Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 2. Senat	Urteil vom 25. April 2013 - 2 AZR 579/12 -
I. Arbeitsgericht Mannheim	Urteil vom 11. August 2011 - 7 Ca 106/11 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -	Urteil vom 9. März 2012 - 12 Sa 55/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen Kirchenaustritts

Gesetze:

GG Art. 4 Abs. 1, Abs. 2, Art. 12 Abs. 1, Art. 140 iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV; AGG §§ 1, 7, 9; BGB § 626; AVR § 4 Abs. 2, § 14 Abs. 5, § 16 Abs. 2; GrO Art. 3, 4, 5

Leitsatz:

Der Austritt eines im verkündigungsnahen Bereich eingesetzten Mitarbeiters einer ihrer Einrichtungen aus der katholischen Kirche kann die - ggf. außerordentliche - Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 579/12
12 Sa 55/11
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. April 2013

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Rachor und

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Dr. Rinck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bartz und Eulen für Recht erkannt:

> Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 9. März 2012 - 12 Sa 55/11 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. 1

Der 1952 geborene Kläger war seit 1992 bei dem beklagten Caritasverband als Sozialpädagoge beschäftigt. Der Beklagte ist eine Untergliederung des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg e.V. und des Deutschen Caritasverbandes e.V. Er widmet sich gem. § 5 Abs. 1 seiner Satzung vom 1. April 2006 allen Aufgaben sozialer und karitativer Hilfe als Wesens- und Lebensäußerung der Katholischen Kirche. Die bei ihm angestellten Pädagogen und Sozialpädagogen sind ausnahmslos Mitglieder der christlichen Kirchen. Der Kläger gehörte der katholischen Kirche an. 2

Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 1. Januar 1992 ist ua. bestimmt: 3

> „Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche. Der … [Beklagte] ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen. Seine Einrichtung dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Dienstgeber und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und in Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten. Der Treue des Mitarbeiters muß von Seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen. Auf dieser Grundlage wird der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

folgende Dienstvertrag geschlossen:

…

§ 2
Für das Dienstverhältnis gelten die ‚Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes' (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung. Dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin ist Gelegenheit zur Einsichtnahme in die AVR gegeben.

…

§ 6
Die Parteien stimmen darin überein, daß ein Verstoß gegen Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre Grund für eine Kündigung sein kann."

Die AVR enthalten in ihrem Allgemeinen Teil ua. folgende Regelungen: 4

„§ 4 Allgemeine Dienstpflichten

(1) Der Dienst in der katholischen Kirche fordert vom Dienstgeber und vom Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergibt.

(2) Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die allgemeinen und für einzelne Berufsgruppen erlassenen kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

(3) Der Dienst in der katholischen Kirche erfordert vom katholischen Mitarbeiter, dass er seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche einrichtet. Die persönliche Lebensführung des nicht katholischen Mitarbeiters darf dem kirchlichen Charakter der Einrichtung, in der er tätig ist, nicht widersprechen.

…

§ 14 Ordentliche Kündigung

…

(5) Nach einer Beschäftigungszeit (…) von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach dem vollendeten 40. Lebensjahr des Mitarbeiters, ist eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 15 etwas anderes

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bestimmt.

…

§ 15 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter

(1) Dem grundsätzlich unkündbaren Mitarbeiter kann vom Dienstgeber außer nach § 16 Abs. 2 gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist,

a) wesentlich eingeschränkt oder

b) aufgelöst wird.

(2) Liegen keine Kündigungsgründe nach § 15 Abs. 1 oder § 16 Abs. 2 vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Dienstverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet.

…

§ 16 Außerordentliche Kündigung

(1) Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

…

(2) Einem Mitarbeiter, dem gegenüber nach § 14 Abs. 5 die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist, kann aus einem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Grunde fristlos gekündigt werden.

…“

Seit September 2008 arbeitete der Kläger in einem sozialen Zentrum, 5
das von der Stadt M finanziert und vom Beklagten betrieben wird. Das Zentrum ist ein Projekt der Erziehungshilfe, in dem Kinder von der ersten Grundschulklasse bis zum zwölften Lebensjahr nachmittags betreut werden. Die Kinder kommen aus sozial benachteiligten Verhältnissen und haben Schwierigkeiten mit der Sozialisation. Ihre Religionszugehörigkeit ist ohne Bedeutung. Das Angebot umfasst Mittagessen, Hausaufgabenbetreuung, Einzelförderung und soziale Schülergruppenarbeit, die sich am individuellen Bedarf der Kinder orientiert. Auch Freizeitangebote werden wahrgenommen. Die Kinder sollen schulisch und in ihrem sozialen Verhalten gefördert werden. Außerdem sollen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ihre sprachliche und motorische Entwicklung unterstützt sowie Kreativität und Phantasie ausgebildet werden.

