der **Kündigung** von Arbeitnehmern durch kirchliche Arbeitgeber kommt es zunächst darauf an, ob diese Arbeitnehmer

- ein **gewöhnliches Arbeitsverhältnis** ohne Bezug zur Religionsausübung (z.B. ein Handwerker oder eine Raumpflegerin) haben oder
- **mit Bezug zur Religionsausübung im kirchlichen Dienst** arbeiten (z.B. als Arzt, Erzieher, Kindergärtner, Küster, Lehrer oder Sozialarbeiter).

Die 1 : 1-Anwendung der staatlichen Regeln auf gewöhnliche Arbeitsverhältnisse ist unproblematisch. Je näher jedoch ein Arbeitsverhältnis mit dem so genannten Verkündigungsauftrag der Religionsgemeinschaft verbunden ist, desto eher werden die Rechte und Pflichten in diesem Arbeitsverhältnis durch kirchliche Maßstäbe bestimmt.

Von Verfassungs wegen ist es so, dass den **Religionsgemeinschaften** (den Kirchen, aber nicht der "Church of Scientology" - BAG, 22.03.1995 - 5 AZB 21/94 ; BVerwG 15.12.2005 - 7 C 20.04 ) ein **Selbstbestimmungs- und Selbstordnungsrecht** garantiert ist - Art. 140 GG mit Verweis auf Art. 137 WRV (Auszug):

"(1) Es besteht keine Staatskirche. (2) Die Freiheit der Vereinigung zu Religionsgemeinschaften wird gewährleistet. (...). (3) Jede Religionsgemeinschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde."

Die Kirchen haben die Möglichkeit, ihren Dienst in den verfassungsrechtlich gezogenen Grenzen nach ihrem Selbstverständnis eigenverantwortlich zu regeln ( BAG, 08.09.2011 - 2 AZR 543/10 ). Dazu dürfen sie auch die "spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich ... machen" ( BAG, 08.09.2011 - 2 AZR 543/10 ). Kirchliche Arbeitsverhältnisse liegen - s. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV - damit zwar nicht außerhalb des staatlichen Arbeitsrechts. Das staatliche Arbeitsrecht ist jedoch nach kirchlichen Maßstäben auszulegen. Und die Arbeitsgerichte müssen dabei zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche und den Grundrechten der Arbeitnehmer, u.a. der Glaubens- und Gewissensfreiheit, abwägen ( BAG, 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 ).

## **3. Praktische Auswirkungen**

Auf die **Kündigung kirchlicher Arbeitgeber** finden unter Beachtung "**des für allen geltenden Gesetzes**" insbesondere folgende Regelungen des staatlichen Arbeitsrechts Anwendung:

- das **Schriftformerfordernis** aus § 623 BGB ,
- die gesetzlichen **Kündigungsfristen** aus § 622 BGB ,
- das Erfordernis der sozialen Rechtfertigung ordentlicher Kündigungen nach § 1 KSchG ,
- der **besondere Arbeitnehmer-Kündigungsschutz** (z.B. für Elternzeit Nehmende oder Schwerbehinderte)
- das **Erfordernis eines wichtigen Grundes** i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB für außerordentliche Kündigungen

Soll ein staatliches Arbeitsgericht die **Wirksamkeit der Kündigung** eines kirchlichen Arbeitgebers prüfen, ist auf Folgendes zu achten:

- das Arbeitsgericht muss seiner Prüfung grundsätzlich die **Anforderungen** zugrunde legen, die **nach dem kirchlichen Selbstverständnis** an die Ausübung kirchlicher Ämter zu stellen sind;
- jede Religionsgemeinschaft ordnet und verwaltet **ihre Angelegenheiten** nach Art. 140 GG i.V.m. 137 Abs. 1 und Abs. 3 WRV innerhalb der für alle geltenden Gesetze selbst;
- **kirchliche Ämter** werden **ohne staatliche Mitwirkung** verliehen - sodass der Staat nicht in die inneren Verhältnisse der Religionsgemeinschaften eingreifen darf;
- die **Ausgestaltung des innerkirchlichen Dienst- und Amtsrechts** unterliegt nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 2 WRV dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und ist - wenn die Religionsgemeinschaften es nicht selbst unter das staatliche Recht stellen - der staatlichen Gerichtsbarkeit entzogen.

**Ganz wichtig und neu ab dem 30.12.2016.** "Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung [der Schwerbehindertenvertretung] nach ... [ § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ] ausspricht, ist unwirksam." Mit dieser Regelung - die ab dem 01.01.2018 in § 178 Abs. 2 Satz 2 des neuen SGB IX hinterlegt ist - hat der Gesetzgeber den **Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer** durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung vom 23.12.2016 (BGBl. I 2016, S. 3234 ff. vom 29.12.2016 - Bundesteilhabegesetz (BTHG) - **weiter verbessert**. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung war bis zum 29.12.2016 keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung Schwerbehinderter.

