

## GOEDOC – Dokumenten- und Publikationsserver der Georg-August-Universität Göttingen

---

---

2019

### Kirchen unter Rechtfertigungsdruck

–

Das Spannungsverhältnis von kirchlichem Individualarbeitsrecht und europäischem  
Antidiskriminierungsrecht

Paula Staats, Göttingen

GÖTTINGER E-PAPERS ZU RELIGION UND RECHT (GÖPRR)

Nr. 15

---

Staats, Paula: Kirchen unter Rechtfertigungsdruck : das Spannungsverhältnis von kirchlichem  
Individualarbeitsrecht und europäischem Antidiskriminierungsrecht  
Göttingen : GOEDOC, Dokumenten- und Publikationsserver der Georg-August-Universität, 2019  
(Göttinger E-Papers zu Religion und Recht 15)

Verfügbar:

PURL: <http://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl/?webdoc-3988>

URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:webdoc-3988-4>

## Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

### *Erschienen in der Reihe*

GÖTTINGER E-PAPERS ZU RELIGION UND RECHT (GÖPRR)

ISSN: 2194-2544

### *Herausgeber der Reihe*

Prof. Dr. Hans Michael Heinig

Georg-August-Universität Göttingen

Lehrstuhl für Öffentliches Recht, insb. Kirchen- und Staatskirchenrecht

Kirchenrechtliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland, Göttingen

---

---

Abstract: Als Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts kann die Kirche von ihren Arbeitnehmern die christliche Religionszugehörigkeit sowie ein religiös begründetes loyales Verhalten verlangen. Im Spannungsverhältnis dazu steht der effektive Schutz vor religiöser Diskriminierung, dessen Bedeutung und Notwendigkeit der EuGH in seiner aktuellen Judikatur hervorhebt. Anders als die bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts will der EuGH das kirchliche Selbstbestimmungsrecht zugunsten eines effektiven Diskriminierungsschutzes einschränken. Angesichts der zwei vielbeachteten Urteile des EuGH aus dem Jahre 2018 (Vera Egenberger und Chefarztfall) wird in dieser Arbeit untersucht, inwieweit die Sonderrechte und Privilegien des kirchlichen Individualarbeitsrechts in Form der weitgehenden Selbstordnung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse bestehen bleiben.

Die Möglichkeit und Gebotenheit einer säkularen gerichtlichen Kontrolle kirchlicher Arbeitsrechtsentscheidungen und der damit verbundenen beruflichen Anforderungen führt zu einem vollen staatlichen Rechtsschutz zugunsten der kirchlichen Arbeitnehmer. Das Bundesverfassungsgericht hat die Möglichkeit, auf die Judikatur des EuGH mittels Ultra Vires oder Identitätskontrolle zu reagieren. Die neue Rechtsprechung und die damit verbundenen unumgänglichen Auswirkungen auf die kirchliche Einstellungspraxis und die Loyalitätsanforderungen stehen dabei nicht im Widerspruch zu kirchlichen Interessen. Vielmehr ergibt sich gerade aus dem erhöhtem Begründungsaufwand die Chance zur Festigung des kirchlichen Ethos und Stärkung der Glaubwürdigkeit der Kirchen.

Schlüsselwörter: Kirchliches Selbstbestimmungsrecht; kirchliches Individualarbeitsrecht; europarechtlicher Diskriminierungsschutz; § 9 AGG; Art. 17 AEUV; Überprüfungskompetenz staatlicher Gerichte

**Kirchen unter Rechtfertigungsdruck:  
Das Spannungsverhältnis von kirchlichem Individualarbeitsrecht und europäischem  
Antidiskriminierungsrecht\***

*Paula Staats, Göttingen*

*A. Einführung*

Die Kirche ist mit 1,2 Millionen Beschäftigten der zweitgrößte Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland.<sup>1</sup> In sozialen Bereichen kommt der Kirche eine bedeutende Position zu. Insbesondere als Krankenhausträger, aber auch in anderen sozialen Bereichen ist sie vor Ort häufig alleiniger Arbeitgeber.<sup>2</sup> In zahlreichen Regionen stellt sich damit das Problem eines faktischen Einstellungsmonopols der Kirche.<sup>3</sup> Das kirchliche Arbeitsrecht ist daher von hoher Relevanz für zahlreiche Arbeitnehmer und verdeutlicht die Notwendigkeit eines effektiven Diskriminierungsschutzes.

Im Spannungsverhältnis dazu steht das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihr Interesse an der christlichen Religionszugehörigkeit ihrer Arbeitnehmer sowie an einem und loyalen und aufrichtigem Verhalten im Sinne des kirchlichen Selbstverständnisses. Die Freiheit zur Kündigung oder Verweigerung der Einstellung bei fehlender Religionszugehörigkeit oder bei Verletzung religiös begründeter Verhaltenspflichten wie beispielsweise der Wiederheirat oder der Homosexualität sind Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Diesem wurde durch das Bundesverfassungsgericht bislang stets Vorrang vor dem Diskriminierungsschutz gewährt. Das Bundesverfassungsgericht war dabei nicht bereit, das kirchliche Selbstbestimmungsrecht zugunsten des Diskriminierungsschutzes einzuschränken.

Der EuGH hingegen hebt in seiner aktuellen Judikatur das Erfordernis eines effektiven Schutzes vor religiös motivierter Diskriminierung hervor, welches mit dem kirchlichen

---

\* Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2019/19 an der Georg-August-Universität Göttingen als Seminararbeit im Seminar zum Recht diakonischer Praxis bei Prof. Dr. Hans Michael Heinig von Paula Staats angefertigt.

<sup>1</sup> Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, *Katholische Kirche in Deutschland, Zahlen und Fakten 2015/16* (Arbeitshilfen Nr. 287), S. 41; *Cranshaw*, npoR 2018, 245; *Schliemann*, in: FS für Richardi, 959.

<sup>2</sup> *Fremuth*, EuZW 2018, 723, 724.

<sup>3</sup> *Stein*, in: Wendeling-Schröder/Stein-AGG-Kommentar, Rn. 40.

Selbstbestimmungsrecht in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden müsse. Zwischen Bundesverfassungsgericht und EuGH besteht damit ein gravierender Dissens.<sup>4</sup>

2018, das Jahr vor dem 70-jährigen Jubiläum des Grundgesetzes, könnte damit ein bedeutames Jahr für die Kirchengeschichte werden. Einige der vor knapp 70 Jahren aus den Weimarer Staatskirchenartikeln in die neue Verfassung hinübergeretteten Sonderrechte und Privilegien der Kirchen könnten sich dem Ende zuneigen.<sup>5</sup> Gestützt durch das Bundesverfassungsgericht kann dem deutschen Staatskirchenrecht nur der EuGH gefährlich werden.<sup>6</sup> So wurde schon 1999 vor der „supranationalen Walze“ gewarnt, die über das deutsche Staatskirchenrecht hinwegzurollen drohe.<sup>7</sup>

Inwiefern die neue Judikatur des EuGH bezüglich des europäischen Antidiskriminierungsrechts eine ernsthafte Bedrohung oder gar das Ende der Besonderheiten des kirchlichen Individualarbeitsrecht darstellt, wird in dieser Arbeit zu untersuchen sein.

Dafür gilt es zunächst auf nationaler Ebene die Besonderheiten des kirchlichen Individualarbeitsrechts als Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts herauszuarbeiten und anschließend die Reichweite der Verankerung der kirchlichen Autonomie im Europarecht zu untersuchen. Im Rahmen des europarechtlichen Diskriminierungsschutzes wird insbesondere auf den in der „Antidiskriminierungsrichtlinie“ verankerten besonderen Rechtfertigungstatbestand der Kirchen für Diskriminierungen und die Umsetzung ins deutsche Recht einzugehen sein. Anhand der bisherigen Rechtsprechung des Bundeiverfassungsgerichts und der neuen Rechtsprechung des EuGH bleibt darzulegen, inwieweit eine gerichtliche Kontrolle kirchlicher Arbeitsrechtsentscheidungen möglich und geboten ist und wie das Bundeiverfassungsgericht auf die Judikatur des EuGH reagieren könnte.

## *B. Nationaler Überblick*

### I. Das Kirchliche Selbstbestimmungsrecht

Die Stellung der Kirchen, Religions- sowie Weltanschauungsgemeinschaften wird verfassungsrechtlich durch Art. 4 GG, insbesondere aber durch die durch Art. 140 GG inkorporierten Art. 136-141 der WRV bestimmt.<sup>8</sup> Die Kirchenautonomie als normtheoretische Grundla-

---

<sup>4</sup> *Klocke/Wolters*, BB 2018, 1460.

<sup>5</sup> Vgl. *Janisch*, Willkommen im Rechtsstaat, SZ vom 26.10.2018.

<sup>6</sup> *Junker*, EuZA 2018, 304, 318.

<sup>7</sup> Vgl. *Isensee*, in: FS für Listl, 67, 73.

<sup>8</sup> *Unruh*, in: Mangoldt/Klein/Starck, GG, Art. 140 Rn. 8ff.; *Richardj*, Arbeitsrecht in der Kirche, § 1 Rn. 11 f.

ge des kirchlichen Arbeitsrechts ist dabei in Art. 137 Abs. 3 WRV verankert, der aufgrund des Art. 140 GG geltendes Verfassungsrecht ist.<sup>9</sup> Das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften als Ausfluss der korporativen Religionsfreiheit ist somit verfassungsrechtlich garantiert.<sup>10</sup>

Das Selbstbestimmungsrecht umfasst allen voran die Befugnis der Religionsgemeinschaften ihre internen Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des geltenden Gesetzes zu verwalten.<sup>11</sup> Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht bedeutet somit gerade keine Ausklammerung aus der staatlichen Rechtsordnung, sondern verleiht der Kirche lediglich eine verfassungsrechtliche Sonderstellung innerhalb der staatlichen Rechtsordnung.<sup>12</sup>

Zuletzt wurde das Selbstbestimmungsrecht und das glaubensdefinierte Selbstverständnis der Kirchen durch die Entscheidung des Bundesverfassungsrechts gestärkt, wonach es den Kirchen obliegt, das kirchliche Proprium als Eigenart des kirchlichen Dienstes zu formulieren.<sup>13</sup>

## II. Das kirchliche Individualarbeitsrecht

Zu den von den Religionsgemeinschaften selbstständig zu verwaltenden Angelegenheiten gehört insbesondere auch die arbeits- und dienstrechtliche Gestaltung der Rechtsverhältnisse zu ihren Beschäftigten.<sup>14</sup>

Die evangelische Kirche hat kein eigenes Arbeitsrecht geschaffen, sondern wendet grundsätzlich das säkulare Individualarbeitsrecht an.<sup>15</sup>

Als Folge des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen wird das allgemeine Arbeitsrecht jedoch auf vielfältige Weise modifiziert und angepasst. Den Besonderheiten des kirchlichen Selbstverständnisses und den damit einhergehenden Charakteristika des kirchlichen Dienstes wird dabei als Ausdruck der besonderen Stellung der Kirchen Rechnung getragen.<sup>16</sup> Ar-

---

<sup>9</sup> *Fey/Joussen/Steuernagel*, Das Arbeits- und Tarifrecht der Ev. Kirche, 179.

<sup>10</sup> *Korioth*, in: *Maunz/Dürig*, 84. EL August 2018, Art. 140 Rn. 30.

<sup>11</sup> Vgl. *Dill*, ZRP 2003, 318, 319.

<sup>12</sup> *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, § 1 Rn. 16.

<sup>13</sup> BVerfG, Beschl. v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, BVerfGE 137, 273 Rn. 101.