Das soziale Zentrum weist - abgesehen vom Signum des beklagten Caritasverbands - keine religiösen Symbole auf. Den Kindern werden keine religiösen Inhalte vermittelt. Der Kläger arbeitete mit den Kindern, stand im Kontakt mit den Eltern, kooperierte mit den Schulen und führte mit dem Jugendamt Hilfeplangespräche durch. 6

Am 21. Februar 2011 trat der Kläger aus der katholischen Kirche aus. Er informierte hierüber ein Vorstandsmitglied des Beklagten. Am 3. März 2011 führte das betreffende Mitglied mit dem Kläger ein Gespräch. Der Kläger nannte als Beweggründe für den Kirchenaustritt die Missbrauchsfälle in katholischen Einrichtungen, die Vorgänge um die Piusbruderschaft und die Karfreitagsliturgie, die in einer antijudäischen Tradition der Kirche stehe. Das Vorstandsmitglied wies den Kläger darauf hin, dass sich ein Kirchenaustritt nach dem Selbstverständnis des Beklagten nicht mit einer weiteren Beschäftigung in Einklang bringen lasse. Der Kläger erklärte, sich dessen bewusst zu sein. 7

Im Anschluss an das Gespräch informierte der Beklagte die Mitarbeitervertretung über seine Absicht, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen dessen Kirchenaustritts außerordentlich mit sozialer Auslauffrist zum 30. September 2011 zu kündigen. Die Mitarbeitervertretung teilte am 8. März 2011 mit, sie habe gegen die beabsichtigte Kündigung keine Einwände. 8

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 14. März 2011 außerordentlich zum 30. September 2011. 9

Gegen die Kündigung hat sich der Kläger rechtzeitig mit der vorliegenden Klage gewandt. Er hat gemeint, zwar sei das Selbstbestimmungsrecht der Kirche grundsätzlich anzuerkennen. Dennoch müsse der Beklagte seinen Kirchenaustritt hinnehmen. Zum einen wirke sich dieser auf seine Arbeit in dem Sozialen Zentrum nicht aus. Zum anderen habe er mit seiner Entscheidung, aus der katholischen Kirche auszutreten, von seinem Grundrecht auf Glaubens- und Gewissensfreiheit Gebrauch gemacht. Angesichts der Missbrauchsfälle habe es die katholische Kirche letztlich selbst zu vertreten, dass er sich zum Austritt 10

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

entschieden habe. Er übe auch keine leitende, seelsorgerische oder klerikale Funktion aus. Zudem sei das Soziale Zentrum eine Einrichtung staatlicher Vorsorge. Für den Beklagten bestehe dort eine Pflicht zu religiöser Neutralität. Im Übrigen seien seine Betriebszugehörigkeit und sein Alter zu berücksichtigen.

Der Kläger hat beantragt 11

> festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 14. März 2011 nicht aufgelöst worden ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat sich auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirche berufen. Dieses greife in allen Bereichen, in denen sich die Kirche aus christlicher Überzeugung heraus engagiere, unabhängig davon, ob religiöse Inhalte in der Arbeit offen zu Tage träten. Der Kläger sei als Sozialpädagoge damit betraut, kirchlichen „Dienst am Menschen“ zu leisten, und daher unmittelbar in den Verkündigungsauftrag der katholischen Kirche einbezogen. 12

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 14

I. Die Kündigung vom 14. März 2011 ist wirksam. Sie hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30. September 2011 beendet. Die Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB liegen vor. Der Kläger hat durch seinen Austritt aus der katholischen Kirche schwerwiegend gegen seine vertraglichen Loyalitätsobliegenheiten verstoßen. Unabhängig davon, ob darin eine schuldhafte Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten liegt, stellt dies einen in seiner Person liegenden wichtigen Grund iSv. § 16 Abs. 2 AVR iVm. § 626 Abs. 1 BGB für die vom Beklagten erklärte außerordentliche Kündigung dar. Die Würdigung des Lan- 15

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

desarbeitsgerichts, der Kirchenaustritt des Klägers mache es dem Beklagten unzumutbar, das Arbeitsverhältnis mit ihm als Sozialpädagogen auf Dauer fortzusetzen, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Zwar ist es dem Arbeitgeber bei Kündigungsgründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, in der Regel zuzumuten, die Kündigungsfrist zu wahren. Ist der Arbeitnehmer aber ordentlich nicht kündbar und führt gerade der Ausschluss der ordentlichen Kündigung zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers, weil dieser dann, obwohl er den Arbeitnehmer nicht mehr einsetzen kann, noch für lange Zeit an den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gebunden wäre, kann auch eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein *(vgl. zur krankheitsbedingt mangelnden Einsetzbarkeit BAG 18. Oktober 2000 - 2 AZR 627/99 - zu II 3 der Gründe, BAGE 96, 65; zur betriebsbedingt mangelnden Einsetzbarkeit BAG 22. November 2012 - 2 AZR 673/11 - Rn. 14 mwN)*. In diesem Fall ist zur Vermeidung einer Benachteiligung der durch den Ausschluss der ordentlichen Kündigung gerade besonders geschützten Arbeitnehmer eine der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslauffrist einzuhalten *(vgl. BAG 22. November 2012 - 2 AZR 673/11 - Rn. 14 mwN)*. 16

2. Gegenüber dem Kläger war nach der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Regelung des § 14 Abs. 5 AVR eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Er war mehr als fünfzehn Jahre bei dem Beklagten beschäftigt und hatte das 40. Lebensjahr bereits vollendet. Ein Ausnahmefall gem. § 15 Abs. 1 AVR lag nicht vor. 17

