

Kirchlicher Arbeitgeber – kein Entschädigungsanspruch bei erfolgloser Bewerbung einer konfessionslosen Bewerberin

Pressemitteilung Nr. 23/14 vom 03.06.2014

Ein kirchlicher Arbeitgeber darf die Besetzung einer Referentenstelle von der Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche abhängig machen und ist nicht zur Zahlung einer Entschädigung an eine nicht berücksichtigte konfessionslose Bewerberin verpflichtet. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 28.05.2014 entschieden und damit ein gegenteiliges Urteil des Arbeitsgerichts Berlin (vgl. Pressemitteilung 01/14) aufgehoben.

Der Beklagte – ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) – schrieb eine Stelle für einen Referenten/eine Referentin aus, um einen unabhängigen Bericht zur Umsetzung der Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen durch Deutschland erstellen zu lassen. In der Stellenausschreibung wurden entsprechend den kirchlichen Bestimmungen die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörender Kirche sowie die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag vorausgesetzt. Die Klägerin, die nicht Mitglied einer Kirche ist, bewarb sich erfolglos um die Stelle; sie wurde zu einem Vorstellungsgespräch nicht eingeladen. Mit ihrer Klage hat sie den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Anspruch genommen.

Das Landesarbeitsgericht hat – anders als noch das Arbeitsgericht – angenommen, dass die Klägerin nicht zu Unrecht wegen ihrer Religion benachteiligt werde; ihr stehe daher eine Entschädigung nicht zu. Eine Ungleichbehandlung der Klägerin sei im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (Art. 140 Grundgesetz) nach § 9 AGG gerechtfertigt. Dem stünden europarechtliche Bestimmungen nicht entgegen; vielmehr werde der Status, den Kirchen in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, durch die Union geachtet (Art. 17 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV). Es sei nicht zu beanstanden, dass der Beklagte für die ausgeschriebene Referententätigkeit eine Identifikation mit ihm fordere, die nach außen durch die Kirchenmitgliedschaft dokumentiert werde; deshalb dürfe er konfessionslose Bewerber unberücksichtigt lassen. Ob die Klägerin die weiteren Anforderungen der Stellenausschreibung erfülle, könne dahinstehen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.