Je "weltlicher" der Kündigungsgrund ist, desto mehr treten die kirchlichen Anforderungen zurück. Sie spielen in der Regel nur dann eine Rolle, wenn es um das Fehlen bestimmter persönlicher Eigenschaften oder die Verletzung von Loyalitätspflichten gegenüber dem kirchlichen Arbeitgeber geht.

### **Beispiel:**

Der kirchliche Arbeitgeber möchte zwei Mitarbeiter kündigen - den Kirchenmusiker Johann Sebastian Bück und den Religionslehrer Karl Tolisch. Auslöser für die Kündigung von Herrn Bück ist eine Dauererkrankung mit völlig negativer Gesundheitsprognose, Herr Tolisch ist verheiratet, lebt aber von seiner Ehefrau getrennt mit einer Kollegin in einem "Konkubinats". Bei Johann Sebastians Kündigung dürfte das Selbstbestimmungsrecht der Kirche keine Rolle spielen: es handelt sich um eine - "weltliche" - personenbedingte Kündigung wegen Krankheit, die allein nach staatlichen Grundsätzen zu bewerten ist. Anders dagegen in Karls Fall: sein Verhalten ist eindeutig eine Loyalitätsverletzung i.S.d. Kirchenrechts.

Überhaupt nicht anwendbar ist das KSchG, wenn der Betroffene gar **kein Arbeitnehmer** ist, beispielsweise

- ein Missionar,
- ein Mönch oder
- eine Nonne.

"Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht und die in Art. 137 Abs. 3 Satz 2 WRV ausdrücklich gewährleistete Ämterautonomie umfassen das Recht festzulegen, welche Kirchenämter einzurichten, wie diese zu besetzen und welche Anforderungen an die Amtsinhaber zu stellen sind" ( BAG, 10.04.2014 - 2 AZR 812/12 ). Das Selbstbestimmungsrecht erlaubt den Kirchen auch, festzulegen, "ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine Abstufung der Loyalitätsanforderung erfolgen soll" ( BAG, 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 ). Staatliches Arbeitsrecht erlaubt aber auch kirchlichen Arbeitgebern - selbst bei einem Kirchenaustritt - keine absoluten Kündigungsgründe ( BAG, 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 ). "Auch in diesen Fällen hat nach

staatlichem Recht eine Interessenabwägung stattzufinden; dabei ist dem Selbstverständnis der Kirchen ein besonderes Gewicht beizumessen" ( BAG, 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 ).

#### 4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten Entscheidungen zum Thema Kündigungsschutz bei kirchlichen Arbeitgebern in alphabetischer Reihenfolge nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

##### 4.1 Abgrenzung Kirche/Staat

"Bedienen sich die Kirchen der Privatautonomie, um Arbeitsverhältnisse zu begründen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt deren Zugehörigkeit zu den 'eigenen Angelegenheiten' der Kirche i.S.v. Art. 140 GG , Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV allerdings nicht auf. Sie darf deshalb die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das kirchliche Proprium [= das Eigene, das Selbstverständnis] nicht in Frage stellen. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt auch für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wesentlich" ( BAG, 10.04.2014 - 2 AZR 812/12 ).

##### 4.2 Außerordentliche Kündigung

Arbeitnehmer in kirchlichen Arbeitsverhältnissen (hier: Kirchenmusiker) haben gegenüber ihrem kirchlichen Arbeitgeber besondere Loyalitätspflichten - zum Beispiel nach den Arbeitsvertragsrechtlichen (ARR). Sehen die ARR eine "schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung" als schwerwiegenden Loyalitätsverstoß an, kann diese Verfehlung nach kirchenspezifischen Gründen eine Kündigung rechtfertigen. Eine schwere sittliche Verfehlung in diesem Sinn ist die Vornahme sexueller Handlungen an einer Minderjährigen in der Kirche. Dieses Verhalten ist geeignet, den wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung zu liefern. Die Tätigkeit eines Kirchenmusikers steht in direktem Zusammenhang mit dem Verkündigungsauftrag des kirchlichen Arbeitgebers - und mit ihm ist die sittliche Verfehlung nicht zu vereinbaren ( BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 741/12 ).