3. Mit dem Austritt aus der katholischen Kirche hat der Kläger gegen seine Loyalitätsobliegenheiten aus der in § 2 des Arbeitsvertrags iVm. § 4 Abs. 2 AVR in Bezug genommenen Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22. September 1993 *(GrO - Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg 1993, 250 ff.)* verstoßen. Gem. Art. 5 Abs. 2 GrO stellt der Kirchenaustritt einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß dar. Ein solcher Verstoß kann geeignet sein, einen wichtigen Grund iSv. § 16 Abs. 2 AVR iVm. § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung - unter Gewährung einer sozialen Auslauffrist - darzustellen. 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Dazu bedarf es keiner Klärung, ob der Loyalitätsverstoß des Klägers als schuldhaft angesehen werden kann. Das erscheint angesichts des Umstands, dass er sich zur Begründung seiner Entscheidung auf seine Glaubens- und Gewissensfreiheit berufen hat, nicht zweifelsfrei. Selbst wenn aber dem Kläger die Enttäuschung der Loyalitätserwartungen des Beklagten nicht vorwerfbar sein sollte, so fehlte ihm doch die persönliche Eignung für eine Weiterbeschäftigung als Sozialpädagoge. Auch ein solcher in der Person liegender Grund kann, wenn der Arbeitnehmer ordentlich nicht mehr kündbar ist, „an sich“ eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. 19

b) Durch seinen Austritt aus der katholischen Kirche, an dem er auch nach dem Gespräch mit dem Vorstandsmitglied des Beklagten im Bewusstsein der Konsequenzen für sein Arbeitsverhältnis festgehalten hat, fehlt dem Kläger die Eignung für eine Weiterbeschäftigung als Sozialpädagoge in den Diensten des Beklagten. Der Beklagte widmet sich als Untergliederung des Caritasverbandes der Erzdiözese Freiburg sowie des Deutschen Caritasverbandes den Aufgaben sozialer und karitativer Hilfe als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche. Er kann sich deshalb auf das gem. Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht der Kirchen berufen. Nach kirchlichem Selbstverständnis wiegt ein Loyalitätsverstoß in Form des Kirchenaustritts besonders schwer. Er steht einer Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters generell entgegen *(Art. 5 Abs. 5 GrO)*. Der Kirchenaustritt gehört nach dem Kirchenrecht zu den schwersten Vergehen gegen die Religion und die Einheit der Kirche. Er verträgt sich aus Sicht der Kirche weder mit ihrer Glaubwürdigkeit noch mit der von ihr geforderten vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien *(vgl. BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 - zu B II 4 c der Gründe, BVerfGE 70, 138)*. 20

c) Die Arbeitsgerichte haben bei der Bewertung einzelner Loyalitätsanforderungen die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirche anerkennt, hierüber selbst zu befinden. Es bleibt danach grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bestimmen, was die „Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der [die Mitarbeiter] beschäftigt sind“ *(vgl. Art. 4 Abs. 4, Art. 5 Abs. 5 GrO)*, erfordert, welches die zu beachtenden „Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre“ sind *(vgl. Art. 4 Abs. 1 GrO)* und welche „Loyalitätsverstöße“ *(vgl. Art. 5 Abs. 2 GrO)* aus „kirchenspezifischen Gründen“ als „schwerwiegend“ anzusehen sind. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine Abstufung der Loyalitätsanforderungen eingreifen soll *(vgl. Art. 5 Abs. 3 und Abs. 4 GrO)*, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit *(vgl. BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - zu B II 2 a der Gründe, BVerfGE 70, 138; BAG 8. September 2011 - 2 AZR 543/10 - BAGE 139, 144; 21. Februar 2001 - 2 AZR 139/00 -; bestätigend EGMR 3. Februar 2011 - 18136/02 - [Siebenhaar] Rn. 45)*. Die staatlichen Gerichte sind an die kirchliche Einschätzung gebunden, es sei denn, sie begäben sich dadurch in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung, wie sie im allgemeinen Willkürverbot *(Art. 3 Abs. 1 GG)*, im Begriff der „guten Sitten“ *(§ 138 Abs. 1 BGB)* und im ordre public *(Art. 30 EGBGB)* ihren Niederschlag gefunden haben. Die Gerichte haben sicherzustellen, dass die kirchlichen Einrichtungen nicht in Einzelfällen unannehmbare Anforderungen an die Loyalität ihrer Arbeitnehmer stellen *(BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - zu B II 2 a der Gründe, aaO)*.

4. Die Gestaltungsfreiheit des kirchlichen Arbeitgebers nach Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV für die auf Vertragsebene begründeten Arbeitsverhältnisse steht unter dem Vorbehalt des für alle geltenden Gesetzes. Zu diesem gehört auch das staatliche Kündigungsschutzrecht, etwa § 1 KSchG, § 626 BGB. Mit ihm nimmt der Staat seine Schutzpflichten ua. aufgrund der Berufsfreiheit der Arbeitnehmer aus Art. 12 Abs. 1 GG wahr. Der Wechselwirkung von kirchlichem Selbstbestimmungsrecht und den Grundrechten der Arbeitnehmer ist durch eine Güterabwägung im Rahmen der kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen Rechnung zu tragen. Das auch für kirchliche Arbeitgeber geltende staatliche Arbeitsrecht erlaubt keine Annahme eines absoluten Kündigungsgrundes. Das gilt auch im Fall des Kirchenaustritts, selbst wenn dieser nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche einer Weiterbeschäftigung 22

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

des Mitarbeiters „generell“ entgegensteht *(Art. 5 Abs. 5 GrO; vgl. dazu Thüsing in Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche Bd. 46, 129, 130)*. Auch in diesen Fällen hat nach staatlichem Recht eine Interessenabwägung stattzufinden; dabei ist dem Selbstverständnis der Kirchen ein besonderes Gewicht beizumessen *(vgl. BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - zu B II 1 e, B II 2 b, B II 4 c und C 1 der Gründe, BVerfGE 70, 138)*.

