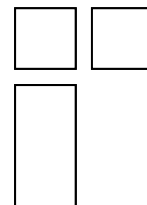


EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE IN BAYERN

DER LANDESKIRCHENRAT – LANDESKIRCHENAMT



Landeskirchenamt - Postfach 20 07 51 - 80007 München
1000

Landeskirchliche Dienststellen, Dekanate
Prodekanate, Gesamtkirchenverwaltungen,
kirchliche Verwaltungsstellen

Auskunft bei Herrn KVD Berlig
Referent für Arbeitsrecht
Telefon 089 5595 310
Fax 089 5595 8310
E-Mail gerhard.berlig@elkb.de

- mit der Bitte um Weiterleitung dieses Rundschreibens an alle Pfarrämter -

Az: 26/0 – 2/1 – 3

München, 4. Mai 2018

**EuGH, Urteil vom 17.04.2018 (Az: C-414/16) Fall Egenberger;
Kirchenzugehörigkeit und berufliche Mitarbeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

von dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 17. April 2018¹ haben Sie vermutlich über die Presse Kenntnis erlangt. Auf Ersuchen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat sich der EuGH in diesem Urteil mit der Frage der Kirchenzugehörigkeit für die Mitarbeit in Diakonie und Kirche befasst. Der wesentliche Inhalt des Urteils lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Das Erfordernis, dass Bewerber um eine bei der Kirche zu besetzende Stelle einer bestimmten Religion angehören, muss Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können. Dieses Erfordernis muss notwendig und angesichts des Ethos der Kirche aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten sein und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen.

Was bedeutet dieses Urteil für die Praxis der kirchlichen Stellenbesetzungsverfahren und wie ist es zu bewerten?

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass der EuGH das verfassungsrechtlich verankerte Recht auf kirchliche Selbstbestimmung nicht in Frage gestellt hat. Er stellt diesem Recht allerdings den Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gegenüber, aus dem jedem Einzelnen das Recht zusteht, nicht aufgrund seiner Religionszugehörigkeit benachteiligt zu werden. Er verlangt, dass ein Gericht überprüfen können muss, ob die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion für die Besetzung einer konkreten Stelle objektiv geboten und verhältnismäßig ist.

¹ Den Volltext des Urteils finden Sie im Internet unter „www.curia.europa.eu“.

Wie genau der Überprüfungsspielraum der Arbeitsgerichte in Zukunft aussehen wird, hängt von der genauen Analyse der ausführlichen Begründung des Urteils und dessen Umsetzung im deutschen Arbeitsrecht durch das BAG ab. Endgültige Schlussfolgerungen für die Praxis können heute noch nicht gezogen werden. Es ist erforderlich, die Entscheidung des BAG abzuwarten, das nun in den nächsten Monaten – auf der Grundlage des Spruchs aus Luxemburg – eine unmittelbar verbindliche Entscheidung treffen wird.

Für die Rechtslage in der ELKB ist darauf hinzuweisen, dass im vergangenen Jahr die Arbeitsrechtsrichtlinie Berufliche Mitarbeit (ARR Berufl. Mitarbeit, RS Nr. 840, insbesondere § 4) neu gefasst wurde. In Verbindung mit den Auslegungs- und Anwendungshinweisen ergeben sich differenzierte Anhaltspunkte für die Bewertung von kirchlichen Aufgaben und Berufsgruppen, auf die im konkreten Einzelfall Bezug genommen werden kann. Wir gehen nach gegenwärtigem Stand davon aus, dass diese Regelung mit der Rechtsprechung des EuGH vereinbar ist.

Für die Praxis der Stellenbesetzung empfehlen wir:

1. Die Anforderungen an die Kirchengliederung im konkreten Einzelfall ausführlich und durch die Bezugnahme auf die einschlägigen Normen und die Auslegungshinweise der ARR Berufl. Mitarbeit schriftlich, ggf. in den Unterlagen über die jeweilige Planstelle (Registrierungsordnung Gruppe 27), zu dokumentieren.
2. Bei Tätigkeiten, die unter § 4 Abs. 3 der ARR Berufl. Mitarbeit fallen (Tätigkeiten ohne Leitungsfunktion und mit einfachen Loyalitätsanforderungen), den Ausschreibungstext wie folgt zu formulieren:

„Wir erwarten grundsätzlich, aber nicht zwingend, die Zugehörigkeit zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern oder einer anderen Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.“
3. Das Auswahlverfahren zu dokumentieren, insbesondere festzuhalten, weshalb Bewerber ohne Kirchenmitgliedschaft nicht berücksichtigt wurden (z. B. fachliche Eignung, persönlicher Eindruck im Vorstellungsgespräch, unvollständig gefasste Bewerbung usw.).
4. Absagen von eingegangenen Bewerbungen neutral und ohne Hinweis auf die Religionszugehörigkeit zu fassen.

Für interessierte Leser fügen wir die Pressemeldungen des EuGHs und der EKD (Anlagen 1 und 2) bei.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Nikolaus Blum
Oberkirchenrat und Leiter des Landeskirchenamtes