<sup>14</sup> *Benecke*, in: *BeckOGK-AGG*, § 9 Rn. 7.

<sup>15</sup> *Fey/Joussen/Steuernagel*, Das Arbeits- und Tarifrecht der Ev. Kirche, 44.

<sup>16</sup> *Joussen*, RdA 2003, 32.

beitsverträgen können die Kirchen das besondere Leitbild der Religion zugrunde legen.<sup>17</sup> Bei den katholischen und evangelischen Kirchen gilt insofern das Leitbild der „christlichen Dienstgemeinschaft“.<sup>18</sup> Als elementarer Bestandteil der korporativen Religionsfreiheit sind neben der Bestimmung der Eigenart des kirchlichen Dienstes auch die daraus folgenden Anforderungen an kirchliche Mitarbeiter verfassungsrechtlich geschützt.<sup>19</sup>

### 1. Kirchenzugehörigkeit

Ein wesentlicher Unterschied zum allgemeinen Individualarbeitsrecht besteht darin, die Kirchenmitgliedschaft nach der Vorgabe der Anstellungskörperschaft als unbedingte Voraussetzung der Einstellung vorauszusetzen. Die evangelische Kirche hat 2016 daran festgehalten, dass nach § 3 Abs. 1 der überarbeiteten Loyalitätsrichtlinie der EKD jeder Mitarbeiter evangelisch sein müsse.<sup>20</sup> Die Beschäftigungschancen hängen damit entscheidend von der Konfession ab. Dies gilt im Allgemeinen als diskriminierendes Vorgehen des Arbeitgebers.<sup>21</sup>

### 2. Besondere Loyalitätsobliegenheiten

Neben den innerdienstlichen Verpflichtungen können nur in Ausnahmefällen zusätzliche außerdienstliche Verpflichtungen als private Lebensführungspflichten bestehen.<sup>22</sup> Grundsätzlich ist es nicht erlaubt, arbeitsvertraglich besondere Loyalitätspflichten zu vereinbaren,<sup>23</sup> sodass eine Sanktionierung bei nicht-kirchlichen Arbeitgebern regelmäßig eine unzulässige Diskriminierung darstellt.<sup>24</sup>

Aufgrund des verfassungsrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechts der Kirche kann diese als Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern auch im außerdienstlichen Bereich bestimmte Verhaltensformen verlangen. Den Kirchen sind damit Vorgaben möglich, die den

---

<sup>17</sup> *Benecke*, in: BeckOGK-AGG, § 9 Rn. 7.

<sup>18</sup> Grdl. BVerfG, Beschl. v. 04.06.1985 - 2 BvR 1703/83, BVerfGE 70, 138; vgl. dazu ausführlich *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, § 4 Rn. 7 ff.

<sup>19</sup> *Junker*, NJW 2018, 1850.

<sup>20</sup> *Joussen*, EuZA 2018, 421, 423.

<sup>21</sup> *Cranshaw*, npoR 2018, 245.

<sup>22</sup> *Reichegger*, Die Auswirkungen der RL 2000/78/EG auf das kirchliche ArbR, 13.

<sup>23</sup> *Rüfner*, in: HdbSTK KirchR, 901.

<sup>24</sup> *Cranshaw*, npoR 2018, 245.

weltlichen Arbeitgebern nicht möglich sind.<sup>25</sup> Dies umfasst die Beachtung der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre und der fundamentalen Verpflichtungen, die sich aus der Zugehörigkeit der Kirche ergeben.<sup>26</sup> Ist der Kern des kirchlichen Dienstes betroffen, muss die Kirche grundlegende Verstöße ihrer Dienstnehmer gegen ihre Lehren nicht hinnehmen.<sup>27</sup> Die evangelische Kirche stellt dabei an ihre Arbeitnehmer die Mindestanforderung auf, die evangelische Prägung der Einrichtung zu achten.<sup>28</sup> Ihren religiös geprägten Auftrag muss die Kirche mit der Dienstleistung erfüllen können.<sup>29</sup> Der Staat respektiert insofern die Verankerung eines Pflichtenkanons in innerkirchlichen Ordnungen.<sup>30</sup>

### C. Kirchliche Autonomie im Europarecht

#### I. Die korporative Religionsfreiheit nach Art. 10 GRCh

Die Garantie der Religionsfreiheit in Art. 10 Abs. 1 GRCh stimmt beinahe wörtlich mit der Garantie der Religionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention überein, dem der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte die Gewährleistung des Kernbestands eines kirchlichen Selbstbestimmungsrechts entnimmt.<sup>31</sup>

Nach Art. 52 Abs. 3 GRCh soll den in der Europäischen Grundrechte-Charta enthaltenen Rechten, welche den durch die Europäischen Menschenrechtskonvention garantierten Rechten entsprechen, die gleiche Bedeutung und Tragweite zukommen, wie sie in der Europäischen Menschenrechtskonvention verliehen wird. Somit kommt auch der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte hinsichtlich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts als Ausdruck der korporativen Religionsfreiheit unmittelbare Bedeutung für die Auslegung der Gewährleistung der Religionsfreiheit in Art. 10 Abs. 1 GRCh zu.<sup>32</sup>

---

<sup>25</sup> Reichegger, Die Auswirkungen der RL 2000/78/EG auf das kirchliche ArbR, 13; Thüsing, in: MÜKo-BGB, § 9 AGG Rn. 27.

<sup>26</sup> Reichegger, Die Auswirkungen der RL 2000/78/EG auf das kirchliche ArbR, 13.

<sup>27</sup> Thüsing, in: MÜKo-BGB, § 9 AGG Rn. 24, 27.

<sup>28</sup> Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der evangelischen Kirche, Abl. der EKD v. 15.1.2017, 11 f.

<sup>29</sup> Richardi, in: Münchener Handbuch Arbeitsrecht, § 193 Rn. 17.

<sup>30</sup> Fuchs/Baumgärtner, in: BeckOK-BGB, AGG § 9 Rn. 3.

<sup>31</sup> Vgl. grdl. EGMR, Urt. v. 26. 10. 2000, 30985/96 – *Hasan und Chaush/Bulgarien*; Weber, in: FS für Sellner, 19, 21 m. w. N.; Schäfer, Das kirchliche Arbeitsrecht in der europäischen Integration, 3 f. m.w.N.

<sup>32</sup> Weber, NVwZ 2011, 1485, 1491.

Der Schutzbereich des Art. 10 GRCh umfasst auch die kollektive Religionsfreiheit und das religionsgemeinschaftliche Selbstbestimmungsrecht. So ist auch im Recht der Europäischen Union zumindest der Kernbestand des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet.<sup>33</sup>

## II. Primärrecht des Art. 17 AEUV

Nach Art. 17 Abs. 1 AEUV, der die „Kirchenerklärung von Amsterdam“ aus dem Jahre 1997 festgeschrieben und auf die Vertragsebene gehoben hat, „achtet“ die Union „den Status“, den Kirchen und Religionsgemeinschaften „nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften genießen“.<sup>34</sup> Die Regelung stellt ausdrücklich klar, dass zur Achtung der nationalen Identität der Mitgliedstaaten auch die Achtung des nationalen Religionsverfassungsrechts gehört. Sie ist damit als Bekräftigung und Konkretisierung der Verpflichtung der Europäischen Union zur Achtung der nationalen Identität der Mitgliedstaaten nach Art. 4 Abs. 2 EUV zu verstehen.<sup>35</sup>

Der EuGH stellt insofern zutreffend fest, „dass Art. 17 Abs. 1 AEUV die Neutralität der Union demgegenüber, wie die Mitgliedstaaten ihre Beziehungen zu den Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften gestalten, zum Ausdruck bringt“.<sup>36</sup>

### *D. Europarechtlicher Diskriminierungsschutz*

Im Spannungsverhältnis zur kirchlichen Autonomie steht der europarechtliche Diskriminierungsschutz. Im vorliegenden Abschnitt gilt es daher zunächst die europarechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes sowie die „Antidiskriminierungsrichtlinie“ und ihre Umsetzung in das nationale Recht zu erörtern.

---

<sup>33</sup> Koriath, in: Maunz/Dürig, 84. EL August 2018, Art. 140 Rn. 39; Weber, NVwZ 2011, 1485, 1491.

<sup>34</sup> Wortlaut des 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.

<sup>35</sup> Weber, NVwZ 2011, 1485, 1486 f.; Thüsing/Mathy, RIW 2018, 559, 561.

<sup>36</sup> EuGH, Rs. C-414/16, Egenberger, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 58.



## I. Grundsätzliche Unzulässigkeit des Diskriminierungsmerkmals der Religion

### 1. Allgemeines Diskriminierungsverbot Art. 21 Abs. 1 GRCh

Art. 21 Abs. 1 GRCh stellt ein umfassendes Recht des Unionsbürgers auf Schutz vor Diskriminierungen dar und nennt als erstes personengebundenes Diskriminierungsmerkmal die Religion. Damit flankiert Art. 21 GRCh das in Art. 10 GRCh garantierte Grundrecht der individuellen Religionsfreiheit und sichert dieses ab.<sup>37</sup>

### 2. Die „Antidiskriminierungsrichtlinie“

Art. 19 Abs. 1 AEUV ermächtigt die Europäische Gemeinschaft, umfassend Maßnahmen zu erlassen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.<sup>38</sup>

Durch die vom europäischen Gesetzgeber erlassene Richtlinie 2000/78/EG soll jegliche Diskriminierung aufgrund der in der Richtlinie genannten persönlichen Merkmale, insbesondere wegen der Religion, in Beschäftigung und Beruf auf nationalstaatlicher Ebene ausgeschlossen werden.<sup>39</sup>

Das sekundärrechtliche Diskriminierungsverbot der Richtlinie, welches als Konkretisierung des allgemeinen Diskriminierungsverbots aus Art. 21 I GRCh zu verstehen ist, zielt damit auf den Schutz des Grundrechts der Arbeitnehmer ab, nicht aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> von Diest, Änderungen im Diskriminierungsschutz durch die GRCh, 200, 262.

<sup>38</sup> Vgl. Jousen, RdA 2003, 32, 36; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 1 Rn. 37.

<sup>39</sup> Rothballer, Berufliche Anforderungen im AGG, 21; Schliemann, in: FS für Richardi, 959, 970.

<sup>40</sup> EuGH, Rs. C-414/16, Egenberger, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 50; Ziel der RL ist nach ihrem Art. 1 „die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf“.

## II. Ausnahme nach Art. 4 Abs. 2 der RL als besonderer Rechtfertigungstatbestand

Um den sich aus dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht ergebenden Interessen gerecht zu werden, sieht Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie für Religionsgemeinschaften hinsichtlich des Verbotes religiöser Diskriminierung eine Ausnahme vor.<sup>41</sup>

Danach können die Mitgliedstaaten in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen Bestimmungen beibehalten oder vorsehen, wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder Weltanschauung dieser Person eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.<sup>42</sup>

Dabei setzt die Richtlinie keinen eigenen europarechtlichen Standard, sondern schützt vielmehr den Bestand der bestehenden mitgliedstaatlichen Rechtslage. Als Rechtsgrundlage für die vielfältigen Besonderheiten der Einzelstaaten ist die Norm somit vor dem Hintergrund des mitgliedstaatlichen Religionsrechts auszulegen, wobei die Voraussetzungen des Art. 4 Abs. 2 als europarechtliche Bedingungen für den gewährten Bestandschutz die mitgliedstaatliche Praxis begrenzen, um ein Leerlaufen der Konditionierungen zu verhindern.<sup>43</sup> Dies führt zu einer Varianz des durch die Richtlinie gerechtfertigten Bereichs an Ungleich-

---

<sup>41</sup> *Schliemann*, in FS für Richardi, 959, 970 f.; Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27. 11. 2000, Amtsblatt EG 2000 L 303/16, Nr. L 281 v. 31. 12. 2000, S. 18 ff.