a) Der Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts erfasst die individual- und kollektivrechtliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer *(BAG 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 94)*. Nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze. Hierzu gehören alle Maßnahmen, die in Verfolgung der vom kirchlichen Grundauftrag bestimmten Aufgaben zu treffen sind, wie Vorgaben struktureller Art, die Personalauswahl und die mit diesen Entscheidungen untrennbar verbundene Vorsorge zur Sicherstellung der „religiösen Dimension“ des Wirkens im Sinne des kirchlichen Selbstverständnisses. Dies schließt die rechtliche Vorsorge für die Wahrnehmung kirchlicher Dienste durch den Abschluss privatrechtlicher Arbeitsverträge ein *(vgl. BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - zu B II 1 b bis c der Gründe, BVerfGE 70, 138; BAG 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 95; 8. September 2011 - 2 AZR 543/10 - Rn. 22, BAGE 139, 144)*. 23

b) Das durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV verfassungsrechtlich verbürgte Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht kommt neben den verfassten Kirchen auch den ihnen zugeordneten, insbesondere ihren karitativen Einrichtungen zu *(BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - zu B II 1 d der Gründe, BVerfGE 70, 138; BAG 8. September 2011 - 2 AZR 543/10 - Rn. 22, BAGE 139, 144)*. Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Erfasst sind alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn sie 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen *(BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - zu B II 1 a der Gründe mwN, aaO; BAG 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 56 und 101)*. Ohne Bedeutung ist deshalb, ob sich der Betrieb einer karitativen Einrichtung substanziell von dem nichtkirchlicher Träger unterscheidet. Die Religionsgesellschaft hat grundsätzlich die Kompetenz zur Qualifizierung einer Angelegenheit als eigene *(Hesse in HdbStKirchR 2. Aufl. Bd. 1 S. 521, 541 f.; Kästner in Bonner Kommentar zum Grundgesetz Stand November 2012 Art. 140 Rn. 304)*. Sie entscheidet darüber, wie sie ihr Glaubensbekenntnis lebt. Da sie ihr Wirken in karitativen Einrichtungen als tätige Nächstenliebe und sozialen Dienst am Menschen begreift, ist dies zugleich Ausdruck ihres Glaubensbekenntnisses *(Schubert RdA 2011, 270, 273)*. Das gilt auch dann, wenn die Religionsgesellschaft beim Betrieb solcher Einrichtungen im Wettbewerb mit nichtkirchlichen Trägern steht *(vgl. BAG 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - aaO)*.

c) Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie, um 25
Arbeitsverhältnisse zu begründen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt deren Zugehörigkeit zu den „eigenen Angelegenheiten“ der Kirche iSv. Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV nicht auf. Sie darf deshalb die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das kirchliche Proprium, nicht in Frage stellen. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt auch für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wesentlich *(vgl. BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - zu B II 1 d der Gründe, BVerfGE 70, 138; BAG 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - aaO)*. Das ermöglicht es den Kirchen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und dazu für ihre Arbeitnehmer spezifische Obliegenheiten verbindlich zu machen. Werden Loyalitätsanforderungen in einem Arbeitsvertrag festgelegt, nimmt der kirchliche Arbeitgeber nicht nur die allgemeine Vertragsfreiheit für sich in Anspruch; er macht zugleich von seinem verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht Gebrauch *(BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - aaO; BAG 8. September*

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2011 - 2 AZR 543/10 - Rn. 23, BAGE 139, 144; kritisch Schlink JZ 2013, 209, 212 f.).

d) Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben. Es kommt weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen, bei denen die Meinungsbildung von verschiedenen Motiven beeinflusst sein kann, noch auf diejenige breiter Kreise unter Kirchenmitgliedern oder gar einzelner, bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an *(BAG 8. September 2011 - 2 AZR 543/10 - Rn. 24, BAGE 139, 144; 21. Februar 2001 - 2 AZR 139/00 - Rn. 53).* 26

e) Der die Gestaltungsfreiheit des kirchlichen Arbeitgebers nach Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV begrenzende Vorbehalt des für alle geltenden Gesetzes bedeutet nicht, dass staatliche Kündigungsschutzbestimmungen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht in jedem Fall vorgingen. Die in das Grundgesetz inkorporierten Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung bilden mit diesem ein organisches Ganzes. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV gewährleistet mit Rücksicht auf die Trennung von Staat und Kirche einerseits das selbständige Ordnen und Verwalten der eigenen Angelegenheiten durch die Kirchen, andererseits den staatlichen Schutz sonstiger für das Gemeinwesen bedeutsamer Rechtsgüter. Dieser Wechselwirkung von Kirchenfreiheit und Schrankenzweck ist durch Güterabwägung Rechnung zu tragen. Dabei ist dem Selbstverständnis der Kirchen insofern ein besonderes Gewicht beizumessen, als es auch bei der Interpretation des Individualarbeitsrechts zu beachten ist. Die Verfassungsgarantie ihres Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen, dass sie bei der arbeitsvertraglichen Gestaltung des kirchlichen Dienstes das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde legen und die Verbindlichkeit gewisser Grundpflichten bestimmen können. Diese Gewährleistung ist bei der Anwendung des staatlichen Kündigungsschutzrechts auf Kündigungen kirchlicher Arbeitsverhältnisse aus verfassungsrechtlichen Gründen zu berücksichtigen. Eine Rechtsanwendung, bei der die vom kirchlichen Selbstverständnis gebotene Verpflichtung der Arbeitnehmer auf grundlegende Maximen kirchlichen 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Lebens arbeitsrechtlich ohne Bedeutung bliebe, widerspräche dem verfassungsverbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen *(BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 ua. - zu B II 1 e der Gründe mwN, BVerfGE 70, 138)*. Die staatlichen Gerichte haben zwischen den Grundrechten der Arbeitnehmer, etwa dem Recht auf Glaubens- und Gewissensfreiheit, und dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft abzuwägen *(BAG 8. September 2011 - 2 AZR 543/10 - Rn. 18, BAGE 139, 144)*. Dieses Abwägungsgebot folgt nicht zuletzt aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte *(EGMR 3. Februar 2011 - 18136/02 - [Siebenhaar] Rn. 45; 23. September 2010 - 425/03 - [Obst] Rn. 49; 23. September 2010 - 1620/03 - [Schüth] Rn. 69)*. Die Beachtung der Rechtsprechung des EGMR ist verfassungsrechtlich geboten, soweit dies methodisch vertretbar und mit den Vorgaben des Grundgesetzes vereinbar ist *(BVerfG 4. Mai 2011 - 2 BvR 2333/08 ua. - Rn. 93 f. mwN, BVerfGE 128, 326; 14. Oktober 2004 - 2 BvR 1481/04 - BVerfGE 111, 307; BAG 8. September 2011 - 2 AZR 543/10 - aaO)*. Grundrechte der Arbeitnehmer sind dabei nicht ohne Weiteres Teil des ordre public. Ein solches Verständnis hätte eine unmittelbare Grundrechtsbindung der Kirchen zur Folge. Diese könnten ihr Selbstbestimmungsrecht nur insoweit in Anspruch nehmen, wie andere grundrechtliche Gewährleistungen dadurch nicht beeinträchtigt würden. Eine derartige Grundrechtsbindung ginge über die von Art. 1 Abs. 3 GG für die staatliche Gewalt angeordnete Grundrechtsbindung noch hinaus, da sie bereits den Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts als solchen begrenzte *(BAG 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 105)*.

