

Infobrief der Kanzlei Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25
86150 Augsburg
Telefon: 0821/3 55 30
Fax: 0821/51 26 82
E-Mail: info@raau.de
Homepage: www.raau.de
oder www.rechtsanwalt-uhl.de
Gerichtsfach Augsburg: 18/11
Datum: 20.04.2018

Europäischer Gerichtshof: Kirchen müssen Einstellungspraxis ändern

Dürfen kirchliche Arbeitgeber bei ihren Stellenausschreibungen eine entsprechende Religionszugehörigkeit fordern? Damit durfte sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) befassen und Recht sprechen.

Sachverhalt:

Frau Vera Egenberger (Konfessionslos) bewarb sich 2012 auf eine vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung (Deutschland) ausgeschriebenen Job. Hier eine befristete Referentenstelle für ein Projekt, das die Erstellung des Parallelberichts zum Internationalen Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung zum Gegenstand hatte. Das Aufgabengebiet umfasste sowohl die Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit als auch die Koordinierung des internen Meinungsbildungsprozesses.

Die Stellenausschreibung forderte vom Bewerber (m/w), dass dieser ein Mitglied einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehörenden Kirche sein muss.

Die Bewerberin wurde zu **keinem Vorstellungsgespräch** eingeladen, verklagte deshalb das Evangelische Werk auf Zahlung einer **Entschädigung** in Höhe von **9.788,65 Euro**, mit der Begründung der Benachteiligung aus Gründen der Religion.

Das Bundesarbeitsgericht legte den Rechtsstreit dem EuGH zur Überprüfung vor.

Rechtsprechung der EuGH:

Die deutschen Gerichte **können** das jeweilige Einstellungsverfahren der Kirchen **überprüfen**. Hier haben sie folgende Maßstäbe anzusetzen.

- 1.) Der Ethos auf religiöse Grundsätze oder Weltanschauungen einer Kirche oder entsprechenden Organisation ist gerichtlich nicht zu überprüfen. Die Kirchen dürften eine mit ihrer Religion / Weltanschauung zusammenhängende Anforderung stellen.
- 2.) Dies gilt aber nur, wenn diese Bedingung bei der jeweiligen Tätigkeit "eine wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigte" berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Kirche bzw. Organisation" darstellt.

Quelle:

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-414/16 vom 17.04.2018;
Pressemitteilung Nr. 46/2018, https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_16799

Fazit:

Bei Einstellung eines Priesters wird sich damit nichts ändern. Aber: Bei verkündigungsfernen Tätigkeiten wird nun der jeweilige kirchliche Arbeitgeber (m/w) bei der Einstellung ausschließlich die Qualifikation und Eignung zu berücksichtigen haben.

Rechtsanwalt Robert Uhl