##### 4.3 Beteiligung der Mitarbeitervertretung - 1

§ 38 Abs. 3 Satz 1 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche (MVG-EKiR) sagt: "Die **Maßnahme gilt als gebilligt**, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt." Für die **Änderungskündigung eines Chefarztes** bedeutet das: "1. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme gilt nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKiR als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die **Zustimmung schriftlich verweigert** oder eine mündliche Erörterung beantragt. Eine Erklärung der Mitarbeitervertretung, die zwar abschließend ist, aber keine Zustimmung darstellt, bewirkt keinen vorzeitigen Eintritt der Fiktion. 2. Ein Mangel in der Kündigungserklärung kann auch dann zum Erfolg einer Änderungsschutzklage führen, wenn die Änderungskündigung 'überflüssig' war und der Arbeitnehmer das 'Änderungsangebot' unter Vorbehalt angenommen hat" ( BAG, 22.10.2015 - 2 AZR 124/14 Leitsätze).

##### 4.4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung - 2

Die Frage, ob der kirchliche Arbeitgeber seine Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß beteiligt hat (hier: nach §§ 30 ff. der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Paderborn), unterliegt in Rechtsstreitigkeiten über Bestand/Nichtbestand eines privatrechtlich begründeten kirchlichen Arbeitsverhältnisses - wie die sonstige Wirksamkeit der Kündigung auch - der **Überprüfung durch die Arbeitsgerichte**. Die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung ist - wie die des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG - **subjektiv bestimmt**. Das heißt: Auch der kirchliche Arbeitgeber muss seiner Mitarbeitervertretung nur die Kündigungsgründe mitteilen, die für seinen **Kündigungsentschluss maßgeblich** sind. Beruft er sich auf dringende betriebliche Gründe und beabsichtigt er, das Arbeitsverhältnis wegen Fortfalls jeglichen Beschäftigungsbedarfs außerordentlich zu kündigen , genügt er seiner Informationspflicht, wenn er der Mitarbeitervertretung das Ergebnis seiner dahingehenden Prüfung mitteilt (BAG, 22.10.2015 - 2 AZR 650/14) .

##### 4.5 EMRK-Grundsätze und Loyalitätspflicht

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmer A war **Kirchenmusiker** und wurde 1997 von seinem kirchlichen Arbeitgeber gekündigt, weil er sich 1994 **von seiner Ehefrau getrennt** hatte. Der Arbeitgeber war der Auffassung, A habe gegen den **Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe** verstoßen. Nachdem sich A durch die Instanzen geklagt und sogar eine - erfolglose - Verfassungsbeschwerde eingelegt hatte, erhob er beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte eine Individualbeschwerde. Mit Erfolg. Trotzdem scheiterte A mit einer anschließenden Restitutionsklage vor dem ArbG Essen, 22.11.2013 - 5 Ca 2480/13 und dem LAG Düsseldorf, 05.06.2014 - 11 Sa 1484/13 .

Auch A's Revision blieb erfolglos: "1. Die nationalen Gerichte haben die Verpflichtung, die **Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)** zu berücksichtigen und in die nationale Rechtsordnung **mittels einer konventionsfreundlichen Auslegung** einzupassen. 2. Lässt sich aus dem nationalen Recht auch nach konventionsfreundlicher Auslegung unter Anwendung der anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung und Verfassungsinterpretation kein Anspruch herleiten, dürfen die Gerichte keine Anspruchsgrundlage annehmen. 3. Die nationale Zivilrechts- und Zivilverfahrensrechtsdogmatik stehen der richterrechtlichen **Anerkennung eines Wiedereinstellungsanspruchs** trotz einer vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte festgestellten Konventionsverletzung durch ein rechtskräftiges klageabweisendes Urteil im Kündigungsschutzverfahren entgegen" ( BAG, 20.10.2015 - 9 AZR 743/14 Leitsätze).

#### 4.6 EU-Rechtsgrundlage - 1

Art. 4 Abs. 2 Satz 1 RiLi 2000/78/EG sagt: "Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf **berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen** und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person **keine Diskriminierung** darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung 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."

Auch wenn die hier vorgestellte EuGH-Entscheidung zur unterschiedlichen Behandlung von Bewerbern erging, zeigt sie doch auch für Kündigungen wichtige Grundsätze auf (Anm. d. Verf.): "Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG [Gleichbehandlungsrichtlinie] ist in Verbindung mit deren Art. 9 und 10 sowie mit Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen, dass für den Fall, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos **auf religiösen Grundsätzen** oder Weltanschauungen beruht, zur Begründung einer Handlung oder Entscheidung wie der Ablehnung einer Bewerbung auf eine bei ihr zu besetzende Stelle geltend macht, die **Religion** sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine **wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung** angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, ein solches Vorbringen gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können muss, damit sichergestellt wird, dass die in Art. 4 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind" ( EuGH, 17.04.2018 - C-414/16 - 1. Leitsatz - Deutschland).