5. Bei Anwendung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, wegen des Kirchenaustritts des Klägers sei dem Beklagten dessen Weiterbeschäftigung als Sozialpädagoge auch unter Berücksichtigung seiner Glaubens- und Gewissensfreiheit auf Dauer unzumutbar gewesen. 28

a) Der Loyalitätsverstoß des Klägers wiegt nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche und der ihr zugehörigen Einrichtungen besonders schwer. Nach Art. 3 Abs. 4 GrO ist für keinen Dienst in der Kirche geeignet, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Der Kirchenaustritt steht gem. Art. 5 Abs. 5 GrO einer Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters „generell“ entgegen. Der ausgetretene Mitarbeiter wurde nicht nur in einem einzelnen Punkt den kirchlichen Loyalitätsanforderungen nicht gerecht, sondern hat sich insgesamt von der katholischen Glaubensgemeinschaft abgekehrt.

b) Es bedarf im Streitfall keiner Entscheidung, ob diese Qualifizierung des Kirchenaustritts als besonders schwerwiegender Loyalitätsverstoß von den staatlichen Gerichten auch dann uneingeschränkt anzuerkennen ist, wenn ein Mitarbeiter eine „verkündigungsferne“ Tätigkeit ausübt. Der Kläger war „verkündigungsnah“ eingesetzt. Er leistete als Sozialarbeiter beim beklagten Caritasverband unmittelbar „Dienst am Menschen“ und nahm damit selbst am Sendungsauftrag der katholischen Kirche teil. Dem steht nicht entgegen, dass in dem Sozialen Zentrum, in welchem er zuletzt tätig war, keine religiösen Inhalte vermittelt werden. Karitative Erziehungshilfe als solche gehört nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche zu ihrem Sendungsauftrag. Nach Art. 3 Abs. 2 GrO, können kirchliche Dienstgeber neben pastoralen und katechetischen in der Regel auch erzieherische Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört. Nach Art. 4 Abs. 1 GrO ist insbesondere auch im erzieherischen Dienst das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Diesen Loyalitätsanforderungen an einen im erzieherischen Dienst tätigen Mitarbeiter liegen weder sachfremde, willkürliche Erwägungen zugrunde, noch stehen sie im Widerspruch zu sonstigen Grundprinzipien der Rechtsordnung. Entgegen der Auffassung des Klägers stellen sie sich nicht deshalb als willkürlich dar, weil katholische Priester trotz von ihnen begangener schwerwiegender Verfehlungen weiterhin in der Kirche tätig sind. Zum einen betrifft dieser Umstand nicht den beklagten Caritasverband. Zum anderen sind die Fälle nicht vergleichbar. Priester sind nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt, sondern sind Inhaber eines Kirchenamts. Der Kläger hat überdies nicht behauptet, Priester dürften trotz eines Kirchenaustritts weiter in der Kirche tätig sein. Ob die innere Glaubwürdigkeit der katholischen Kirche leidet, wenn sie Priester, die sich sexueller Übergriffe an Kindern schuldig gemacht haben, weiter im Ge- 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

meindedienst tätig sein lässt, entzieht sich einer Bewertung durch staatliche Gerichte und ist für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits unerheblich.