<sup>42</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27.11. 2000, Amtsblatt EG 2000 L 303/16, Nr. L 281 v. 31. 12. 2000, S. 18 ff; Wortlaut von Art. 4 Abs. 2: 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. 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.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder 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.

<sup>43</sup> *Heinig*, Öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, 473.

behandlungen aus religiösen Gründen, zugleich aber zu der Festlegung eines „fixen europarechtlichen Minimalstandards“.<sup>44</sup>

Diesen europarechtlichen Standard hat der EuGH in seiner neuen Rechtsprechung detailliert bestimmt und ist im Folgenden zu erläutern.

#### 1. Auslegung des Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 1 der RL

a) Der Begriff der „wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung“

Fraglich ist zunächst, wann die religiöse Überzeugung einer Person eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellen kann und was unter den drei zu prüfenden Kriterien der Richtlinie zu verstehen ist.

Die Verwendung des Adjektivs „wesentlich“ bedeutet, dass nach dem Willen des Unionsgesetzgebers die Religionszugehörigkeit, auf der das Ethos der in Rede stehenden Kirche oder Organisation beruht, aufgrund der Bedeutung der beruflichen Tätigkeit für die Bekundung dieses Ethos oder die Ausübung des in Art. 17 AEUV und in Art. 10 GRCh anerkannten Rechts auf Autonomie der jeweiligen Kirche oder Organisation notwendig erscheinen muss.<sup>45</sup>

Die Verwendung des Ausdrucks „rechtmäßig“ zeigt den Willen des Unionsgesetzgebers, dass die Anforderung hinsichtlich der Religionszugehörigkeit nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels ohne Bezug zu dem Ethos oder zur Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie dienen darf.<sup>46</sup>

Der Begriff „gerechtfertigt“ impliziert, dass es der Kirche oder Organisation obliegt im Lichte der Umstände des Einzelfalls darzutun, ob die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist.

Die Anforderung bezüglich der Religionszugehörigkeit erwiese sich dann als tatsächlich notwendig.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> *Heinig*, Öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, 473.

<sup>45</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn 65; vgl. EuGH, Rs. C-68/17, *IR gegen JQ*, ECLI:EU:C:2018:696 Rn 51.

<sup>46</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn 66; vgl. EuGH, Rs. C-68/17, *IR gegen JQ*, ECLI:EU:C:2018:696 Rn 52.

<sup>47</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn 67; vgl. EuGH, Rs. C-68/17, *IR gegen JQ*, ECLI:EU:C:2018:696 Rn 53.

Die Judikatur des EuGH verschiebt somit die Begründungs- und Darlegungslast zulasten kirchlicher Träger und setzt die Kirchen unter einen Begründungs- und Rechtfertigungsdruck.<sup>48</sup>

#### b) Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Im Gegensatz zu Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie sieht Art. 4 Abs. 2 gerade nicht ausdrücklich die Angemessenheit der jeweiligen von der Kirche oder Organisation getroffenen beruflichen Anforderung vor. Sie bestimmt jedoch, dass jede Ungleichbehandlung unter anderem die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten muss. Dazu zählt auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.<sup>49</sup> Die fraglichen Anforderungen müssen daher auch angemessen sein und dürfen nicht über das zur Erreichung des angestrebten Ziels Erforderliche hinausgehen.<sup>50</sup>

Eine solche Verhältnismäßigkeitsprüfung setzt die Möglichkeit verbliebener Abwägungsdefizite voraus, was zur Folge hat, die Belange des Arbeitnehmerschutzes gegen die Belange der Autonomie der Kirchen abschließend abzuwägen.<sup>51</sup>

#### c) Differenzierung nach Art der Tätigkeit

Art. 4 Abs. 2 S. 1 der Richtlinie 2000/78/EG sieht ausweislich seines Wortlauts vor, dass es von der „Art“ der fraglichen Tätigkeit oder den „Umständen“ ihrer Ausübung abhängt, ob die Religion oder Weltanschauung eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation“ darstellen kann.<sup>52</sup>

Nach dem Wortlaut der Norm und dem Willen der Kommission kommen daher nur für bestimmte Arbeitsplätze und Tätigkeiten einer Organisation, die religiöse Werte vertritt, Arbeitnehmer mit einer entsprechenden religiösen Überzeugung in Betracht.<sup>53</sup>

Nach Maßgabe des Art. 4 Abs. 2 hängt die Rechtmäßigkeit einer Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung vom objektiv überprüfbaren Vorliegen eines direkten Zusammenhangs zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit ab. Dieser Zusammenhang kann sich dabei aus der Art der Tä-

---

<sup>48</sup> Vgl. *Krimphove*, ArbRAktuell 2018, 511, 513; *Reichold/Beer*, NZA 2018, 681, 683.

<sup>49</sup> Vgl. in diesem Sinne die Urteile vom 6. März 2014, *Siragusa*, C-206/13, EU:C:2014:126, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 9. Juli 2015, *K und A*, C-153/14, EU:C:2015:453, Rn. 51.

<sup>50</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 68.

<sup>51</sup> *Reichold/Beer*, NZA 2018, 681, 683.

<sup>52</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 62; *Joussen*, RdA 2003, 32, 37.

<sup>53</sup> Vgl. *Joussen*, RdA 2003, 32, 37.

tigkeit ergeben, zum Beispiel bei der Mitwirkung an der Bestimmung des Ethos oder einer Verbindung zum Verkündigungsauftrag desselben, sowie aus den Umständen ihrer Ausübung wie der glaubwürdigen Vertretung nach außen.<sup>54</sup>

Danach kommt es auf die konkrete Tätigkeit und ihre Nähe zum Verkündigungsauftrag der Kirche an,<sup>55</sup> was auf eine Unterscheidung zwischen verkündigungsnahen und verkündigungsfernen Tätigkeiten hinauslaufen wird.<sup>56</sup>

Teilweise wird jegliche Differenzierung nach Art der Tätigkeit abgelehnt.<sup>57</sup> Begründet wird dies mit historischen Erwägungen. Der europäische Gesetzgeber habe sich von einer Beschränkung auf bestimmte Arbeitsverhältnisse zugunsten einer Generalklausel verabschiedet.<sup>58</sup>

Auch das Verbot der Einmischung in kirchliche Angelegenheiten als Ausdruck der Garantie der Religionsfreiheit spräche gegen eine solche Differenzierung.<sup>59</sup> Der europäische Gesetzgeber habe in der Richtlinie deutlich gemacht, die nationalen kirchlichen Rechtssysteme mit ihren jeweiligen Besonderheiten zu respektieren und auch nicht im Rahmen der Antidiskriminierung in diese eingreifen zu wollen.<sup>60</sup>

Zudem sei die einheitliche Behandlung verschiedener Dienste ein wesentliches Element des kirchlichen Dienstes, sodass Caritas und Diakonie als ebenso zentral wie die Verkündigung und Lehre anzusehen seien.<sup>61</sup> Eine Differenzierung nach dem Grad der Verkündigungsnähe der jeweiligen Tätigkeit widerspreche insofern dem Leitbild einer aus allen Arbeitnehmern eines kirchlichen Arbeitgebers bestehenden christlichen Dienstgemeinschaft und sei aus diesem Grunde mit dem kirchlichen Selbstverständnis unvereinbar.<sup>62</sup>

Wird eine Differenzierung nach Art der Tätigkeit indes für zulässig gehalten, so sei ein objektiver Maßstab für die Beurteilung, ob bei einer Einstellung von kirchlichen Mitarbeitern

---

<sup>54</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257, Rn. 63.

<sup>55</sup> *Korthaus*, Das neue Antidiskriminierungsrecht, 119; *Jacobs*, RdA 2018, 263, 267.

<sup>56</sup> *Junker*, EuZA 2018, 304, 324.

<sup>57</sup> *Schoenauer*, Die Kirchenklausel des § 9 AGG, 173; *Joussen*, RdA 2003, 32, 37; *Adomeit/Mohr*, AGG, § 9 Rn. 22 ff.; *Thüsing*, Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz, Rn. 480 m.w.N.

<sup>58</sup> *Hanau/Thüsing*, Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht, 33 f.; zur Entstehungsgeschichte vgl. ebenda 27 ff.

<sup>59</sup> *Dill*, ZRP 2003, 318, 320.

<sup>60</sup> *Fey/Joussen/Steuernagel*, Das Arbeits- und Tarifrecht der Ev. Kirche, 18.

<sup>61</sup> *Hanau/Thüsing*, Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht, 33 f.

<sup>62</sup> *Oppermann/Classen/Nettesheim*, Europarecht, § 17 Rn. 73; *Dill*, ZRP 2003, 318, 320; *Classen*, in: GHN, AEUV Art. 17 Rn. 62.

die Religionszugehörigkeit verlangt werden könne bzw. welche Loyalitätsanforderungen gestellt werden können, abzulehnen.<sup>63</sup>

Staatlichen Gerichten wird nicht die Kompetenz zur Beurteilung anhand weltlicher Maßstäbe zugestanden, da dadurch in den inneren Kernbereich des kirchlichen Selbstverständnisses eingegriffen werde.<sup>64</sup> Stattdessen müsse vielmehr eine Festlegung der Tätigkeiten, bei denen nach der Religionszugehörigkeit zu differenzieren sei, aufgrund des kirchlichen Selbstverständnisses allein durch die Kirchen und kirchlichen Einrichtungen erfolgen.<sup>65</sup>

Anhand objektiver Maßstäbe kann auch der Gesetzgeber Tätigkeiten bestimmen, für die die religiöse Überzeugung keinerlei Rolle spielt.<sup>66</sup> Jedoch können unzweifelhaft allein die Kirchen bestimmen, was religiöses Ethos sei. Sie denken zuweilen strenger als die säkulare Welt, der Beurteilungsspielraum solle zumindest in zweifelhaften Fällen bei den Kirchen liegen.<sup>67</sup>

d) Auslegung im Lichte des Art. 17 AEUV

Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie ist ferner im Lichte des Primärrechts des Art. 17 AEUV auszulegen.<sup>68</sup> Zum verfassungsrechtlichen Status der Kirchen i.S.d. Art. 17 AEUV gehört dabei insbesondere das im Grundgesetz verbürgte Selbstbestimmungsrecht.<sup>69</sup>

Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie zielt erkennbar auf einen privilegierten Rechtfertigungsmaßstab im kirchlichen Bereich ab und könnte unter besonderer Gewichtung des Primärrechts des Art. 17 AEUV so ausgelegt werden, dass er den Kirchenrechtspluralismus der Mitgliedstaaten respektiert und die Kirchenautonomie nicht einschränkt.<sup>70</sup>

Der in Art. 17 AEUV explizit geäußerte Wille des europäischen Gesetzgebers besagt, dass er nicht in die von den jeweiligen nationalen Rechtsordnungen gewährte Entscheidungsfreiheit der dortigen Kirchen eingreifen wolle.<sup>71</sup> Sekundärrecht müsse folglich den Status der

---

<sup>63</sup> Fey/Joussen/Steuernagel, Das Arbeits- und Tarifrecht der Ev. Kirche, 19.

<sup>64</sup> Thüsing/Mathy, BB 2018, 2805, 2808; Thüsing/Mathy, RIW 2018, 559, 562; Greiner, NZA 2018, 1289, 1291.

