

"Katholisch operieren – evangelisch Fenster putzen" war gestern: Diskriminierungsverbote gelten auch für die Kirchen

Mit Urteil vom 17.04.2018 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine wegweisende Entscheidung für den Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts, genauer die kirchliche Einstellungspolitik, getroffen ([Rechtssache C-414/16](#)). Aber nicht nur das. Er hat auch klar gemacht, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen diesen nicht das Recht gewährt, im rechtsfreien Raum alleine und ungeprüft darüber zu entscheiden, was ihrem Selbstbestimmungsrecht unterfällt und damit von der Geltung des Unions- und des staatlichen Rechts ausgenommen ist und was nicht. Ingrid Matthäus-Maier, ifw-Beirätin und Sprecherin der Kampagne „Gegen religiöse Diskriminierung am Arbeitsplatz“ (GerDiA) und Jacqueline Neumann (ifw) erläutern das Urteil.



Hintergrund und Inhalt des Urteils

Hintergrund des Urteils der Luxemburger Richter ist ein Rechtsstreit zwischen Frau Egenberger und dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. über eine von Frau Egenberger erhobene Klage auf Entschädigung für eine Benachteiligung aus Gründen der Religion, welche sie nach ihrem Vorbringen im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens erlitten hat. Das Arbeitsgericht Berlin sprach der Klägerin mit Urteil vom 18. Dezember 2013 eine Entschädigung zu (Az.: 54 Ca 6322/13). Vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg unterlag sie dann jedoch auf die Berufung der Beklagten hin. In seinem Urteil vom 28. Mai 2014 (Az.: 4 Sa 238/14) entschied das Gericht, dass die Ungleichbehandlung der Klägerin gerechtfertigt sei und Europäisches Recht dem nicht entgegenstünde. Das daraufhin angerufene Bundesarbeitsgericht (BAG) strengte ein Vorabentscheidungsverfahren an, welches Grundlage des aktuellen EuGH-Urteils vom 17.04.2018 ist.

Das BAG ersuchte den EuGH um Auslegung von Art. 4 Abs. 2 der Antidiskriminierungs-Richtlinie ([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. 2000, L 303, S. 16). Die Richtlinie 2000/78/EG verpflichtet die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) zur Bekämpfung von unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung und zielt darauf, dass Opfer

entsprechender Diskriminierungen einen angemessenen Rechtsschutz zur Verfügung haben. Die Umsetzung dieser wichtigen EU-Richtlinie zum Diskriminierungsschutz ins nationale Recht erfolgte durch das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG), welches im Jahr 2006 in Kraft trat.

Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG lautet (Herv. d. d. Verf.):

*„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 [...] 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**. 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.“*

Die Umsetzung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 erfolgte durch § 9 AGG. Im Rahmen des Vorabentscheidungsersuchens wies das BAG darauf hin, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie nach dem ausdrücklichen Willen des deutschen Gesetzgebers mit § 9 AGG in der Weise in deutsches Recht habe umgesetzt werden sollen, dass die bei Erlass dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten beibehalten würden. Diese Entscheidung habe der Gesetzgeber im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zum kirchlichen Privileg der Selbstbestimmung getroffen. In Ausübung dieses „Selbstbestimmungsrechts“ verfolgen die beiden Großkirchen seit 1976/77 den sogenannten [Dritten Weg](#). Nach der Rechtsprechung des BVerfG müsse sich die gerichtliche Kontrolle auf eine Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses beschränken. Demzufolge wäre in dem Fall, dass das kirchliche Selbstverständnis selbst zwischen „verkündigungsnaher“ und „verkündigungsferner“ Tätigkeit unterscheide, nicht zu überprüfen, ob und inwieweit diese Differenzierung gerechtfertigt sei. Selbst wenn ein kirchliches Selbstverständnis beinhalten würde, dass sämtliche Arbeitsplätze unabhängig von ihrer Art nach der Religionszugehörigkeit zu besetzen wären, wäre dies ohne weiter gehende gerichtliche Kontrolle hinzunehmen.

Dementsprechend hatte auch das Evangelische Werk im Rahmen des Verfahrens argumentiert, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion nach § 9 AGG gerechtfertigt sei. Das Recht, die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche zu verlangen, sei Ausfluss des durch Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Nach [Auffassung von Kirchenrechtlern](#) überschreitet bereits eine Sachprüfung eine rote Linie und verletzt das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen.