c) Zugunsten des Klägers ist dessen gem. Art. 4 Abs. 1, Abs. 2 GG grundrechtlich geschützte Glaubens- und Gewissensfreiheit zu beachten. Auch diese hat ein hohes Gewicht. Der Kläger wird in ihr dadurch eingeschränkt, dass ihre Ausübung durch den Austritt aus der katholischen Kirche zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses führen kann. Dies berührt zugleich seine gem. Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit. 31

d) Bei der Abwägung der Grundrechte des Klägers mit dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB ist zu berücksichtigen, dass der Kläger in die Obliegenheit, die an ihn gestellten Loyalitätserwartungen zu erfüllen, bei Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten eingewilligt hat *(vgl. dazu EGMR 3. Februar 2011 - 18136/02 - [Siebenhaar] Rn. 46; 23. September 2010 - 1620/03 - [Schüth] Rn. 71)*. Er hat diesen Erwartungen bei Vertragsschluss zugestimmt und sich ihnen in diesem Sinne freiwillig unterworfen. Zwar liegt darin kein Verzicht auf eine zukünftig andere Ausübung seiner Glaubens- und Gewissensfreiheit. Religiöse Überzeugungen und Gewissenseinstellungen können sich ändern; auch dies ist von der verfassungsrechtlich gewährleisteten Glaubens- und Gewissensfreiheit umfasst. Der Umstand, dass der Kläger arbeitsvertraglich die Loyalitätserwartungen des Beklagten anerkannt hat, führt aber dazu, dass der nunmehr anderen Ausübung seiner Religions- und Gewissensfreiheit zumindest kein höheres Gewicht als dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht zukommt. Während die Loyalitätserwartungen des Beklagten unverändert geblieben sind, hat sich die Bereitschaft des Klägers, ihnen zu entsprechen, gewandelt. Der Konflikt zwischen den verfassungsrechtlichen Gewährleistungen ist deshalb in seiner Sphäre begründet. 32

e) Die vom Kläger angeführten Gründe für seinen Kirchenaustritt rechtfertigen keine andere Würdigung. 33

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Die Missbrauchsfälle und die Vorgänge um die Piusbruderschaft mögen nicht vorhersehbar gewesen sein und den Wandel in der Bereitschaft des Klägers, Mitglied der katholischen Kirche zu bleiben, erklären. Es kann ohne Weiteres unterstellt werden, dass es für den Kläger bei Vertragsschluss nicht absehbar war, dass er einmal aus diesen Gründen meinen würde, aus der Kirche austreten zu müssen. Auch kann zugunsten des Klägers angenommen werden, dass der katholischen Kirche eine Mitverantwortung für die von ihm angeführten Umstände zukommt. Nach dem Selbstverständnis des Beklagten könnten jedoch auch diese Aspekte das Gewicht des Loyalitätsverstoßes nicht entscheidend mindern. Selbst berechtigte Kritik an Missständen kann danach nicht den Kirchenaustritt und die Aufkündigung der Zugehörigkeit zur gesamten Glaubensgemeinschaft rechtfertigen. Der Mitarbeiter, der aus der katholischen Kirche austritt, kehrt sich gänzlich von der nach ihrem Verständnis auch in der Dienstgemeinschaft wirksamen Glaubensgemeinschaft ab. Von ihm kann nicht mehr zuverlässig erwartet werden, dass er noch am Sendungsauftrag der Kirche teilnehmen und sich an der Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche orientieren will. 34

bb) Dass der Kläger auch die Karfreitagsliturgie als Motiv für seinen Austritt aus der Kirche genannt hat, spricht überdies für eine Distanzierung nicht nur von Missständen in den kirchlichen Institutionen, sondern auch von der katholischen Glaubenslehre. 35

f) Das Landesarbeitsgericht hat in die Interessenabwägung mit Recht den Umstand einbezogen, dass es für den Kläger auch außerhalb der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen Beschäftigungsmöglichkeiten als Sozialpädagoge gibt *(vgl. zu diesem Gesichtspunkt EGMR 23. September 2010 - 1620/03 - [Schüth] Rn. 73)*. Die Folgen eines Verlustes seines Arbeitsplatzes sind damit weniger schwer wiegend, als wenn eine solche Beschäftigung nur in den Diensten der Kirche in Betracht käme. In der Ausübung seiner Glaubens- und Gewissensfreiheit und in seiner Berufsfreiheit war der Kläger deshalb nicht im Kern beeinträchtigt. Soweit er geltend gemacht hat, kirchliche 36

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Träger hätten im Bereich der Sozialarbeit „häufig ein Angebotsmonopol“, liegt darin keine beachtliche Verfahrensrüge.

g) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, auch angesichts der langen Beschäftigungsdauer des Klägers und seines Lebensalters überwiege das Interesse des Beklagten an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist damit revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat alle relevanten Einzelfallumstände in seine Interessenabwägung einbezogen und widerspruchsfrei gewichtet. Es durfte zugunsten des Beklagten berücksichtigen, dass der Kläger aufgrund seiner Tätigkeit für die Glaubwürdigkeit der Kirche stand. Er hat unmittelbar Dienst am Menschen geleistet, der auch den Dienst an anders oder nicht gläubigen Menschen umfasst. Bei der Arbeit des Beklagten handelt es sich um eine Lebens- und Wesensäußerung der katholischen Kirche, auch wenn sie gegenüber den betreuten Kindern und deren Eltern religiös neutral erfolgt. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt, dass es für den Beklagten ohne den Anspruch, den kirchlichen Sendungsauftrag mit Mitarbeitern zu erfüllen, die diesen nach außen hin mittragen, keinen Grund gäbe, die Arbeit in dem Sozialen Zentrum, in dem der Kläger tätig war, zu übernehmen - sie könnte auch von einer anderen Hilfsorganisation geleistet werden. Es kommt deshalb auch nicht darauf an, dass die Einrichtung vom Beklagten auf der Basis einer Leistungs- und Entgeltvereinbarung mit der Stadt betrieben wird. Als Sozialarbeiter hat der Kläger an der Verwirklichung des nach kirchlichem Verständnis gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe mitgewirkt. Es ist dem Beklagten nicht zuzumuten, in diesem verkündigungsnahen Bereich einen Mitarbeiter weiterzubeschäftigen, der eben nicht nur in einem einzelnen Punkt den kirchlichen Loyalitätsanforderungen nicht gerecht geworden ist, sondern sich insgesamt von der katholischen Glaubensgemeinschaft losgesagt hat. 37

h) Die Kündigung erweist sich nicht deshalb als unverhältnismäßig, weil die Verfahrensvorschrift des Art. 5 Abs. 1 GrO missachtet worden wäre. Danach muss der kirchliche Dienstgeber, wenn ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr erfüllt, durch „Beratung“, dh. durch „ein klären- 38

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

des Gespräch“ versuchen zu erreichen, dass dieser den Mangel beseitigt. Der Beklagte ist dieser Verpflichtung mit dem Gespräch vom 3. März 2011 nachgekommen.