#### 4.7 EU-Rechtsgrundlage - 2

"2. Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass es sich bei der dort genannten wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung um eine **Anforderung** handelt, die notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung **objektiv geboten** ist und keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug zu diesem Ethos oder dem Recht dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie umfassen darf. Die Anforderung muss mit dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** im Einklang stehen. 3. Ein mit einem Rechtsstreit zwischen zwei Privatpersonen befasstes nationales Gericht ist, wenn es ihm nicht möglich ist, das einschlägige nationale Recht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auszulegen, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus den Art. 21 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt" ( EuGH, 17.04.2018 - C-414/16 - 2. und 3. Leitsatz - Deutschland).

## 4.8 Grundrechtsschutz

Bei der Interessenabwägung zwischen kirchlichem **Selbstbestimmungsrecht** und den geschützten **Grundrechtspositionen** gekündigter Mitarbeiter sind widerstreitende Standpunkte auszugleichen. Der Rechtsgehalt der Grundrechte als objektive Normen des Privatrechts entfaltet sich durch dieses Medium der dieses Rechtsgebiet beherrschenden Vorschriften und ist für den Zivilrichter vor allem über die jeweiligen Generalklauseln realisierbar. Im Rahmen der **Beurteilung arbeitsvertraglicher Loyalitätspflichten** gegenüber kirchlichen Arbeitgebern ist es gerechtfertigt, *"neben dem Selbstbestimmungsrecht der betreffenden Kirche als Arbeitgeber auch hiermit kollidierende Grundrechtspositionen des Arbeitnehmers einschließlich derjenigen aus Art. 4 Abs. 1, 2 GG zu berücksichtigen"* ( BVerfG, 07.03.2002 - 1 BvR 1962/01 ).

## 4.9 Güterabwägung

Die Bestimmungen des staatlichen Kündigungsrechts sind grundsätzlich auch auf kirchliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Die **Freiheit des kirchlichen Arbeitgebers**, Arbeitsverträge zu gestalten, steht nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV unter dem Vorbehalt *"des für alle geltenden Gesetzes"*. Dazu gehören auch das KSchG und § 626 BGB . *"Der Wechselwirkung von kirchlichem Selbstbestimmungsrecht und den Grundrechten der Arbeitnehmer ist durch eine Güterabwägung im Rahmen der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen Rechnung zu tragen* [es folgt ein Hinweis auf BAG, 25.04.2013 - 2 AZR 579/12] . Auch das Arbeitsverhältnis eines angestellten Pfarrers unterfällt daher dem staatlichen Kündigungsschutzrecht" ( BAG, 21.11.2013 - 6 AZR 664/12 mit Hinweis auf BAG, 02.02.2006 - 2 AZR 154/05 ).

## 4.10 Kirchenaustritt

Tritt ein Arbeitnehmer, der als Sozialpädagoge in einem Caritasverband im Dienst der katholischen Kirche tätig ist, aus der Kirche aus, ist das ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß dieses Arbeitnehmers. Dem Arbeitnehmer fehlt mit dem Kirchenaustritt eine persönliche Eigenschaft für seine Tätigkeit als Sozialpädagoge. *"Der Kirchenaustritt gehört [zudem] nach .. Kirchenrecht zu den schwersten Vergehen gegen die Religion und die Einheit der Kirche. Er verträgt sich aus Sicht der Kirche weder mit ihrer Glaubwürdigkeit noch mit der von ihr geforderten vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien."* Das bedeutet: *"Der Austritt eines im verkündungsnahen Bereich eingesetzten Mitarbeiters einer ihrer Einrichtungen aus der katholischen Kirche kann die - ggf. außerordentliche - Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen"* ( BAG, 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 Leitsatz).

## 4.11 Konfessionszugehörigkeit

Die hier vorgestellte Entscheidung betrifft zwar nicht den Kündigungsschutz, zeigt aber einige wichtige **Grundsätze** für das Ethos von Religionsgemeinschaften auf. Was war passiert? Nun, ein **Werk der Evangelischen Kirche** Deutschlands suchte - grob skizziert - einen Referenten für UN-Menschenrechtsfragen. In der **Stellenanzeige** stand u.a.: *"Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an."* Die konfessionslose Klägerin K bewarb sich - bekam jedoch eine Absage und klagte deswegen erfolgreich eine Entschädigung wegen eines AGG-Verstoßes ein.

Der Arbeitgeber hat K wegen ihrer **(Nicht)Religion** AGG-widrig benachteiligt. Diese Benachteiligung ließ sich über § 9 AGG nicht neutralisieren. Er lässt eine unterschiedliche Behandlung wegen des AGG-Merkmals Religion nur zu, *"wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt."* In K's Fall bestand keine wahrscheinliche und erhebliche **Gefahr für das Ethos** des Arbeitgebers - K wäre in dessen Meinungsbildungsprozess einbezogen gewesen und hätte nicht unabhängig handeln können (BAG, 25.10.2018 - 8 AZR 501/14) .

## 4.12 Kopftuch und Religionsfreiheit - 1

Das Tragen eines islamischen Kopftuchs fällt nach der BVerfG-Rechtsprechung in den Schutzbereich von Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG . Beide GG-Bestimmungen enthalten *"ein umfassend zu verstehendes*

einheitliches Grundrecht, das sich auf die innere **Freiheit, zu glauben** oder nicht zu glauben, ebenso erstreckt wie auf die äußere Freiheit, den Glauben zu bekunden und zu verbreiten, für seinen Glauben zu werben und andere von ihrem Glauben abzuwerben." Der Schutz der Religionsfreiheit umfasst "auch **Äußerungsformen** des religiösen und weltanschaulichen Lebens. Dazu gehört das Recht des Einzelnen, sein gesamtes Verhalten an den Lehren seines Glaubens auszurichten und dieser Überzeugung gemäß zu handeln, also glaubensgeleitet zu leben. Erfasst sind nicht nur imperative Glaubenssätze" (s. dazu BVerfG, 27.06.2017 - 2 BvR 1333/17 ; BVerfG, 18.10.2016 - 1 BvR 354/11 - und BVerfG, 27.01.2015 - 1 BvR 471/10 u. 1 BvR 1181/10 ). Die durch Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG garantierte Religionsfreiheit steht in einer engen Beziehung zum höchsten nationalen Verfassungswert: der in Art. 1 GG angesprochenen **Menschenwürde** ( BAG, 30.01.2019 - 10 AZR 299/18 /A ) - mit Hinweis auf BVerfG, 24.09.2019 - 2 BvR 1436/02 ).

#### 4.13 Kopftuch und Religionsfreiheit - 2

"Ob das **Verbot eines Unternehmens der Privatwirtschaft**, auffällige großflächige Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen am Arbeitsplatz zu tragen, wirksam ist, hängt von der Auslegung von Unionsrecht ab. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts richtet **im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens** nach Art. 267 AEUV vier Fragen an den Gerichtshof der Europäischen Union. Sie betreffen das Verständnis der Richtlinie 2000/78/EG sowie der Religionsfreiheit nach Art. 10 GRC und der **unternehmerischen Freiheit** nach Art. 16 GRC, auch im Verhältnis zu nationalem Verfassungsrecht" ( BAG, 30.01.2019 - 10 AZR 299/18 ) - u.a. auch die Frage: "Kann eine festgestellte mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion im Sinn von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG aufgrund einer internen Regel eines privaten Unternehmens nur dann angemessen sein, wenn nach dieser Regel das Tragen jeglicher sichtbarer und nicht nur das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen religiöser, politischer und sonstiger weltanschaulicher Überzeugungen verboten ist?").

#### 4.14 Loyalitätspflichten

Die Kirchen dürfen ihre eigenen Angelegenheiten nach Maßgabe des Art. 140 GG i.V.m. § 137 WRV selbst bestimmen. Sie haben damit die Möglichkeit, *"in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und dazu die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen. Werden Loyalitätsanforderungen in einem Arbeitsvertrag festgelegt, nimmt der kirchliche Arbeitgeber nicht nur die allgemeine Vertragsfreiheit für sich in Anspruch; er macht zugleich von seinem verfassungskräftigen Selbstbestimmungsrecht Gebrauch"* ( BAG, 08.09.2011 - 2 AZR 543/10 ).

#### 4.15 Loyalitätsverstoß - 1

Der vereinfachte Fall: Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse der Erzdiözese Köln vom 23. September 1993 (nachfolgend GrO 1993) sieht in Art. 5 Abs. 2 vor, dass der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß ist, der eine Kündigung rechtfertigen konnte. Verstieß ein leitender Mitarbeiter gegen Art. 5 Abs. 2 GrO 1993, war dessen Weiterbeschäftigung grundsätzlich ausgeschlossen. Zu den leitenden Mitarbeitern zählten nach kirchlichem Recht auch Chefärzte katholischer Krankenhäuser. So ein Chefarzt, der nach der Scheidung von seiner ersten Frau ein zweites Mal standesamtlich geheiratet hatte, wurde vom kirchlichen Arbeitgeber entlassen - und hat sich erfolgreich gegen seine Kündigung gewehrt (s. dazu LAG Düsseldorf, 01.07.2010 - 5 Sa 996/09 ).

Das BAG hat die Revision des verklagten Arbeitgebers zunächst abschlägig beschieden (BAG, 08.09.2011 - 2 AZR 543/10) . Das Bundesverfassungsgericht hob das BAG-Urteil jedoch auf und verwies den Rechtsstreit an das Revisionsgericht zurück (BVerfG, 22.10.2014 - 2 BvR 661/12) . Das BAG hat daraufhin den **EuGH** nach Art. 267 AEUV "um die Beantwortung von Fragen zur **Auslegung** von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16)" ersucht. Seine Entscheidung hängt nämlich erheblich von der Frage ab, "ob die Kirchen nach dem Unionsrecht bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalem und aufrichtigem Verhalten unterscheiden dürfen zwischen Arbeitnehmern, **die der Kirche angehören**, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören" ( BAG, 28.07.2016 - 2 AZR 746/14 (A) - Pressemitteilung - s. dazu auch BAG, 20.02.2019 - 2 AZR 746/14 , die Revisionsentscheidung).

#### 4.16 Loyalitätsverstoß - 2

"Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass – zum einen eine Kirche oder eine andere Organisation, deren **Ethos** auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht und die eine in Form einer privatrechtlichen Kapitalgesellschaft gegründete **Klinik** betreibt, nicht beschließen kann, an ihre leitend tätigen Beschäftigten je nach deren **Konfession oder Konfessionslosigkeit** unterschiedliche Anforderungen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne dieses Ethos zu stellen, ohne dass dieser Beschluss gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein kann, damit sichergestellt wird, dass die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie genannten Kriterien erfüllt sind" ( EuGH, 11.09.2018 - C-68/17 - 1. Leitsatz - Deutschland).

#### 4.17 Loyalitätsverstoß - 3

"Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass - zum anderen bei **Anforderungen an das loyale und aufrichtige Verhalten** im Sinne des genannten Ethos eine **Ungleichbehandlung** zwischen Beschäftigten in leitender Stellung je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit nur dann mit der Richtlinie im Einklang steht, wenn die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine **berufliche Anforderung** ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Kirche oder Organisation wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht, was das nationale Gericht zu prüfen hat" ( EuGH, 11.09.2018 - C-68/17 - 1. Leitsatz - Deutschland).

#### 4.18 Loyalitätsverstoß - 4

"Ein mit einem Rechtsstreit zwischen zwei Privatpersonen befasstes **nationales Gericht** ist, wenn es ihm nicht möglich ist, das einschlägige nationale Recht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auszulegen, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts wie insbesondere dem nunmehr in Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegten **Verbot der Diskriminierung** wegen der Religion oder der Weltanschauung erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit der sich daraus ergebenden Rechte zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende **nationale Vorschrift unangewendet** lässt" ( EuGH, 11.09.2018 - C-68/17 - 2. Leitsatz - Deutschland).

#### 4.19 Loyalitätsverstoß - 5

Im Anschluss an die im vorausgehenden Gliederungspunkt vorgestellte EuGH-Entscheidung hat das BAG nun geurteilt: "Ein der römisch-katholischen Kirche verbundenes Krankenhaus darf seine Beschäftigten **in leitender Stellung** bei der Anforderung, sich loyal und aufrichtig im Sinne des katholischen Selbstverständnisses zu verhalten, nur dann nach ihrer **Religionszugehörigkeit** unterschiedlich behandeln, wenn dies im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte **berufliche Anforderung** darstellt." Damit ließ das Revisionsgericht den Arbeitgeber abblitzen und seine Kündigung scheitern ( BAG, 20.02.2019 - 2 AZR 746/14 - Pressemitteilung - mit Ausführungen zur AGG-Diskriminierung).

#### 4.20 Loyalitätsverstoß - 6

" § 9 Abs. 2 AGG ist aufgrund von unionsrechtlichen Vorgaben dahin auszulegen, dass eine **der Kirche zugeordnete Einrichtung** nicht das Recht hat, bei einem Verlangen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses **Beschäftigte in leitender Stellung** je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedlich zu behandeln, wenn nicht die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine **berufliche Anforderung** ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht" ( BAG, 20.02.2019 - 2 AZR 746/14 - Leitsatz).