<sup>65</sup> Bauer/Krieger/Günther, AGG EntgTranspG, AGG § 9 Rn. 13 f. m.w.N; Schlachter, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, AGG § 9 Rn. 1.

<sup>66</sup> Jacobs, RdA 2018, 263, 267; Korthaus, Das neue Antidiskriminierungsrecht, 119.

<sup>67</sup> Korthaus, Das neue Antidiskriminierungsrecht, 119.

<sup>68</sup> Zum Wortlaut vgl. Fn. 34.

<sup>69</sup> Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 1 Rn. 34.

<sup>70</sup> Greiner, NZA 2018, 1289, 1291.

<sup>71</sup> Vgl. Joussen, RdA 2003, 32, 37.

Kirchen unangetastet lassen.<sup>72</sup> Art.17 AEUV ließe sich somit als negative Kompetenznorm beschreiben.<sup>73</sup>

Eine vollkommene Bereichsausnahme für die Kirchen von unionalem Recht kann in Art. 17 AEUV wohl nicht gesehen werden. Jedoch könnte das Achtungsgebot eine Schranke für die Kompetenzausübung der europäischen Organe darstellen.<sup>74</sup> Folglich steht die Einordnung des Art. 17 AEUV als eine lediglich begrenzt bedeutsame Abwägungsposition, die den Freiraum für gesellschaftliche Selbstorganisation spürbar begrenze, in der Kritik.<sup>75</sup>

Dieser Kritik lässt sich die Entstehungsgeschichte des Art. 17 AEUV entgegenhalten. Dieser stellt einen Kompromiss zwischen denjenigen Staaten dar, die im Vertrag von Amsterdam die Erwähnung des christlichen Erbes Europas wünschten und denjenigen Staaten, die auf der klaren Trennung von Kirche und Staat beharrten. Art. 17 AEUV ist somit zwar ein Bekenntnis zur Neutralität der EU, führt hingegen aber nicht zum Vorrang mitgliedstaatlicher Besonderheiten vor Grundrechten und Grundsätzen der Union wie dem Diskriminierungsverbot des Art. 21 Abs. 1 GRCh.<sup>76</sup>

Zudem entspricht der Wortlaut des Art. 17 AEUV im Kern dem der Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften, die der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügt worden ist und auf welche ausdrücklich im 24. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78/EG Bezug genommen wird. Dies macht deutlich, dass die Erklärung, welche auf die geltenden Rechtsvorschriften und einzelstaatlichen Gepflogenheiten verweist, durch den Unionsgesetzgeber beim Erlass der Richtlinie und insbesondere des Art. 4 Abs. 2 Berücksichtigung gefunden haben muss.<sup>77</sup>

Die heute geltende Ausgestaltung des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG weist darauf hin, dass das Neutralitätsverständnis des europäischen Gesetzgebers gerade keine Freistellung der Kirchen und gleichgestellten Organisationen von diskriminierungsrechtlichen Bin-

---

<sup>72</sup> *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, § 1 Rn. 37.

<sup>73</sup> *Oppermann/Classen/Nettesheim*, Europarecht, § 17 Rn. 56.

<sup>74</sup> *Rothballer*, Berufliche Anforderungen im AGG, 144.

<sup>75</sup> Vgl. *Oppermann/Classen/Nettesheim*, Europarecht, § 17 Rn. 73.

<sup>76</sup> Schlussanträge GA Tanchev, Rs. C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 57.

<sup>77</sup> EuGH, Rs. C-68/17, *IR gegen JQ*, ECLI:EU:C:2018:696 Rn. 48; vgl. *Schliemann*, in FS für Richardi, 959, 971; dies nicht für ausreichend erachtend *Fremuth*, EuZW 2018,723, 729.

dungen erfordert.<sup>78</sup> Soweit das Recht der Europäischen Union der Regelungsbefugnis der Kirchen Schranken setzt, ergibt sich aus Art. 17 AEUV vielmehr eine Schranken-Schranke.<sup>79</sup>

## 2. Zwischenergebnis

Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie bringt die Anerkennung des Rechts auf Autonomie der Kirchen und der anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zum Ausdruck. Er bezweckt gerade die Schaffung eines angemessenen Ausgleichs zwischen der Autonomie der Religionsgemeinschaften und dem Recht der Arbeitnehmer, nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden.<sup>80</sup>

Die Rechtspositionen beider Arbeitsvertragsparteien müssen dabei zur weitestmöglichen Entfaltung kommen können.<sup>81</sup> Dies setzt eine gleichberechtigte Abwägung der beiden Rechtspositionen gegeneinander voraus. Dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht darf damit gegenüber dem Recht des Bewerbers, nicht wegen seiner Religion diskriminiert zu werden, kein faktischer Vorrang zukommen.<sup>82</sup>

## 3. Auslegung des Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 2 der RL 2000/78/EG

Nach Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG kann die Kirche von den für sie arbeitenden Personen ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des Ethos der Kirche verlangen.<sup>83</sup> In diesen Fällen erfolgt die Diskriminierung nicht unmittelbar aus religiösen Gründen bzw. aufgrund der Religionsangehörigkeit.<sup>84</sup> Sie ist jedoch entscheidend religiös motiviert und lässt sich als mittelbare Diskriminierung wegen eines religionswidrigen Verhaltens beschreiben.<sup>85</sup>

Fraglich ist, ob die Anforderungen an eine Rechtfertigung nach Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 1 auch für die Rechtfertigung hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten nach Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 2 vorliegen müssen.

---

<sup>78</sup> Greiner, NZA 2018, 1289, 1290.

<sup>79</sup> Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 1 Rn. 35.

<sup>80</sup> EuGH, Rs. C-414/16, Egenberger, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 50 f.

<sup>81</sup> Morlok, in: H. Dreier (Hrsg.), Grundgesetz-Kommentar, Bd. III Art. 137 WRV Rn. 64 ff.

<sup>82</sup> Jacobs, RdA 2018, 263, 267.

<sup>83</sup> Vgl. zum Wortlaut Fn. 34.

<sup>84</sup> Heinig, Öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften, 474; Joussem, RdA 2003, 32, 37.

<sup>85</sup> Joussem, RdA 2003, 32, 37.



Aus systematischen Erwägungen ließe sich Unterabsatz 2 als *lex specialis* zu Unterabsatz 1 qualifizieren.<sup>86</sup>

Jedoch verweist die Formulierung in Unterabsatz 2 „[...] sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden“ insbesondere auf den Prüfungsmaßstab nach Unterabsatz 1 und stellt insofern ausdrücklich die Bedingung auf, dass alle Anforderungen nach Unterabsatz 1 auch für die Rechtfertigung nach Unterabsatz 2 vorliegen müssen.<sup>87</sup>

Für diese Rechtsansicht sprechen zudem teleologische Erwägungen. Die Gefahr eines missbräuchlichen Entzugs vom Antidiskriminierungsrecht unter dem Vorwand religiöser Belange ist bei Verhaltensanforderungen mindestens ebenso groß wie bei der Frage der Religionszugehörigkeit. Zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen sind folgerichtig auch aus teleologischen Erwägungen die Rechtfertigungsansprüche parallel zu betrachten.<sup>88</sup>

Auch bei Loyalitätsobliegenheiten müssen damit die Anforderungen an eine Rechtfertigung nach Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 1 gelten, so dass es sich ebenfalls um eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung handeln muss, die zudem den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt.

### III. Umsetzung des § 4 Abs. 2 der RL in das deutsche Recht

#### 1. Möglichkeit der unionsrechtskonformen Auslegung des § 9 Abs. 1 AGG

§ 9 Abs. 1 AGG<sup>89</sup> ist die Umsetzung des Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG in das deutsche Recht. Den nationalen Gerichten obliegt dabei die Entscheidung, ob § 9 Abs. 1 AGG richtlinienkonform ausgelegt werden kann. Das nationale Gericht hat im Rahmen der national anerkannten Auslegungsmethoden unter Berücksichtigung sämtlicher nationaler Rechtsnormen zu entscheiden, ob und inwieweit eine nationale Rechtsvorschrift

---

<sup>86</sup> Greiner, NZA 2018, 1289, 1291 und 1294, vgl. dazu Heinig, Öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, 474.

<sup>87</sup> EuGH, Rs. C-68/17, *IR gegen JQ*, ECLI:EU:C:2018:696 Rn. 45-46; Greiner, NZA 2018, 1289, 1290.

<sup>88</sup> EuGH, Rs. C-68/17, *IR gegen JQ*, ECLI:EU:C:2018:696 Rn. 45 f.; Heinig, Öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, 475, vgl. ebenda zu historischen Argumenten.

<sup>89</sup> § 9 Abs. 1 AGG: Ungeachtet des § 8 ist 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, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung 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.

wie § 9 Abs. 1 im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG ausgelegt werden kann, ohne dass sie contra legem ausgelegt wird.<sup>90</sup>

Nach dem Wortlaut des § 9 Abs. 1 AGG ist ein Bezug der Religion zur Art der Tätigkeit, im Gegensatz zur Richtlinie, nicht zwingend erforderlich.<sup>91</sup> Die Formulierung der ersten Alternative des § 9 AGG, „unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht“ bezieht sich allein auf das Selbstverständnis der jeweiligen Religionsgemeinschaft und ist in der Richtlinie nicht enthalten.<sup>92</sup> Das deutsche Gesetz fordert damit ausdrücklich keinen konkreten Tätigkeitsbezug, sondern lässt es alternativ genügen, wenn die berufliche Anforderung in Ausübung des Selbstbestimmungsrechts aufgestellt wurde. So besagt der Wortlaut des § 9 Abs. 1 AGG im Ergebnis, dass die Kirchen allein beantworten können, ob Religion eine bestimmte berufliche Anforderung für eine Tätigkeit darstellt und sich die Berechtigung der Anforderung allein nach dem kirchlichen Selbstverständnis und nicht anhand eines objektiven Maßstabs bestimmt.<sup>93</sup>

In Hinblick auf diesen ausdrücklichen Wortlaut als Grenze jeder Auslegung wird auch eine einschränkend richtlinienkonforme Auslegung des § 9 Abs. 1 AGG nicht für möglich erachtet und das deutsche Recht insoweit für europarechtswidrig gehalten.<sup>94</sup> Das Bundesarbeitsgericht hat diesbezüglich festgestellt, dass § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG einer unionsrechtskonformen Auslegung, die im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG steht, nicht zugänglich ist.<sup>95</sup>

Jedoch wollte der deutsche Gesetzgeber die Richtlinie 2000/78/EG richtig umsetzen.<sup>96</sup> Der deutsche Gesetzgeber ging bei der Schaffung des § 9 Abs. 1 AGG in Übereinstimmung mit der Richtlinie davon aus, dass im Lichte des Unionsrechts auch bei § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG die

---

<sup>90</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 71.

<sup>91</sup> *Jacobs*, RdA 2018, 263, 266.

<sup>92</sup> *Benecke*, in: BeckOGK-AGG, § 9 Rn. 28.

<sup>93</sup> *Fey/Joussen/Steurnagel*, Das Arbeits- und Tarifrecht der Ev. Kirche, 18.

<sup>94</sup> *Deinert*, EuZA 2009, 332, 339f.; *Kocher*, in: ArbR Kompaktcommentar, § 9 Rn. 3.

<sup>95</sup> Pressemitteilung des Bundesarbeitsgericht Nr. 53/18 vom 25.10.2018, Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14; ebenso *Junker*, NJW 2018, 1850, 1852.

<sup>96</sup> *Roloff*, in: BeckOK-ArbR, AGG § 9 Rn. 2.