6. Es fehlt nicht deshalb an einem wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB, weil die Kündigung gegen §§ 1, 7 AGG verstieße. Die mit ihr verbundene Ungleichbehandlung des Klägers wegen seiner Religion ist nach § 9 Abs. 1 und Abs. 2 AGG gerechtfertigt. 39

a) In Fällen, in denen die Kündigung eine Benachteiligung iSd. §§ 1 ff. AGG mit sich bringt, sind für die Frage der sozialen Rechtfertigung nach § 1 KSchG die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 *(BGBl. I S. 1897)* heranzuziehen *(BAG 8. September 2011 - 2 AZR 543/10 - Rn. 31, BAGE 139, 144; 6. November 2008 - 2 AZR 523/07 - BAGE 128, 238)*. Dies gilt gleichermaßen, wenn es um das Vorliegen eines wichtigen Grundes iSd. § 626 Abs. 1 BGB geht. Der Verstoß gegen eine Verhaltens- oder Eignungsanforderung, die den Arbeitnehmer ihrerseits nach §§ 1, 7 AGG diskriminiert, kann keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung bilden. 40

b) Die Kündigung stellt eine unmittelbare Benachteiligung des Klägers wegen der Religion iSd. § 3 Abs. 1 AGG dar. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wäre nicht gekündigt worden, wenn der Kläger Mitglied der katholischen Kirche geblieben wäre. 41

c) Die Benachteiligung durch die Kündigung knüpft damit zwar unmittelbar an das in § 1 AGG genannte Merkmal der „Religion“ an. Sie ist jedoch nach § 9 Abs. 1 und Abs. 2 AGG gerechtfertigt. 42

(1) Nach § 9 Abs. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften oder die ihnen zugeordneten Einrichtungen zulässig, wenn eine bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine 43

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Nach § 9 Abs. 2 AGG berührt das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion nicht das Recht der Religionsgemeinschaften oder der ihnen zugeordneten Einrichtungen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

(2) § 9 AGG setzt Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 um. Nach dessen Unterabs. 2 können - sofern die Bestimmungen der Richtlinie im Übrigen eingehalten werden - die Kirchen und andere öffentliche oder private 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. Ob dadurch lediglich unterschiedliche Behandlungen wegen der Religion oder auch Benachteiligungen aus anderen Gründen - zB wegen der sexuellen Ausrichtung - erlaubt werden *(vgl. dazu Thüsing Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz Rn. 487 ff. mwN; KR/Treber 10. Aufl. § 9 AGG Rn. 17 mwN)* kann dahinstehen. Der Kläger wurde ausschließlich wegen der Religion benachteiligt. 44

(3) Der Kläger genügt sowohl im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht des Beklagten als auch nach Art seiner Tätigkeit einer gerechtfertigten beruflichen Anforderung iSv. § 9 Abs. 1 AGG nicht. Er ist durch seinen Kirchenaustritt für eine Tätigkeit als Sozialpädagoge im Rahmen des karitativen Auftrags des Beklagten nicht mehr geeignet. Sein Kirchenaustritt stellt außerdem ein nach dem Selbstverständnis des Beklagten im Sinne von § 9 Abs. 2 AGG illoyales Verhalten dar. Der Anwendungsbereich des § 9 AGG ist für den Beklagten als karitative Einrichtung der katholischen Kirche eröffnet. 45

(4) Die Frage, ob und in welchem Umfang Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG es gebietet, die kirchlichen Vorgaben, die eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion nach § 9 AGG rechtfertigen, einer Plausibilitätskontrolle durch die staatlichen Gerichte zu unterziehen *(vgl. dazu KR/Griebeling 8. Aufl. § 1 KSchG Rn. 71; Busch AiB 2006, 468 f.; Perreng/Nollert/Borassio* 46

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

AiB 2006, 462; Thüsing in Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche Bd. 46, 129, 134 ff. mwN zum Streitstand), und die Frage, ob und inwieweit die vom kirchlichen Arbeitgeber gestellten beruflichen Anforderungen sich zugleich als nach der Art der Tätigkeit gerechtfertigte Anforderungen erweisen müssen *(vgl. dazu AGG/Voigt § 9 Rn. 22 ff.; Bauer/Göpfert/Krieger AGG § 9 Rn. 13 ff.; Mohr/v. Fürstenberg BB 2008, 2122; KR/Treber 10. Aufl. § 9 AGG Rn. 12 f. mwN; Thüsing aaO S. 136 ff. mwN zum Streitstand; BT-Drucks. 16/1780 S. 35 f.; Schreiben der Kommission der Europäischen Union vom 31. Januar 2008 zu dem am 28. Oktober 2010 eingestellten Vertragsverletzungsverfahren 2007/2362 zu Nr. 2),* können im Streitfall dahinstehen. Die vom Beklagten an den Kläger gestellten Anforderungen sind auch nach dem insoweit strengsten Maßstab berechtigt. Eine entscheidungserhebliche, die Anrufung des Gerichtshofs der Europäischen Union gebietende Auslegungsfrage iSd. Art. 267 AEUV stellt sich deshalb nicht.