Das BAG hegte Zweifel an der Vereinbarkeit dieser Auslegung mit den Vorgaben des Unionsrechts. Glücklicherweise, muss man sagen, denn durch die Vorlage erhielt der EuGH 18 Jahre nach Erlass der Richtlinie erstmalig die Möglichkeit, über die Ausnahmeregelung zugunsten der Kirchen in Art. 4 Abs. 2 zu entscheiden. Er ist dabei (wie üblich) dem [Gutachten seines Generalanwalts](#) gefolgt und hat für Recht erkannt:

„1. Art. 4 Abs. 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 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 entgegengesetzte nationale Vorschrift unangewendet lässt.“

Fordert ein kirchlicher Arbeitgeber also bei der Einstellung von einem Bewerber die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion, ist diese Entscheidung hinsichtlich einer möglichen Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung nunmehr gerichtlich voll überprüfbar. In jedem Einzelfall muss vom erkennenden Gericht beurteilt werden, ob die drei Kriterien „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ angesichts des Ethos der Organisation erfüllt sind, wobei auch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten sei. Die Rechtmäßigkeit einer Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung hängt also vom objektiv überprüfbaren Vorliegen eines direkten Zusammenhangs zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit ab. Ein solcher Zusammenhang kann nach dem EuGH dann anzunehmen sein, wenn der Bewerber mit der Mitwirkung an der Bestimmung des Ethos der betreffenden Kirche befasst werden soll oder einen Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag leisten muss. Ferner, wenn der Bewerber auf der zu besetzenden Stelle später für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche oder Organisation nach außen zu sorgen hat. Entscheidend ist also die Nähe zum Verkündigungsauftrag.

Der EuGH kritisiert die anders lautende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts scharf, indem er feststellt, dass die Kontrolle der Einhaltung der Kriterien der Richtlinie völlig ins Leere ginge, wenn sie in Zweifelsfällen keiner unabhängigen Stelle wie einem staatlichen Gericht obläge, sondern der Organisation, die eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung vorzunehmen beabsichtigt. Diese Klarheit ist erfreulich, denn von säkularer Seite ist die extensive Auslegung des

Selbstbestimmungsrechts dahingehend, dass die Kirchen in vielen Bereichen, einschließlich des Strafrechts, als Richter in eigener Sache agieren dürfen, immer wieder kritisiert worden.

Da die Antidiskriminierungsrichtlinie zwischen den an dem Rechtsstreit beteiligten Parteien nicht unmittelbar gilt, muss das BAG nunmehr die einschlägige nationale Regelung des § 9 Abs. 1 AGG im Einklang mit der Richtlinie, wie sie vom EuGH interpretiert worden ist, auslegen. Sollte dies dem Wortlaut nach nicht möglich sein, hat das BAG die Regelung unangewendet zu lassen. Der EuGH betont, dass dieser Grundsatz auch dann gälte, wenn eine nationale Vorschrift in ständiger Rechtsprechung in einem nicht mit dem Unionsrecht vereinbaren Sinne ausgelegt worden ist. Denn [Art. 47 der Charta](#) der Grundrechte der EU, der das Recht auf wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz betrifft, ebenso wie [Art. 21 der Charta](#) entfalten aus sich heraus Wirkung und sind zwingend. Sie verleihen ohne Umsetzung ins nationale Recht dem Einzelnen ein Recht, das er als solches geltend machen kann. Eine deutliche Kritik an der Rechtsprechung des BVerfG.

Sollte das BAG im Ausgangsverfahren zu dem (naheliegenden) Ergebnis kommen, dass die Regelung des AGG nicht im Einklang mit dem Unionsrecht ausgelegt werden kann, stünde Frau Egenberger nach dem Unionsrecht auch die Möglichkeit offen, gegen Deutschland eine Klage auf Schadensersatz aus Staatshaftung zu erheben.

Auswirkungen des Urteils

Die Dimension des Urteils der Luxemburger Richter wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass die christlichen Großkirchen bei gesundheitlichen, karitativen und pädagogischen Einrichtungen z.T. sehr weitgehend dominieren. Die Träger der sogenannten freien Wohlfahrtspflege sind hauptsächlich kirchlich gebunden (Czermak, Religions- und Weltanschauungsrecht, S. 199). Der Deutsche Caritasverband und das Diakonische Werk der EKD sind die größten Einrichtungen dieser Art. Mit jeweils ca. 617.193 (Stand 2014) bzw. 464.828 Mitarbeitern (Stand 2015) beschäftigen sie ca. 63 Prozent der Menschen, die in der Wohlfahrtspflege insgesamt (1,724 Mio. Menschen) arbeiten ([fowid, Wohlfahrtseinrichtungen in Deutschland](#), 2016).