Art der Tätigkeit zu berücksichtigen ist und es sich um „eine in Bezug auf die Tätigkeit gerechtfertigte Anforderung handeln muss“.<sup>97</sup>

Die Vorschrift des § 9 Abs. 1 AGG verhält sich weder zur gerichtlichen Kontrolldichte, noch macht sie in inhaltlicher Hinsicht Vorgaben für die Abwägung der kollidierenden Interessen.<sup>98</sup> Sofern auch bei § 9 Abs. 1 Alt. 1 die Art der Tätigkeit und somit die Intention des deutschen Gesetzgebers berücksichtigt wird, lässt sich § 9 Abs. 1 Alt. 1 unter Wahrung der Wortlautgrenze richtlinienkonform reduziert auslegen.<sup>99</sup> Im Rahmen einer restriktiven und ergänzenden Auslegung ist danach eine europarechtskonforme Auslegung möglich.<sup>100</sup>

Die zweite Alternative des § 9 Abs. 1 AGG stellt ebenso wie ihr unionsrechtliches Pendant auf die „Art der Tätigkeit“ ab und ist damit einer richtlinienkonformen Auslegung zugänglich. Konsequenterweise hat das Bundesarbeitsgericht in seiner hochaktuellen Entscheidung eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion nur dann für zulässig nach § 9 Abs. 1 Alt. 2 AGG in unionsrechtskonformer Auslegung erachtet, wenn die Religion nach der Art der Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft bzw. Einrichtung darstellt.<sup>101</sup>

## 2. Möglichkeit der unionsrechtskonformen Auslegung des Art. 9 Abs. 2 AGG

Art. 4 Abs. 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie hat der deutsche Gesetzgeber in Art. 9 Abs. 2 AGG umgesetzt.<sup>102</sup> Danach können darüber hinaus auch Diskriminierungen, die eine Nähe zu

---

<sup>97</sup> BAG, Beschl. v. 17.3.2016 – 8 AZR 501/14 (A) Rn. 24; BT-Drucks. 15/4538, 3; vgl. dazu ausführlich *Wedde*, in: Däubler/Betzbach, AGG, § 9 Rn. 7.

<sup>98</sup> *Payandeh*, JuS 2018, 593, 595 f.

<sup>99</sup> *Thüsing*, in: MüKo-BGB, § 9 AGG Rn. 23; *Wienbracke*, NZA-RR 2018, 349, 350 m.w.N.; *Joussen*, RdA 2011, 173, 176; *Joussen*, NZA 2008, 675, 677 ff.; *Wedde*, in: Däubler/Betzbach, AGG § 9 Rn. 6.

<sup>100</sup> *Benecke*, in: BeckOGK-AGG, § 9 Rn. 28 f.; ebenso i. E. *Adomeit/Mohr*, AGG § 9 Rn. 23; *Bauer/Krieger/Günther*, AGG EntgTranspG, § 9 AGG, Rn. 13; *Classen*, in: GHN, AEUV Art. 17 Rn. 62; *Klocke/Wolters*, BB 2018, 1460, 1462 m.w.N.

<sup>101</sup> Pressemitteilung des Bundesarbeitsgericht Nr. 53/18 vom 25.10.2018, Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14 -Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28. Mai 2014 - 4 Sa 157/14, 4 Sa 238/14.

<sup>102</sup> § 9 Abs. 2 AGG: Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

anderen Diskriminierungsmerkmalen haben, gerechtfertigt sein, wie beispielsweise die verweigerte Einstellung oder Kündigung von Wiederverheirateten oder Homosexuellen.<sup>103</sup>

Teilweise wird § 9 Abs. 2 AGG weit ausgelegt und alleine den Kirchen die Befugnis zugestanden, selbst verbindlich festzulegen in welchem Maße sie von ihren Arbeitnehmern eine Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre verlangen. Eine tätigkeitsbezogene Betrachtung sei danach gerade nicht erforderlich.<sup>104</sup>

Jedoch kann eine richtlinienkonforme Auslegung des § 9 Abs. 2 AGG nur durch eine unionsrechtlich gebotene konkrete sowie tätigkeitsbezogene Betrachtung sichergestellt werden.<sup>105</sup> Die Anforderungen, nach denen sich die Beschäftigten zu richten haben, müssen in Übereinstimmung mit der Richtlinie in unionsrechtskonformer Auslegung aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten und verhältnismäßig sein.<sup>106</sup> Auch im Rahmen des § 9 Abs. 2 AGG ist demnach eine richtlinienkonforme tätigkeitsbezogene Betrachtung erforderlich.

### 3. Konsequenz der Nichtanwendung

Nach der ständigen Judikatur des EuGH in Kollisionsfällen des Unionsrechts mit mitgliedstaatlichem Recht ist die nationale Vorschrift außer Acht zu lassen, sofern sie sich nicht unionsrechtskonform auslegen lässt.<sup>107</sup> Der „effet utile“ des Unionsrechts gebiete die Außerachtlassung des § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG, wenn die Norm einer Auslegung, die im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG steht, nicht zugänglich ist.<sup>108</sup>

Das Erfordernis der unionsrechtskonformen Auslegung umfasst dabei auch die Verpflichtung der nationalen Gerichte, eine gefestigte Rechtsprechung abzuändern, sofern sie auf einer mit den Zielen der Richtlinie unvereinbaren Auslegung des nationalen Rechts beruht.<sup>109</sup>

---

<sup>103</sup> Vgl. *Thüsing*, in: *MüKo-BGB*, AGG § 9 Rn. 24.

<sup>104</sup> *Fey/Joussen/Steuernagel*, *Das Arbeits- und Tarifrecht der Ev. Kirche*, 213; vgl. BAG, Beschl. v. 28.07.2016 - 2 AZR 746/14 (B); *Thüsing*, *Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz*, Rn. 487 ff.

<sup>105</sup> *Trebeck*, *ArbRAktuell* 2018, 489, 491.

<sup>106</sup> *Schlachter*, in: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, AGG § 9 Rn. 4.

<sup>107</sup> EuGH, Rs. 6/64, *Costa/E.N.E.L.*, ECLI:EU:C:1964:66; EUGH, Rs. 106/77, *Simmenthal II*, ECLI:EU:C:1978:49.

<sup>108</sup> *Cranshaw*, *npoR* 2018, 245, 247; EuGH, Rs. C-68/17, *IR gegen JQ*, ECLI:EU:C:2018:696 Rn. 70f.; EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 82.

<sup>109</sup> Urt. v. 19. 04. 2016, DI, C-441/14, EU:c:2016:278, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung; EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn.72.

Hat das Bundesarbeitsgericht § 9 Abs. 1 Alt. 1 entgegen der hier vertretenen Meinung für unionsrechtswidrig befunden, ist dieser nach dem Anwendungsvorrang des Unionsrechts somit nicht anzuwenden.<sup>110</sup>

## E. Rechtsschutz

### I. Überprüfungscompetenz staatlicher Gerichte

Als Folge der Anwendung des säkularen Individualarbeitsrechts unterliegen die individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten der staatlichen Gerichtsbarkeit.<sup>111</sup>

#### 1. Bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts wurden die von den Kirchen gestellten Anforderungen hinsichtlich der Religionszugehörigkeit ihrer Beschäftigten lediglich einer zweistufigen Prüfung unterzogen.<sup>112</sup>

Auf erster Stufe erfolgt eine reine Missbrauchs- bzw. Plausibilitätskontrolle der gestellten Anforderungen, bei der die Autonomie und die daraus erwachsenden kirchlichen Vorgaben nicht im Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung stehen dürfen.<sup>113</sup> Die gerichtliche Kontrolle hat allein zum Gegenstand, inwiefern die Anforderungen an die kirchlichen Arbeitnehmer mit den eigens im Sinne des kirchlichen Selbstverständnisses definierten Maßstäben korrelieren.<sup>114</sup>

Auf der zweiten Prüfungsstufe findet eine offene Gesamtabwägung der gegenseitigen Positionen statt, dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen einerseits und die Interessen und Grundrechte der Arbeitnehmer andererseits, unter besonderer Berücksichtigung des Selbstverständnisses der Kirchen.<sup>115</sup>

---

<sup>110</sup> Vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgericht Nr. 53/18 vom 25.10.2018, Urteil vom 25. Oktober 2018 - 8 AZR 501/14.

<sup>111</sup> *Fey/Joussen/Stuernagel*, Das Arbeits- und Tarifrecht der Ev. Kirche, 44; *Weber*, NJW 1989, 2217, 2221.

<sup>112</sup> Zuletzt bestätigt in: BVerfG, Beschl. v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, BVerfGE 137, 273; BAG, Urt. v. 25.04.2013 – 2 AZR 579/12.

<sup>113</sup> Vgl. grdl. BVerfG, Beschl. v. 04.06.1985 - 2 BvR 1703/83, BVerfGE 70, 138; *Thüsing*, in: MÜKo-BGB, AGG § 9 Rn. 12, 22.

<sup>114</sup> Vgl. BVerfG, Beschl. v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, BVerfGE 137, 273; *Thüsing*, in: MÜKo-BGB, AGG § 9 Rn. 22.

<sup>115</sup> *Thüsing*, in: MÜKo-BGB, AGG § 9 Rn. 12, 22; vgl. BVerfG, Beschl. v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, BVerfGE 137, 273.

Materiellrechtlich haben die Gerichte insbesondere die Kirchenautonomie zu beachten, womit sie in der Konsequenz die kirchlichen Vorgaben wie die von der Kirche gesetzten Maßstäbe und Verhaltensvorschriften ihrer Entscheidung zugrunde zu legen haben.<sup>116</sup>

2014 hat das Bundesverfassungsgericht zuletzt die Besonderheit der kirchlichen Autonomie betont und deren Beurteilung fachgerichtlicher Kontrolle entzogen.<sup>117</sup> Die gerichtliche Kontrolle beschränke sich dabei auf eine Plausibilitätskontrolle bei der Handhabung der Autonomie.<sup>118</sup>

## 2. Neue Rechtsprechung des EuGH

Nach Art. 267 Abs. 1 AEUV hat der EuGH im Wege der Vorabentscheidung über Fragen zur Auslegung des Unionsrechts zu entscheiden. Ausgangspunkt für die aktuelle Judikatur sind die Vorlageanfragen des Bundesarbeitsgerichts an den EuGH hinsichtlich der Auslegung des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG.<sup>119</sup>

### a) Keine Überprüfung des Kirchenethos

Allein den Kirchen gebührt die Bestimmung der Eigenart des kirchlichen Dienstes, das kirchliche Proprium, sowie der daraus folgenden kirchlichen Anforderungen.<sup>120</sup> Der EuGH hat zutreffend bestätigt, dass Gerichte grundsätzlich davon Abstand nehmen müssen, die Legitimität des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation als solchen zu beurteilen.<sup>121</sup>

### b) Subjektives Recht auf effektiven Rechtsschutz

Ob die Tatsache, dass es dem Staat verwehrt ist, Glauben und Lehre einer Kirche als solche zu bewerten, dazu führen kann, dass sich die Gerichte aus der Beurteilung von religionsbezogenen Differenzierungen vollkommen zurückziehen, ist jedoch zu hinterfragen.<sup>122</sup>

Schließlich hat nach Art. 47 GRCh jede Person das Recht auf einen wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz, der ihr aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte. Art. 47 GRCh entfaltet

---

<sup>116</sup> Fey/Joussen/Steuernagel, Das Arbeits- und Tarifrecht der Ev. Kirche, 44.

<sup>117</sup> BVerfG, Beschl. v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, BVerfGE 137, 273 Rn. 154 ff.