(a) Die an den Kläger gerichtete Erwartung des Beklagten, aus Gründen der Loyalität nicht aus der katholischen Kirche auszutreten, hält einer Plausibilitätskontrolle im dargestellten Sinne stand. Die Wahrnehmung erzieherischer Aufgaben ist Gegenstand des karitativen Wirkens der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen. Die mit erzieherischen Aufgaben betrauten Mitarbeiter katholischer Dienstgeber verkörpern daher auch dann, wenn die religiöse Unterweisung der von ihnen betreuten Kinder nicht Gegenstand ihrer Tätigkeit ist, in besonderem Maße das Ethos der katholischen Kirche. Sie leisten im Sinne christlicher Caritas unmittelbar Dienst am Menschen, der nach dem Ethos der katholischen Kirche die Übereinstimmung mit ihren Glaubensüberzeugungen verlangt. 47

(b) Die Loyalitätserwartung des Beklagten ist auch nach der Art der vom Kläger ausgeübten Tätigkeit gerechtfertigt. Besondere berufliche Anforderungen sind nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte nicht nur dann gegeben, wenn sie ein gleichsam handwerkliches Erfordernis darstellen, sondern auch dann, wenn sie im Einklang mit der Richtlinie 2000/78/EG auf den religiösen Grundsätzen des Arbeitgebers und der 48

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Bedeutung der Tätigkeit des betreffenden Arbeitnehmers für diesen beruhen *(so für das Gebot der ehelichen Treue nach dem Verständnis der Mormonenkirche EGMR 23. September 2010 - 425/03 - [Obst] Rn. 51; vgl. ferner EGMR 3. Februar 2011 - 18136/02 - [Siebenhaar] Rn. 46)*.

(c) Im Übrigen ist Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG seinerseits primärrechtskonform auszulegen *(vgl. zu diesem Auslegungsgrundsatz EuGH 9. März 2006 - C-499/04 - [Werhof] Rn. 32, Slg. 2006, I-2397; 1. April 2004 - C-1/02 - [Borgmann] Rn. 30, Slg. 2004, I-3219)*. Mit Art. 17 AEUV *(Konsolidierte Fassung, ABl. EG Nr. C 115 vom 9. Mai 2008, S. 47)* ist die sog. Amsterdamer Kirchenerklärung Bestandteil des europäischen Primärrechts geworden. Danach achtet die Union den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, „und beeinträchtigt ihn nicht“. Ob bereits dies eine Auslegung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG im Sinne einer vollständigen Wahrung des sich aus Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV ergebenden kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gebietet *(so Fischermeier ZMV-Sonderheft zur Fachtagung 2012 S. 30 ff.; ders. ZMV-Sonderheft 2009 S. 10 f.; ders. KR/Fischermeier 10. Aufl. Kirchl. ArbN Rn. 8; Schoenauer Die Kirchenklausel des § 9 AGG im Kontext des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts 2010 S. 136 f., 163 f.; vgl. auch BAG 26. Oktober 2006 - 6 AZR 307/06 - Rn. 43, BAGE 120, 55)*, bedarf keiner Entscheidung. Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG steht der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung, die allein an das Merkmal der Religion anknüpft, jedenfalls dann nicht entgegen, wenn - wie hier - die kirchlichen Vorgaben einer Plausibilitätskontrolle standhalten und die vom kirchlichen Arbeitgeber gestellten beruflichen Anforderungen zugleich die Voraussetzungen einer nach der Art der Tätigkeit gerechtfertigten Anforderung erfüllen. 49

II. Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB für die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung ist gewahrt. Der Beklagte hat am 23. Februar 2011 durch ein Mitglied seines Vorstands von dem Kirchenaustritt des Klägers Kenntnis erlangt. Darüber wurde am 3. März 2011 ein Gespräch mit dem Kläger geführt. 50

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Dazu war der Beklagte nach Art. 5 Abs. 1 GrO verpflichtet. Mit diesem Gespräch wurde zeitlich nicht über Gebühr zugewartet, auch wenn es nicht innerhalb einer Kalenderwoche stattfand. Das nach Art. 5 Abs. 1 GrO erforderliche „klärende Gespräch“ soll durch „Beratung“ zu erreichen versuchen, dass der Mitarbeiter den einer Weiterbeschäftigung entgegenstehenden Mangel auf Dauer beseitigt. Hierfür erscheint im Streitfall eine Zeitspanne von neun Tagen seit dem Bekanntwerden des Kirchenaustritts des Klägers mit Blick auf die nötige Vorbereitung nicht unangemessen. Erst nach dem Gespräch stand fest, dass der Kläger an seiner Entscheidung festhalten würde und welche Gründe ihn zu ihr bewogen hatten. Die zweiwöchige Frist des § 626 Abs. 2 BGB begann deshalb nicht vor diesem Zeitpunkt zu laufen. Durch die spätestens am 16. März 2011 zugegangene Kündigung wurde sie eingehalten. Darauf, ob der Eignungsmangel des Klägers nicht ohnehin als Dauertatbestand anzusehen ist, kommt es nicht an.

III. Die Kosten des Revisionsverfahrens hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO der Kläger zu tragen. 51

Kreft Rinck Rachor

Eulen Bartz

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS