



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 117/17

Luxemburg, den 9. November 2017

Schlussanträge des Generalanwalts in der Rechtssache C-414/16
Vera Egenberger / Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.

Nach Ansicht von Generalanwalt Tanchev unterliegen berufliche Anforderungen, die von religiösen Organisationen gestellt werden, der gerichtlichen Überprüfung, wenn gegen sie der Vorwurf einer rechtswidrigen Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung erhoben wird

Die nationalen Gerichte sind verpflichtet, das Recht der Organisation auf Autonomie und Selbstbestimmung gegen das Recht des Arbeitnehmers oder Stellenbewerbers abzuwägen, nicht wegen der Religion oder der Weltanschauung diskriminiert zu werden

Frau Egenberger bewarb sich auf eine Stelle, die vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung ausgeschrieben worden war, einem privatrechtlichen Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland, das ausschließlich gemeinnützige, mildtätige und religiöse Zwecke verfolgt. Der Aufgabenbereich der auf 18 Monate befristeten Stelle umfasste die Erarbeitung eines Berichts über die Einhaltung des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung durch Deutschland. Dazu gehörte die öffentliche und fachliche Vertretung des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung sowie die Koordination des Meinungsbildungsprozesses innerhalb dieses Verbandes. In der Stellenanzeige hieß es, dass die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder einer der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehörenden Kirche vorausgesetzt werde.

Frau Egenberger bekam die Stelle nicht. Sie macht geltend, dies liege daran, dass sie keiner Religionsgemeinschaft angehöre. Sie klagte daher vor den deutschen Arbeitsgerichten auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von etwa 10 000 Euro, weil sie aus Gründen der Religion diskriminiert worden sei.

Um zu klären, ob Frau Egenberger aus der Sicht des Unionsrechts rechtswidrig diskriminiert wurde oder ob ihre Ungleichbehandlung gerechtfertigt war, hat das Bundesarbeitsgericht (Deutschland) dem Gerichtshof eine Reihe von Fragen vorgelegt. Insbesondere möchte es vom Gerichtshof wissen, inwieweit berufliche Anforderungen, die von religiösen Organisationen unter Berufung auf das Privileg der kirchlichen Selbstbestimmung gestellt werden, gerichtlich überprüft werden können¹. Das Bundesarbeitsgericht führt aus, nach deutschem Recht sei diese gerichtliche Überprüfung auf eine Plausibilitätskontrolle beschränkt, die auf der Grundlage des glaubensdefinierten kirchlichen Selbstverständnisses erfolgen müsse. Es möchte ferner Aufschluss darüber erhalten, wie die widerstreitenden Interessen – die Freiheit der Weltanschauung und das Recht, nicht wegen der Religion oder der Weltanschauung diskriminiert zu werden, auf der einen Seite sowie das Recht der religiösen Organisationen auf Selbstbestimmung und Autonomie auf der anderen Seite – gegeneinander abzuwägen sind.

In seinen heutigen Schlussanträgen weist Generalanwalt Evgeni Tanchev darauf hin, dass die für die Entscheidung des Rechtsstreits maßgebende Unionsrichtlinie² (im Folgenden: Richtlinie) eine Sonderregel enthalte, die für die besonderen Umstände geschaffen worden sei, unter denen

¹ Der Generalanwalt weist darauf hin, dass kirchliche Einrichtungen dem Vernehmen nach mit etwa 1,3 Mio. Beschäftigten der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland sind und in einigen Regionen und Arbeitsfeldern eine Quasi-Monopolstellung innehaben.

² Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).

religiöse Organisationen zu einer Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berechtigt seien³. Diese Regel bestimme die Parameter für den Standard der gerichtlichen Überprüfung, der gelte, wenn die Auffassung einer religiösen Organisation, dass eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Weltanschauung keine rechtswidrige Diskriminierung darstelle, angefochten werde. Maßgebend sei, ob die Religion oder Weltanschauung einer Person nach der Art der fraglichen Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung angesichts des Ethos der Organisation eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstelle.

Generalanwalt Tanchev vertritt erstens die Auffassung, dass ein Arbeitgeber wie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung – bzw. die Kirche für ihn – nicht verbindlich selbst bestimmen könne, ob eine bestimmte Religion eines Bewerbers nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts seines/ihrer Ethos darstelle.

Zwar müsse die gerichtliche Überprüfung *des Ethos* der Kirche begrenzt sein⁴, doch heiße dies nicht, dass das Gericht eines Mitgliedstaats der Verpflichtung enthoben wäre, *die fraglichen Tätigkeiten* zu würdigen, um zu klären, ob die Religion oder Weltanschauung einer Person eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstelle.

Zweitens ist der Generalanwalt der Ansicht, das Bundesarbeitsgericht habe bei der Prüfung, ob die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion bei bestimmten Tätigkeiten nach der Art der Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung und angesichts des Ethos der Organisation eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung sei, Folgendes zu berücksichtigen:

- Das Recht religiöser Organisationen auf Autonomie und Selbstbestimmung sei im Unionsrecht anerkannt und geschützt. Die Richtlinie und insbesondere die dortige Bezugnahme auf das „Ethos“ religiöser Organisationen⁵ seien im Einklang mit diesem Grundrecht auszulegen.
- Die Mitgliedstaaten hätten einen weiten, aber keinen unbegrenzten Spielraum in Bezug darauf, bei welchen beruflichen Tätigkeiten nach ihrer Art oder den Umständen ihrer Ausübung die Religion oder Weltanschauung als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung anzusehen sei.
- Die Richtlinie sei so umzusetzen, dass das von den einzelnen Mitgliedstaaten gewählte Modell für die Gestaltung der Beziehungen zwischen Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften und dem Staat geachtet und nicht beeinträchtigt werde.
- Das Wort „gerechtfertigt“ in der Richtlinie mache eine Prüfung erforderlich, ob berufliche Anforderungen, die mit einer unmittelbaren Diskriminierung aus Gründen der Religion oder Weltanschauung verbunden seien, in angemessener Weise an den Schutz des Rechts des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung auf Autonomie und Selbstbestimmung angepasst seien, dergestalt, dass sie zur Erreichung dieses Ziels geeignet seien.
- Die Worte „wesentliche, rechtmäßige“ in der Richtlinie erforderten **eine Analyse der Nähe der fraglichen Tätigkeiten zum Verkündigungsauftrag des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung.**
- **Die Auswirkungen – im Sinne der Verhältnismäßigkeit – auf das rechtmäßige Ziel, die praktische Wirksamkeit des Verbots der Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung sicherzustellen, müssten gegen das Recht des Evangelischen**

³ Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie.

⁴ Beispielsweise dürfe ein Staat nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte nicht in die interne Organisation von Kirchen eingreifen. Zudem sei die Festlegung der religiösen Zugehörigkeit einer Religionsgemeinschaft allein Sache ihrer geistlichen Oberhäupter und nicht des Staates.

⁵ Siehe oben, Fußnote 2, Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie.

Werks für Diakonie und Entwicklung auf Autonomie und Selbstbestimmung abgewogen werden, wobei gebührend zu berücksichtigen sei, dass die Richtlinie nicht zwischen Einstellung und Entlassung unterscheide.

Drittens weist der Generalanwalt darauf hin, dass die vorliegende Sache einen Rechtsstreit zwischen zwei privaten Parteien betreffe, was bedeute, dass die nationalen Gerichte im Rahmen ihrer Befugnisse alles tun müssten, um das einschlägige nationale Recht im Einklang mit der Richtlinie auszulegen. Sei dies dem nationalen Gericht jedoch aufgrund eines klaren Konflikts zwischen der Richtlinie und den einschlägigen nationalen Bestimmungen unmöglich, finde diese Verpflichtung keine Anwendung mehr.

Sollte das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, dass das in Rede stehende deutsche Recht nicht im Einklang mit dem in der Richtlinie enthaltenen Verbot der Diskriminierung wegen der Weltanschauung ausgelegt werden könne, stünde Frau Egenberger daher nach dem Unionsrecht die Möglichkeit offen, gegen Deutschland eine Klage auf Schadensersatz aus Staatshaftung zu erheben. Das in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck kommende Verbot der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung sei nämlich kein subjektives Recht, das in einem Fall, in dem es in Widerstreit zum Recht religiöser Organisationen auf Autonomie und Selbstbestimmung stehe, horizontale Wirkung zwischen Privatpersonen entfalte.

HINWEIS: Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) der Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

*Filmaufnahmen von der Verlesung der Schlussanträge sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*