<sup>118</sup> BVerfG, Beschl. v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, BVerfGE 137, 273 Rn. 113 ff.

<sup>119</sup> BAG, Beschl. v. 17.03.2016 – 8 AZR 501/14 (A); BAG, Beschl. v. 28.07.2016 - 2 AZR 746/14 (B).

<sup>120</sup> Junker, EuZA 2018, 304, 231 f.

<sup>121</sup> EuGH, Rs. C-414/16, Egenberger, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 61; vgl. in diesem Sinne EGMR, Urt. v. 12.06.2014, Fernandez Martinez/Spanien, 56030/07.

<sup>122</sup> Vgl. Trebeck, ArbRAktuell 2018, 489, 490.

aus sich heraus Wirkung und verleiht dem Einzelnen ein Recht, welches er als solches geltend machen kann.<sup>123</sup>

Das in Art. 21 Abs. 1 GRCh niedergeschriebene Verbot jeder Art von Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung stellt einen allgemeinen Grundsatz des Unionsrechts dar und hat zwingenden Charakter. Es räumt dem Einzelnen damit eine aus dem Unionsrecht erwachsene, subjektive Rechtsposition ein, welche er in einem unionsrechtlich erfassten Rechtsstreit geltend machen kann.<sup>124</sup> Infolgedessen besteht ein subjektives Recht auf effektiven Rechtsschutz.

#### c) Erfordernis staatlicher Kontrolle

Vor dem Hintergrund des Erfordernisses eines wirksamen gerichtlichen Schutzes vor Diskriminierung ist es gerade Aufgabe der nationalen staatlichen Gerichte zu prüfen, ob die Religion für die Ungleichbehandlung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, wobei eine eigene Wertung nicht verwehrt sein darf.<sup>125</sup> Es ist gerade geboten, dem Staat die Möglichkeit einer kritischen Stellungnahme der kirchlichen Beurteilung sowie eine diesbezügliche Überprüfungszuständigkeit zuzugestehen.<sup>126</sup>

Die Kontrolle der Einhaltung der Kriterien ginge ins Leere, sofern sie keiner unabhängigen Stelle wie einem staatlichen Gericht obliege, sondern der Kirche oder Organisation selbst. Im Falle eines Rechtsstreits muss daher die Möglichkeit einer Überprüfung vor einem innerstaatlichen Gericht bestehen, damit sichergestellt werden kann, dass die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie genannten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind.<sup>127</sup>

Die säkulare gerichtliche Kontrolle von Anforderungen an die kirchlichen Mitarbeiter, welche die Kirchen aus ihrem Proprium selbstbestimmt ableiten, wird teilweise für problematisch erachtet.<sup>128</sup>

Es ist jedoch gerade das Recht und die Pflicht staatlicher Instanzen, Letztentscheidungen in möglichst objektiver Betrachtung zu fällen.<sup>129</sup> Auch wenn Grundlage der Entscheidung das

---

<sup>123</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 49, 78.

<sup>124</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn 76; EuGH, Rs. C-68/17, *IR gegen JQ*, ECLI:EU:C:2018:696 Rn. 69.

<sup>125</sup> *Trebeck*, ArbRAktuell 2018, 489, 490.

<sup>126</sup> *Kraushaar/Kraushaar*, Die Grundrechte in der Rechtsprechung des BVerfG, 551.

<sup>127</sup> EuGH, Rs. C-414/16, *Egenberger*, ECLI:EU:C:2018:257 Rn. 46, 53, 59; ebenso *Jacobs RdA* 2018, 263, 267.

<sup>128</sup> *Schliemann*, in: FS für Richardi, 959, 973; vgl. *Greiner NZA* 2018, 1289, 1291.

<sup>129</sup> *Morlok*, Selbstverständnis, 438.

Selbstverständnis der Religionsgemeinschaften ist, so werden die Kirchen doch unter einen Rechtfertigungsdruck gesetzt, den es in dieser Weise im deutschen Verfassungsrecht nicht gab.<sup>130</sup>

## II. Prüfungskompetenzen des Bundesverfassungsgerichts

Anzudenken bleibt, ob der EuGH möglicherweise außerhalb seiner Kompetenzen gehandelt hat und dem Bundesverfassungsgericht insofern eine Prüfungskompetenz zukommt.

### 1. Grundsatz

Solange es auf Unionsebene einen dem GG im Wesentlichen vergleichbaren Schutz der Grundrechte gibt, erfolgt nach der Solange-Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts keine Kontrolle europäischer Rechtsakte am Maßstab deutscher Grundrechte, sondern die Kontrolle ist dem EuGH am Maßstab des Unionsrechts überlassen.<sup>131</sup>

In der Solange-II-Entscheidung hatte das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass die Europäische Union einen wirksamen Grundrechtsschutz „generell gewährleistet, der dem vom Grundgesetz als unabdingbar gebotenen Grundrechtsschutz im Wesentlichen gleich zu achten ist.“<sup>132</sup>

Ein Nachweis, dass der unabdingbar gebotene Grundrechtsschutz auf EU-Ebene generell nicht mehr gewährleistet ist, dürfte letztlich nicht gelingen.<sup>133</sup> Der Grundrechtsschutz gegenüber Unionsakten bleibt somit grundsätzlich dem EuGH überlassen.<sup>134</sup>

### 2. Ultra Vires-Kontrolle

Als Kontrollvorbehalt ist das Bundesverfassungsgericht im Rahmen der Ultra Vires-Kontrolle für die Überprüfung der Kompetenzausübung durch europäische Organe zuständig.<sup>135</sup> Eine Kontrolle kommt dann in Betracht, „wenn ersichtlich ist, dass Handlungen der

---

<sup>130</sup> Vgl. *Morlok*, in: Dreier GG, Art. 137 Rn. 64; *Reichold/Beer*, NZA 2018, 681, 683.

<sup>131</sup> BVerfG, Beschl. v. 22.10.1986 – 2 BvR 197/83, BVerfGE 73, 339, 340 – Solange 2; bestätigt in BVerfG, Beschl. v. 7.6.2000 – 2 BvL 1/97, BVerfGE 102, 147 – Bananenmarktentscheidung; *Callies*, in: Maunz/Dürig, 84. EL August 2018, Art. 24 Rn. 198; vgl. Art. 23 Abs. 1 S. 1 GG.

<sup>132</sup> BVerfG, Beschl. v. 22.10.1986 – 2 BvR 197/83, BVerfGE 73, 339, 387.

<sup>133</sup> BVerfG, Beschl. v. 7.6.2000 – 2 BvL 1/97, BVerfGE 102, 147, 161; i.d.R. wirksamer Grundrechtsschutz; *Dederer*, JZ 2014, 313, 314; vgl. BVerfG, Beschl. v. 15.12.2015 – 2 BvR 2735/14.

<sup>134</sup> Vgl. *Fischermeier*, in: FS für Richardi, 875, 889.

<sup>135</sup> BVerfG, Urt. v. 30.06.2009 – 2 BvE 2/08, BVerfGE 123, 267, 353 – Lissabon; vgl. hierzu *Callies*, in: Maunz/Dürig, 84. EL August 2018, Art. 24 Rn. 201 ff.



europäischen Organe und Einrichtungen außerhalb der übertragenen Kompetenzen ergangen sind“.<sup>136</sup>

Teilweise wird vertreten Art. 17 AEUV, welcher die mitgliedstaatlichen Wertungen im kirchlichen Arbeitsrecht sichert, sei in seiner Bedeutung missachtet worden. Danach könne der EuGH die primärrechtliche Kompetenzordnung verletzt und primärrechtswidrig in das mitgliedstaatliche Staatskirchenrecht eingegriffen haben.<sup>137</sup>

Trotz des Fehlens einer vertieften Auseinandersetzung des EuGH mit Art. 17 AEUV erscheint es bereits zweifelhaft, ob die erforderliche Grenze der objektiven Willkür erreicht ist.<sup>138</sup> Dagegen spricht insbesondere, dass der der Richtlinie 2000/78/EG zugrunde liegende Diskriminierungsschutz unmittelbar auf den Vorgaben der GRCh, über Art. 6 Abs. 2 EUV, denen der Europäischen Menschenrechtskonvention, insbesondere Art. 9 EMRK, sowie auf primärrechtlichen Regelungen wie Art. 10 AEUV basiert.<sup>139</sup>

Ob die Herabwürdigung der korporativen Religionsfreiheit und des Selbstbestimmungsrechts durch das Urteil des EuGH als ein Fall von *ultra vires* begründet werden kann, ist ein sehr anspruchsvolles Unterfangen und hätte eine enorme Tragweite. Vollkommen ausgeschlossen ist dies indes aber nicht.<sup>140</sup>

### 3. Identitätskontrolle

Die Identitätskontrolle als weitere Durchbrechung des Anwendungsvorrangs dient der Sicherung des unantastbaren Kerngehalts der Verfassungsidentität nach Art. 23 Abs. 1 S. 3 i.V.m. Art. 79 Abs. 3 GG, bestehend aus der Menschenwürdegarantie aus Art. 1 GG sowie den Staatsstrukturprinzipien aus Art. 20 GG.<sup>141</sup>

---

<sup>136</sup> BVerfG, Beschl. v. 6.7.2010 – 2 BvR 2661/06, BVerfGE 126, 286 Rn. 61.

<sup>137</sup> Vgl. *Greiner*, jM 2018, 233, 235; *Fremuth*, EuZW 2018, 723, 730.

<sup>138</sup> Zu den prozeduralen und materiellen Kriterien der Offensichtlichkeit und strukturellen Kompetenzverschiebung vgl. *Callies* in Maunz/Dürig, 84. EL August 2018, Art. 24 Rn. 204 m. w. N. insbesondere auf den Honeywell-Beschluss des BVerfG; *Fremuth*, EuZW 2018, 723, 730.

<sup>139</sup> *Thüsing/Mathy*, RIW 2018, 559, 561; a. A.: *Fremuth*, EuZW 2018, 723, 730.

<sup>140</sup> Vgl. *Thüsing/Mathy*, RIW 2018, 559, 561; *Fremuth*, EuZW 2018, 723, 730 f.; ablehnend: *Sagan*, EuZW 2018, 381, 387; *Klocke/Wolters*, BB 2018, 1460, 1464.

<sup>141</sup> Vgl. BVerfG, Urt. v. 30.06.2009 – 2 BvE 2/08, BVerfGE 123, 267, 353ff. – Lissabon; *Callies*, in: Maunz/Dürig, 84. EL August 2018, Art. 24 Rn. 208.