#### 4.21 Loyalitätsverstoß - 7

Da beschäftigt eine evangelische Kirchengemeinde seit 1995 einen Koch in einer Kita, der im Juni 2019 seinen **Austritt aus der evangelischen Landeskirche** erklärt. Und was passiert? Der Arbeitgeber kündigt außerordentlich - mit der Begründung, ihr Mitarbeiter habe mit dem Kirchenaustritt schwerwiegend gegen seine vertraglichen Loyalitätspflichten verstoßen. Als **Koch einer Kita**? Diese Frage haben sich auch das ArbG Stuttgart (Urteil vom 12.03.2020 - 22 Ca 5625/19 ) und nachfolgend das LAG Baden-Württemberg gestellt - und die Kündigung für unwirksam erklärt. Die **Loyalitätserwartung** des kirchlichen Arbeitgebers, dass ein als Koch beschäftigter Mitarbeiter nicht aus der Kirche austrete, sei keine wesentliche und berechnete Anforderung an dessen persönliche Eignung (LAG Baden-Württemberg, 10.02.2021 - 4 Sa 27/20) .

#### 4.22 Mitarbeitervertretung

"Die **arbeitsvertragliche Verweisung** auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen oder einen kirchlichen Tarifvertrag beinhaltet regelmäßig die **Vereinbarung der Geltung** des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der auf dessen Grundlage abgeschlossenen **Dienstvereinbarungen**, wenn das in Bezug genommene Regelwerk von der Anwendbarkeit des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts ausgeht" ( BAG, 22.03.2018 - 6 AZR 835/16 - Leitsatz).

#### 4.23 Parallele Zuständigkeit

"Parallele Zuständigkeiten der kirchlichen und der staatlichen Gerichtsbarkeit können sich ergeben, wenn die Schwerbehindertenvertretung ein Rechtsschutzziel sowohl auf eine kirchliche als auch auf eine staatliche Rechtsgrundlage stützt" ( BAG, 30.04.2014 - 7 ABR 30/12 Leitsatz).

#### 4.24 Religionszugehörigkeit

Die hier vorgestellte Entscheidung betrifft das Bewerbungsverfahren, zeigt aber auch für den Kündigungsschutz wichtige Tendenzen auf (Anm. d. Verf.): "1. Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG ... ist in Verbindung mit deren Art. 9 und 10 sowie mit Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen, dass für den Fall, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren **Ethos auf religiösen Grundsätzen** oder Weltanschauungen beruht, zur Begründung einer Handlung oder Entscheidung wie der Ablehnung einer Bewerbung auf eine bei ihr **zu besetzende Stelle** geltend macht, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, ein solches Vorbringen gegebenenfalls **Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle** sein können muss, damit sichergestellt wird, dass die in Art. 4 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind."

"2. Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass es sich bei der dort genannten wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung um eine **Anforderung** handelt, die notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung **objektiv geboten** ist und keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug zu diesem Ethos oder dem Recht dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie umfassen darf. Die Anforderung muss mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen. 3. Ein mit einem Rechtsstreit zwischen zwei Privatpersonen befasstes nationales Gericht ist, wenn es ihm nicht möglich ist, das einschlägige nationale Recht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auszulegen, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus den Art. 21 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erwachsenden **Rechtsschutz** zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt" ( EuGH, 17.04.2018 - C-414/16 - Leitsätze - Deutschland).

#### 4.25 Scientology

"1. 'Scientology Kirche Hamburg e.V.' ist keine Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft im Sinne der Art. 4 , 140 GG , Art. 137 WRV . 2. Hauptamtlich (aktiv tätige) außerordentliche Mitglieder von Scientology sind Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG . 3. Die Begründung vereinsrechtlicher

Arbeitspflichten darf nicht zur Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen führen" ( BAG, 22.03.1995 - 5 AZB 21/94 ).

#### 4.26 Unterschiedliche Behandlung - 1

"§ 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG, wonach ungeachtet des § 8 AGG eine unterschiedliche Behandlung **wegen der Religion** oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion **oder Weltanschauung** unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte **berufliche Anforderung** darstellt, ist mit den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG nicht vereinbar und muss unangewendet bleiben" ( BAG, 25.10.2018 - 8 AZR 501/14 - 1. Leitsatz; s. dazu auch BAG, 25.10.2018 - 8 AZR 562/16 ).

#### 4.27 Unterschiedliche Behandlung - 2

"§ 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG ist **unionsrechtskonform** dahin auszulegen, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, **zulässig** ist, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung nach der Art der Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte **berufliche Anforderung** darstellt" ( BAG, 25.10.2018 - 8 AZR 501/14 - 2. Leitsatz; s. dazu auch BAG, 25.10.2018 - 8 AZR 562/16 ).

