

# **Verband kirchlicher Mitarbeiter Bayern**

**zu**

## **BAG-Urteil vom 25.10.2018 „Benachteiligung wegen Religion“ (C-414/16 – NZA 2018, 569)**

Das Bundesarbeitsgericht hat das Urteil in der Sache „Egenberger“ gesprochen (siehe Pressemitteilung BAG 5318). Vorausgegangen war eine Anfrage des BAG an den EuGH zur Auslegung des gewährten Selbstbestimmungsrecht (Autonomie) der Kirchen nach Artikel 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG (Antidiskriminierungsrichtlinie) mit dessen nachgängiger Urteilsverkündung am 17. April 2018 (C-414/16 – NZA 2018, 569). Der Fall um die erfolglose Bewerbung auf eine befristete Tätigkeit einer konfessionslosen Frau bei der Diakonie hat für das kirchliche Arbeitsrecht grundlegende Bedeutung. Voraussetzung war laut Ausschreibung unter anderem die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche. Die Bewerberin klagte wegen Diskriminierung aufgrund von Religion und Weltanschauung erfolgreich auf Entschädigung.

Künftig unterliegt es der Überprüfung der nationalen Gerichte, ob die Religionszugehörigkeit „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Sie ist für die jeweilige Tätigkeit vorauszusetzen, muss aber verhältnismäßig sein.

Grundlage zur bisherigen Autonomieregelung waren Artikel 17 Abs 1 AEUV (Vertrag der Europäischen Union v. 1.12.2009); „Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht“ und der schon erwähnte Artikel 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG (Text siehe unten\*). Tatsächlich wäre deswegen schon in der Urteilsverkündung des EuGH Raum für eine andere, kirchenfreundlichere Auslegung gewesen. Insoweit besteht wohl ein Interesse des EuGH, die bisher eher kirchenfreundlichen Beurteilungen des BAG zu korrigieren. In der Sache macht das BAG nun eine Kehrtwende gegenüber seiner früheren Urteilsverkündung.

Fraglich ist es, wie sich das BAG eine zukünftige und eventuell weiter reichende Beurteilung in weiteren, ähnlich gelagerten Fällen (andere Tätigkeiten – im Wesen kirchennah, in der Rechtfertigung vorstellt. Bisher war davon auszugehen, dass die staatliche Gewalt sich aus kirchlichen Definitionen und dem kirchlichen Selbstverständnis heraushält. Ändert sich das nun grundlegend, greift der Staat in kirchliche Belange ein, was trotz aller nicht wegzudiskutierenden Ansprüche auf Gleichstellung durchaus auch kritisch zu hinterfragen ist. Die bisherige Rechtsauslegung dazu wurde über § 9 Allgemeines Gleichstellungsgesetz geführt. Die unterschiedliche Behandlung in der Beschäftigung wegen Religion und Weltanschauung wurde dort für zulässig empfunden, eben genau, damit die Kirchen Mitarbeitende gewinnen können, die dem kirchlichen Auftrag der Glaubensverkündung entsprechen (alle wirken an diesem Auftrag mit; siehe Präambel Mitarbeitervertretungsgesetz).

Die bayerische Landeskirche und ihre Diakonie hat sich frühzeitig mit den veränderten Rahmenbedingungen der beruflichen Mitarbeit auseinandergesetzt und mit Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission zum 28.04.2017 neue Rahmenvorgaben für die kirchlichen Arbeitsverhältnisse gefasst. An dieser Veränderung der Arbeitsrechtsregelung (ARR Berufl.

Mitarbeit 840) hat maßgeblich auch der vkm mitgewirkt. Grundlage bleibt nach wie aus den oben genannten Gründen das kirchliche Loyalitätsverständnis. Darüber hinaus gehen die Dienstgebervertreter in der Arbeitsrechtsregelung Verpflichtungen ein, speziell auf die Einrichtung ausgerichtete Maßnahmen für die neuen Mitarbeiter zum Kennenlernen des christlichen Selbstverständnisses und des Handelns auf Basis christlicher Werte durchzuführen. Die Glaubwürdigkeit der Kirche wird auch daran gemessen, in welcher Weise kirchliche und diakonische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihr Leben gestalten und ihre Aufgaben erfüllen (§ 6 ARR Ber. Mitarbeit). Dahinter steht der vkm!

Abzuwarten ist nun, wie sich die Diakonie Deutschland als Beklagte verhält. Sie hat die Möglichkeit, sich an das Bundesverfassungsgericht zu wenden. Der Entscheid dazu wird sicherlich in nächster Zeit nach ausführlicher Diskussion getroffen werden.

Wie das Bundesverfassungsgericht letztendlich über die Sache entscheiden würde, ist nicht vorhersehbar. Möglich ist danach wie vor alles. Entweder in der Sache eine Zustimmung zur Linie des EuGH oder aber auch durchaus der offene Konflikt zwischen EuGH und BVerwG, falls das Bundesverwaltungsgericht das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, resultierend aus Art. 140 GG als Teil der Verfassungsidentität der Bundesrepublik Deutschland für maßgeblich erachtet.

Für den vkm, Gerd Herberg,

\*Artikel 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG

„Die Mitgliedsstaaten können in Bezug auf ihre 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 annahmedieser Richtlinie bestehende Einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung der 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 Mitgliedsstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund. Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und andere öffentlichen und privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen 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“.