Es müsste dargelegt werden, dass bei Verletzung der Kirchenautonomie die Verfassungsidentität betroffen sei.<sup>142</sup> Die Kirchenautonomie und das Selbstbestimmungsrecht könnten als Ausdruck der kollektiven Religionsfreiheit, einer der zentralen Gewährleistungen des Grundgesetzes, eine Identitätskontrolle in diesem Fall zulassen.<sup>143</sup> Eine besondere Schutzbedürftigkeit könnte sich damit einerseits aus dem engen Bezug zur Menschenwürde ergeben<sup>144</sup> sowie andererseits aus dem Status von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften als Teil der kulturellen Identität des Staates.<sup>145</sup>

Gegen die Annahme, dass sämtliche Grundrechte einen Menschenwürdekern aufweisen,<sup>146</sup> spricht, dass dies eine maßgebliche Erweiterung des Kontrollumfangs des Grundrechtsschutzes und eine parallele Grundrechtskontrolle durch das Bundesverfassungsgericht und den EuGH zur Folge hätte. Die inhaltliche Aushöhlung der Menschenwürdegarantie als absoluter Grenze staatlichen Handelns gebietet eine restriktive Anwendung der Identitätskontrolle.<sup>147</sup>

Nichtsdestotrotz identifiziert das Bundesverfassungsgericht den Status der Kirchen als Teil der demokratischen Selbstbestimmung und damit als integrationsbegrenzend.<sup>148</sup> Jedenfalls die Grundzüge des Religionsverfassungsrechts können somit zur Verfassungsidentität gezählt werden.<sup>149</sup>

Es ist jedoch sehr fraglich, ob allein der im Vergleich zur Judikatur des Bundesverfassungsgerichts strengere Kontrollmaßstab des EuGH den „Status der Kirchen“ und damit die Verfassungsidentität des deutschen Grundgesetzes berührt.<sup>150</sup> Angesichts der besonderen Bedeutung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts in der grundgesetzlichen Ordnung und der grundsätzlichen Frage der gerichtlichen Kontrollintensität könnte das Bundesverfas-

---

<sup>142</sup> *Thüsing/Mathy*, RIW 2018, 559, 561; ablehnend *Müller-Volbehr*, Europa und das Arbeitsrecht der Kirchen, 41; *Fischermeier*, in: FS für Richardi, 875, 888 f. m.w.N.

<sup>143</sup> *Thüsing/Mathy*, RIW 2018, 559, 562; *Thüsing/Mathy*, BB 2018, 2805, 2809.

<sup>144</sup> *Thüsing/Mathy*, RIW 2018, 559, 562; zum „besonders großen Menschenwürdekern“ der Religions- und Weltanschauungsfreiheit vgl. *Herdegen*, in: Maunz/Dürig, 84. EL August 2018, Art. 1 Abs. 1 Rn. 26.

<sup>145</sup> Vgl. bzgl. des Status der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften als Teil der kulturellen Identität sowie der besonderen Sensibilität der kulturellen Identität für die Verfassungsidentität BVerfG, Urt. v. 30.06.2009 – 2 BvE 2/08, BVerfGE 123, 267 Rn. 260.

<sup>146</sup> Vgl. nur *Herdegen*, in: Maunz/Dürig, 84. EL August 2018, Art. 1 Abs. 1 Rn. 26.

<sup>147</sup> Vgl. dazu umfassend *Burchardt*, ZaöRV 2016, 527, 544.

<sup>148</sup> BVerfG, Urt. v. 30.06.2009 – 2 BvE 2/08, BVerfGE 123, 267 Rn. 356 ff.

<sup>149</sup> *Fremuth*, EuZW 2018, 723, 730.

<sup>150</sup> Vgl. *Sagan*, EuZW 2018, 381, 387; lediglich „Einzelregelung“ des deutschen Staatskirchenrechts und damit nicht von Integrationsbeschränkung erfasst, *Classen*, in: GHN, AEUV Art. 17 Rn. 62.

sungsgericht jedoch durchaus dazu bereit sein, von einer Berührung der Verfassungsidentität auszugehen.<sup>151</sup>

### *F. Fazit*

Dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen zugunsten eines effektiven Diskriminierungsschutzes einzuschränken sein wird und kirchliche Arbeitnehmer den vollen staatlichen Rechtsschutz genießen, liegt offensichtlich im Interesse der kirchlichen Arbeitnehmer. Unklar bleibt jedoch, wie sich die Judikatur des EuGH auf die Kirchen auswirken wird.

Die in § 3 Abs. 1 S. 2 der neuen Loyalitätsrichtlinie der evangelischen Kirche<sup>152</sup> für eine Einstellung grundsätzlich postulierte Kirchenzugehörigkeit ist als eine unabhängig von der Tätigkeit bestehende „grundsätzliche“ Anforderung zu verstehen, die mit dem vom EuGH konkret geforderten Prüfungskatalog so nicht mehr vereinbar ist. In Zukunft wird es den Kirchen nicht mehr möglich sein, pauschal für alle kirchlichen Mitarbeiter die Kirchenmitgliedschaft zu fordern, ohne nach Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung zu differenzieren.<sup>153</sup> Die Konfessionsklausel ist in ihrer bisherigen Form damit überholt.

Auswirkungen auf die Einstellungspraxis der Kirchen sind letztlich abzusehen und auch die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten werden die Kirchen für die Zukunft überdenken müssen. Es besteht Reformbedarf und Anpassungen sind auch hier unumgänglich.<sup>154</sup> Aufgabe der Kirchen ist daher die Prüfung ihrer arbeitsrechtlichen Grundsätze sowie die Prüfung und Festigung ihres Ethos.<sup>155</sup>

Eine „supranationale Walze“ stellt die neue Judikatur des EuGH nicht dar. Die weitgehende Selbstordnung für kirchliche Arbeitsverhältnisse bleibt bestehen und die damit verbundenen Sonderrechte und Privilegien der Kirchen neigen sich nicht dem Ende zu, sondern bleiben erhalten. Es werden lediglich berufliche Anforderungen zum Gegenstand gerichtlicher Kontrolle gemacht.<sup>156</sup> 2018 wird somit nicht als das Jahr in die Kirchengeschichte eingehen,

---

<sup>151</sup> *Fremuth*, EuZW 2018, 723, 730 f.; *Thüsing/Mathy*, BB 2018, 2805, 2809; ablehnend *Sagan* EuZW 2018, 381, 387; *Weis*, EUZA 2017, 214, 226 f.; *Klocke/Wolters*, BB 2018, 1460, 1464.

<sup>152</sup> Richtlinie über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der evangelischen Kirche, Abl. der EKD v. 15.1.2017, 11.

<sup>153</sup> Vgl. *Joussen*, EuZA 2018, 421, 423; *Thüsing/Mathy*, BB 2018, 2805, 2809.

<sup>154</sup> Vgl. *Thüsing/Mathy*, BB 2018, 2805, 2809 f.; ebenso *Greiner*, NZA 2018, 1289, 1291 f.

<sup>155</sup> *Cranshaw*, npoR 2018, 245, 250.

<sup>156</sup> Vgl. *Bauer/Hofer*, NJW 2018, 3086, 3090.

in welchem die Besonderheiten des kirchlichen Individualarbeitsrechts endeten. Nichtsdestotrotz ist 2018 ein bedeutsames Jahr für die Kirchengeschichte.

Auch wenn es auf den ersten Blick so scheint, steht die Judikatur des EuGH nicht zwingend im Widerspruch zu den Anliegen und Interessen der Kirchen. Die erforderliche Begründung des Zusammenhangs von Ethos und Arbeitsaufgabe muss nicht als Einschränkung der Freiheitsrechte der Kirchen gesehen werden. Vielmehr ergibt sich daraus die Chance, den tieferen Sinngehalt des eigenen Tuns in Folge des Sendungsauftrags der Kirche positiv herauszuarbeiten und neu zu verdeutlichen und dadurch das Profil kirchlicher Einrichtungen zu schärfen.<sup>157</sup>

Rigide kirchliche Arbeitsrechtsentscheidungen werden in der Gesellschaft als nicht mehr zeitgemäß und gesellschaftsadäquat empfunden und das gesellschaftliche Verständnis schwindet. Durch eine mutige und konstruktive Annahme der Herausforderung können die Kirchen ihr Ethos festigen und ihre Glaubwürdigkeit in der Gesellschaft stärken.<sup>158</sup>

Die Kirchen müssen keineswegs geschwächt aus einer rechtlichen Entwicklung hervorgehen, die sie strenger als bislang angenommen an das Nichtdiskriminierungsrecht bindet. Das weltliche Recht richtet an sie nur den moderaten Appell: Gebet dem Richter, was des Richters ist!<sup>159</sup>

---

<sup>157</sup> Vgl. *Reichhold/Beer*, NZA 2018, 681, 686; *Thüsing/Mathy*, BB 2018, 2805, 2810.

<sup>158</sup> Vgl. *Greiner*, NZA 2018, 1289, 1294; *Thüsing/Mathy*, BB 2018, 2805, 2810.

<sup>159</sup> *Sagan*, EuZW 2018, 381, 387.

## *Literaturverzeichnis*

- Adomeit, Klaus  
Mohr, Jochen  
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Kommentar zum AGG und zu den anderen Diskriminierungsverboten, 2. Auflage, Stuttgart u. a. 2011
- Bamberger, Heinz Georg/  
Roth, Herbert/  
Hau, Wolfgang/  
Poseck, Roman  
Beck-Online-Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 48. Edition, Stand: 1.11.2018
- Bauer, Jobst-Hubertus/  
Hofer, Jonas B  
Anmerkung zu: EuGH, Urt. v. 11.09.2018, C-68/17: Kündigung eines katholischen Chefarztes wegen Wiederheirat – Loyalitätspflichten, in: NJW 2018, 3086-3090
- Bauer, Jobst-Hubertus/  
Krieger, Steffen/  
Günther, Jens  
Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz: Kommentar, 5. Auflage, München 2018
- Burchardt, Dana  
Die Ausübung der Identitätskontrolle durch das Bundesverfassungsgericht, zugleich Besprechung des Beschlusses 2 BvR 2735/14 des BVerfG vom 15.12.2015 („Solange III“/ „Europäischer Haftbefehl II“), ZaöRV 2016, 527-551
- Cranshaw, Friedrich L.  
Strukturen kirchlichen Arbeitsrechts und das Unionsrecht, zugleich Besprechung der Urteile „Egenberger“ und „JQ“ des EuGH, in: npoR 2018, 245-250
- Däubler, Wolfgang/  
Bertzbach, Martin  
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Handkommentar, 4. Auflage, Baden-Baden 2018
- Dederer, Hans-Georg  
Die Grenzen des Vorrangs des Unionsrechts, zur Vereinheitlichung von Grundrechts-, Ultra-vires- und Identitätskontrolle, in: JZ 2014, 313-322
- Deinert, Olaf  
Arbeitnehmerschutz vor Diskriminierung in kirchlichen Einrichtungen, in: EuZA 2009, 332-342
- von Diest, Antoinette  
Änderungen im Diskriminierungsschutz durch die Europäische Grundrechtecharta: Anwendungsbereich und inhaltliche Reichweite des Art. 21 Abs. 1 EGRC, Baden-