#### 4.28 Wiederverheiratung - 1

Lässt sich ein im kirchlichen Dienst tätiger Arbeitnehmer **scheiden**, lebt er nach seiner Scheidung mit einer neuen **Lebensgefährtin** zusammen, die er dann nach einiger Zeit heiratet, ist das sicherlich ein Verhalten, dass in Widerspruch zu den berechtigten **Loyalitätserwartungen** des kirchlichen Arbeitgebers steht. Aber:

*"Auch bei Kündigungen wegen Enttäuschung der berechtigten Loyalitätserwartungen eines kirchlichen Arbeitgebers kann die stets erforderliche Interessenabwägung im Einzelfall zu dem Ergebnis führen, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zumutbar und die Kündigung deshalb unwirksam ist. Abzuwägen sind das Selbstverständnis der Kirchen einerseits und das Recht des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens" andererseits ( BAG, 08.09.2011 - 2 AZR 543/10 ).*

#### 4.29 Wiederverheiratung - 2

Das **Bundesverfassungsgericht** hat die vorstehende Entscheidung des BAG vom 08.09.2011 - 2 AZR 543/10 - aufgehoben (BVerfG, 22.10.2014 - 2 BvR 661/12) - und das aus folgenden Gründen:

"1. Soweit sich die Schutzbereiche der Glaubensfreiheit und der inkorporierten Artikel der Weimarer Reichsverfassung überlagern, geht Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV als speziellere Norm Art. 4 Abs. 1 und 2 GG insoweit vor, als er das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften der Schranke des für alle geltenden Gesetzes unterwirft (sog. Schrankenspezialität). Bei der Anwendung des für alle geltenden Gesetzes durch die staatlichen Gerichte ist bei Ausgleich gegenläufiger Interessen aber dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Art. 4 Abs. 1 und 2 GG die korporative Religionsfreiheit vorbehaltlos gewährleistet und insofern dem Selbstbestimmungsrecht und dem Selbstverständnis der Religionsgemeinschaften besonderes Gewicht zuzumessen ist."

"2. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht umfasst alle Maßnahmen, die der Sicherstellung der religiösen Dimension des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses und der Wahrung der unmittelbaren Beziehung der Tätigkeit zum kirchlichen Grundauftrag dienen. Die Formulierung des kirchlichen Proprium obliegt allein den Kirchen und ist als elementarer Bestandteil der korporativen Religionsfreiheit durch Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verfassungsrechtlich geschützt."

"Die staatlichen Gerichte haben im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses der verfassten Kirche zu überprüfen, ob eine bestimmte Loyalitätsobliegenheit Ausdruck eines kirchlichen Glaubenssatzes ist und welches Gewicht dieser Loyalitätsobliegenheit und einem Verstoß hiergegen nach dem kirchlichen Selbstverständnis zukommt. Sie haben sodann unter dem Gesichtspunkt der Schranken des 'für alle geltenden Gesetzes' eine Gesamtabwägung vorzunehmen, in der die - im Lichte des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen verstandenen - kirchlichen Belange und die korporative Religionsfreiheit mit den Grundrechten der betroffenen Arbeitnehmer und deren in den allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen enthaltenen Interessen auszugleichen sind. Die widerstreitenden Rechtspositionen sind dabei jeweils in möglichst hohem Maße zu verwirklichen " ( BVerfG, 22.10.2014 - 2 BvR 661/12 Leitsätze).

#### 4.30 Wiederverheiratung - 3

"Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gem. Art. 267 AEUV um die Beantwortung der folgenden Fragen ersucht:

1. Ist Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der **Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** ( RL 2000/78/EG ) dahin auszulegen, dass die **Kirche** für eine Organisation wie die Beklagte des vorliegenden Rechtsstreits verbindlich bestimmen kann, bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten **Verlangen nach loyalem und aufrichtigem Verhalten** zwischen Arbeitnehmern zu unterscheiden, die der Kirche angehören, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören?

2. Sofern die erste Frage verneint wird: a) Muss die Bestimmung des nationalen Rechts, wie hier § 9 Abs. 2 AGG , wonach eine solche **Ungleichbehandlung** aufgrund der Konfessionszugehörigkeit der Arbeitnehmer entsprechend dem jeweiligen **Selbstverständnis der Kirche** gerechtfertigt ist, im vorliegenden Rechtsstreit unangewendet bleiben? b) Welche Anforderungen gelten gemäß Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der RL 2000/78/EG für ein an die Arbeitnehmer einer Kirche oder einer der dort genannten anderen Organisationen gerichtetes Verlangen nach einem loyalen und aufrichtigen Verhalten im Sinne des **Ethos der Organisation?**" ( BAG, 28.07.2016 - 2 AZR 746/14 - Leitsätze).