Gemeinsam ist allen Wohlfahrtsverbänden ihre finanzielle Abhängigkeit vom Staat. Bezüglich der Finanzierung dieser Wohlfahrtseinrichtungen stellt Carsten Frerk in seinem Standardwerk „Caritas und Diakonie in Deutschland“ fest, dass die Kirchen lediglich 1,8 Prozent zur Finanzierung von Caritas und Diakonie beitragen (sogenannte „Kirchenquote“).

Für konfessionsfreie Arbeitnehmer, die im gesundheitlich-sozialen Bereich tätig sein wollen, hat diese konfessionelle Dominanz bis dato massive Einschränkungen mit sich gebracht – obwohl die entsprechenden Einrichtungen auch aus ihren Steuergeldern finanziert werden. Doch mit dem Grundsatz "Katholisch operieren – evangelisch Fenster putzen" ist nunmehr Schluss. Durch das Urteil wird konfessionsfreien Ärztinnen und Kindergärtnerinnen, Krankenpflegerinnen und Bürokräften, Reinigungspersonal und Hausmeisterinnen etc. ein neuer Zugang zu dem von kirchlichen Organisationen dominierten sozialen Arbeitsmarkt eröffnet. Dies betrifft insbesondere die größte weltanschauliche Gruppe in Deutschland, die Gruppe der Konfessionsfreien, positiv, welche im Jahr 2016 um weitere 380.000 Personen wuchs und gegenwärtig [36,2 Prozent der Gesamtbevölkerung](#) stellt.

Ingrid Matthäus-Maier fordert nach der Entscheidung Bund, Länder und Gemeinden überdies auf, mittelfristig für ein weltanschaulich neutrales Angebot sozialer Dienstleistungen zu sorgen. Die sozialen Institutionen bilden noch immer die weltanschauliche Situation der 50er Jahre ab, mittlerweile gibt es in Deutschland jedoch mehr konfessionsfreie Menschen als Katholiken oder Protestanten. Dem muss die Politik Rechnung tragen. Zudem muss die religiöse Diskriminierung in der Arbeitswelt insgesamt ein Ende haben. In allen Sozialeinrichtungen, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, müssen die Grundrechte, insbesondere Religions- und Weltanschauungsfreiheit, gewährleistet sein. Ein Kirchenaustritt oder Wechsel der Glaubensrichtung darf nicht mehr zu einer Entlassung führen, wie (in katholischen Einrichtungen) die Wiederverheiratung nach einer Scheidung oder das öffentliche Bekenntnis zu einer homosexuellen Partnerschaft.

Insbesondere der letztgenannte Punkt scheint seit dem gestrigen Urteil auch nicht mehr nur säkulares Wunschenken zu sein. Denn in wenigen Monaten könnte der EuGH in dem sogenannten [Chefarzt-Fall](#) auch die Kündigungspolitik kirchlicher Arbeitgeber für europarechtswidrig erklären und hier für Reformen sorgen. Es wäre jedenfalls eine konsequente Fortschreibung des Urteils zur Einstellungspolitik.



Wünschenswert wäre nach Ansicht der Autorinnen zudem, wenn das BVerfG die Entscheidung zum Anlass nehmen würde, darüber nachzudenken, ob nicht aus dem „Selbstbestimmungsrecht“ der Kirchen mit Blick auf die Grundrechte und einen umfassenden Diskriminierungsschutz zukünftig wieder dasjenige „Selbstverwaltungsrecht“ werden müsste, welches dem Wortlaut nach einzig und allein in Art. 137 Abs. 3 WRV i.V.m. Art. 140 GG verfassungsrechtlich abgesichert ist. Mit guten Gründen kann man überdies die [Auffassung vertreten](#), dass solche nach außen gerichteten Tätigkeiten wie die von Caritas und Diakonie weder unter die [Religionsausübungsfreiheit](#) noch das Selbstbestimmungsrecht fallen. Es bedürfte nur einer Änderung der Rechtsprechung des BVerfG, notfalls einer (klarstellenden) Ergänzung des Art. 137 Abs. 3 WRV, wonach das normale [Arbeitsrecht](#) (d. h. einschließlich des normalen arbeitsrechtlichen Tendenzschutzes) auch für [Sozialeinrichtungen](#) der Religionsgemeinschaften gilt, wenn diese sich der staatlichen Rechtsordnung bedienen. Damit würden viele Ungereimtheiten und Ungerechtigkeiten entfallen.

18. April 2018

<https://weltanschauungsrecht.de/eugh-2018-kirchliches-arbeitsrecht>