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             | Baden 2016                                                                                                                                                                                                                   |
| Dill, Ricarda                                               | Die Antidiskriminierungs-Richtlinien der EU und das deutsche Staatskirchenrecht, in: ZRP 2003, 318-322                                                                                                                       |
| Dreier, Horst                                               | Grundgesetz, Kommentar, Band III, 3. Auflage, Tübingen 2018                                                                                                                                                                  |
| Fey, Detlev/<br>Joussen, Jacob/<br>Steuernagel, Marc-Oliver | Das Arbeits- und Tarifrecht der Evangelischen Kirche, Praxishandbuch für Kirche und Diakonie, München 2012                                                                                                                   |
| Fischermeier, Ernst                                         | Europäisches Antidiskriminierungsrecht versus kirchliche Loyalitätsanforderungen?, in: Festschrift für Reinhard Richardi zum 70. Geburtstag, hrsg. v. Georg Annus, Eduard Picker und Hellmut Wissmann, München 2007, 875-889 |
| Fremuth, Michael Lysander                                   | Das letzte Amen ist noch nicht gesprochen, in: EUZW 2018, 723-731                                                                                                                                                            |
| Fuhlrott, Michael                                           | Anmerkung zu EuGH, Urte. v. 11.09.2018, - C 68/17: Arbeitsrecht: Kündigung durch kirchlichen Arbeitgeber wegen Wiederheirat als Diskriminierung, in: EuZW 2018, 852-858                                                      |
| Fuhlrott, Michael                                           | Anmerkung zu EuGH, Urte. v. 17.04.2018 – C 414/16: Unterschiedliche Behandlung von Bewerbern wegen ihrer Konfession im Stellenbesetzungsverfahren eines kirchlichen Arbeitgebers, in: NZA 2018, 569- 575                     |
| Grabitz, Eberhard/<br>Hilf, Meinhard/<br>Nettesheim, Martin | Das Recht der Europäischen Union, EUV/AEUV, Band I, hrsg. von Martin Nettesheim, 65. Ergänzungslieferung, Stand: August 2018, München 2018 (zitiert: <i>Bearbeiter</i> , in: GHN, EUV/AEUV Art... Rn...)                     |
| Greiner, Stefan                                             | Kirchliche Loyalitätsobliegenheiten nach dem „IR“-Urteil des EuGH, in: NZA 2018, 1289-1294                                                                                                                                   |
| Greiner, Stefan                                             | Neuausrichtung des Kirchenarbeitsrechts durch den EuGH?, Die Rechtssache Egenberger, in: JM 2018, 233-238                                                                                                                    |

|                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gsell, Beate/<br>Krüger, Wolfgang/<br>Lorenz, Stephan/<br>Reymann, Christoph | Beck-Online Großkommentar, Stand: 01.09.2018                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Hanau, Peter/<br>Thüsing, Gregor                                             | Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht - Bestandsaufnahme und Perspektiven, Baden-Baden 2001                                                                                                                                                                                                           |
| Heinig, Hans Michael                                                         | Öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, Studien zur Rechtsstellung der nach Art. 137 Abs. 5 WRV korporierten Religionsgesellschaften in Deutschland und in der Europäischen Union, Berlin 2003                                                                                                    |
| Isensee, Josef                                                               | Die Zukunftsfähigkeit des deutschen Staatskirchenrechts, in: Dem Staate, was des Staates ist - der Kirche, was der Kirche ist: Festschrift für Joseph Listl zum 70. Geburtstag, hrsg. von Josef Isensee, Wilhelm Rees und Wolfgang Rübner, Berlin 1999, 67-90                                            |
| Jacobs, Matthias                                                             | Aktuelle Entwicklungen im deutschen und europäischen Antidiskriminierungsrecht, in: RdA 2018, 263-270                                                                                                                                                                                                    |
| Janisch, Wolfgang                                                            | Willkommen im Rechtsstaat, in: Süddeutsche Zeitung vom 25.10.2018,<br><a href="https://www.sueddeutsche.de/karriere/kirche-bundesarbeitsgericht-grundsatzurteil-1.4185022">https://www.sueddeutsche.de/karriere/kirche-bundesarbeitsgericht-grundsatzurteil-1.4185022</a> , zuletzt besucht am 9.12.2018 |
| Jousen, Jacob                                                                | § 9 Abs. 1 AGG - Der EuGH und die Kirchenzugehörigkeit von Beschäftigten, in: EuZA 2018, 421-435                                                                                                                                                                                                         |
| Jousen, Jacob                                                                | § 9 AGG und die europäischen Grenzen für das kirchliche Arbeitsrecht, in: NZA 2008, 675-679                                                                                                                                                                                                              |
| Jousen, Jacob                                                                | Die Folgen der europäischen Diskriminierungsverbote für das kirchliche Arbeitsrecht, in: RdA 2003, 32-39                                                                                                                                                                                                 |
| Junker, Abbo                                                                 | Gleichbehandlung und kirchliches Arbeitsrecht – Ein deutscher Sonderweg endet vor dem EuGH, in: NJW 2018, 1850-1853                                                                                                                                                                                      |
| Junker, Abbo                                                                 | Kooperation oder Konfrontation der obersten Instanzen                                                                                                                                                                                                                                                    |

- in Deutschland und Europa, dargestellt am Beispiel des Streikrechts und der Kirchenautonomie, in: EuZA 2018, 304-326
- Kiel, Heinrich/  
Lunk, Stefan/  
Oetker, Hartmut
- Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht II: §§ 101-214, München 2018
- Klocke, Kyra/  
Wolters, Hendrik
- Die Reichweite der Religionsfreiheit im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, in: BB 2018, 1460-1465
- Korthaus, Hannah
- Das neue Antidiskriminierungsrecht: Die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG und die Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht, Aachen/ Mainz 2006
- Kraushaar, Bernhard/  
Kraushaar, Martin
- Die Grundrechte in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und ihr Einfluss auf die Entwicklung des individuellen Arbeitsrechts, Berlin 2003
- Krimphove, Dieter
- Der EuGH und das Wiederverheiratsverbot der Katholischen Kirche – Ein „mutiges“ Urteil, in: ArbRAktuell 2018, 511-514
- Listl, Joseph/  
Dietrich, Pirson
- Handbuch des Staatskirchenrechts der Bundesrepublik Deutschland, Band II, 2. Auflage, Berlin 1995
- Von Mangoldt, Hermann/  
Klein, Friedrich/  
Starck, Christian
- Grundgesetz, Kommentar, Band III Art. 83-146, hrsg. v. Peter M. Huber und Andreas Voßkuhle, 7. Auflage, München 2018
- Maunz, Theodor/  
Dürig, Günter
- Grundgesetz, Kommentar, Band I, Texte- Art. 5, hrsg. v. Roman Herzog u. a., 84. Ergänzungslieferung, Stand: August 2018, München 1989 ff.
- Maunz, Theodor/  
Dürig, Günter
- Grundgesetz, Kommentar, Band IV, Art. 23-53a, hrsg. v. Roman Herzog u. a., 84. Ergänzungslieferung, Stand: August 2018, München 1989 ff.
- Maunz, Theodor/  
Dürig, Günter
- Grundgesetz, Kommentar, Band VII, Art. 107-146, hrsg. v. Roman Herzog u. a., 84. Ergänzungslieferung, Stand: August 2018, München 1989 ff.
- Morlok, Martin
- Selbstverständnis als Rechtskriterium, Tübingen 1993



|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Müller-Glöge, Rudi/<br>Preis, Ulrich/<br>Schmidt, Ingrid                      | Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage,<br>München 2019                                                                                                                                                                                                                                    |
| Müller-Volbehr, Gerd                                                          | Europa und das Arbeitsrecht der Kirchen, Heidelberg<br>1999                                                                                                                                                                                                                                          |
| Oppermann, Thomas/<br>Classen, Claus Dieter/<br>Nettesheim, Martin            | Europarecht: ein Studienbuch, 8. Auflage, München<br>2018                                                                                                                                                                                                                                            |
| Payandeh, Mehrdad                                                             | Europarecht: Grenzen des Selbstbestimmungsrechts<br>von Religionsgemeinschaften – Gerichtliche Überprüf-<br>barkeit und inhaltliche Voraussetzungen für das Erfor-<br>dernis konfessioneller Zugehörigkeit für Beschäfti-<br>gungsverhältnisse einer Religionsgemeinschaft, in: JuS<br>2018, 593-596 |
| Reichegger, Heidi                                                             | Die Auswirkungen der Richtlinie 2000/78/EG auf das<br>kirchliche Arbeitsrecht unter Berücksichtigung von Ge-<br>meinschaftsgrundrechten als Auslegungsmaxime,<br>Frankfurt am Main u. a. 2005                                                                                                        |
| Reichold, Hermann/<br>Beer, Peter                                             | Eine „Abmahnung“ des EuGH mit Folgen - Neue Anfor-<br>derungen an die kirchliche Personalpolitik nach dem<br>Urteil in der Rechtssache Egenberger aus juristischer<br>und theologischer Sicht, in: NZA 2018, 681-686                                                                                 |
| Richardi, Reinhard                                                            | Arbeitsrecht in der Kirche, Staatliches Arbeitsrecht und<br>kirchliches Dienstrecht, 7. Auflage, München 2015                                                                                                                                                                                        |
| Rolfs, Christian/<br>Giesen, Richard/<br>Kreikebohm, Ralf/<br>Udsching, Peter | Beck-Online-Kommentar Arbeitsrecht, 49. Edition,<br>Stand: 01.09.2018                                                                                                                                                                                                                                |
| Rothballer, Thomas                                                            | Berufliche Anforderungen im AGG, Berlin 2016                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Säcker, Franz Jürgen/<br>Rixecker, Roland/<br>Oetker, Hartmut                 | Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch,<br>Band I: Allgemeiner Teil, §§ 1-240, AllgPersönlR, ProstG,<br>AGG, 8. Auflage, München 2018                                                                                                                                                       |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Limpberg, Bettina                 |                                                                                                                                                                                                                       |
| Sagan, Adam                       | Anmerkung zu EuGH, Urt. v. 17.04.2018 – C 414/16: Arbeitsrecht: Unterschiedliche Behandlung von Bewerbern wegen ihrer Konfession im Stellenbesetzungsverfahren eines kirchlichen Arbeitgebers, in: EuZW 2018, 381-387 |
| Schäfer, Detmar                   | Das kirchliche Arbeitsrecht in der europäischen Integration, Essen 1997                                                                                                                                               |
| Schliemann, Harald                | Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und Europäischer Tendenzschutz, in: Festschrift für Reinhard Richardi zum 70. Geburtstag, hrsg. v. Georg Annus, Eduard Picker und Hellmut Wissmann, München 2007, 959-978          |
| Schoenauer, Andreas               | Die Kirchenklausel des § 9 AGG im Kontext des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts, Frankfurt am Main u.a. 2010                                                                                                      |
| Thüsing, Gregor                   | Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und andere arbeitsrechtliche Benachteiligungsverbote, 2. Auflage, München 2013                                                      |
| Thüsing, Gregor/<br>Mathy, Regina | Kirchliche Loyalitätspflichten im Zugriff des EuGH, in: BB 2018, 2805-2810                                                                                                                                            |
| Thüsing, Gregor/<br>Mathy, Regina | Diskriminierungsschutz von Stellenbewerbern und Auswahlmessen von Einrichtungen mit kirchlichem Auftrag, in: RIW 2018, 559-564                                                                                        |
| Trebeck, Joachim                  | Wiederheirat eines katholischen Chefarztes nach dem Urteil des EuGH vom 11.9.2018, in: ArbRAktuell 2018, 489-491                                                                                                      |
| Weber, Hermann                    | Religionsrecht und Religionspolitik der EU, in: NVwZ 2011, 1485-1492                                                                                                                                                  |
| Weber, Hermann                    | Europäische Menschenrechtskonvention und religiöse Vereinigungsfreiheit, in: Verfassung – Umwelt – Wirtschaft, Festschrift für Dieter Sellner zum 75. Geburtstag, hrsg. v. Klaus-Peter Dolde, München 2010, 19-36     |

|                                             |                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Weber, Hermann                              | Staatliche und kirchliche Gerichtsbarkeit, in: NJW 1989, 2217-2227                                                                                                                                        |
| Wedde, Peter                                | Arbeitsrecht: Kompaktkommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, 5. Auflage, Frankfurt am Main 2016                                                                            |
| Weis, Roland                                | Die Luxemburger Gretchenfrage oder: Ist § 9 AGG europarechtswidrig?, in: EuZA 2017, 214-227                                                                                                               |
| Wendeling -Schröder, Ulrike/<br>Stein, Axel | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Kommentar, München 2008                                                                                                                                              |
| Wienbracke, Mike                            | Anmerkung zu EuGH, Urt. v. 17.04.2018 – C 414/16: Unterschiedliche Behandlung von Bewerbern wegen ihrer Konfession im Stellenbesetzungsverfahren eines kirchlichen Arbeitgebers, in: NZA-RR 2018, 349-350 |