

## **Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers im kirchlichen Arbeitsverhältnis – Eine Übersicht über die aktuelle Rechtsprechung (NZA-RR 2014, 625)**

Rechtsanwälte Dr. Paul Melot de Beaugard, LL. M. und Maximilian Baur\*

Das kirchliche Arbeitsrecht ist in jüngster Vergangenheit durch Entscheidungen unterschiedlicher Gerichte in den Fokus geraten. Dabei ist ein Trend zu beobachten, frühere selbstverständliche Loyalitätspflichten zunehmend kritisch zu sehen. Der nachfolgende Beitrag setzt sich mit diesen Entscheidungen auseinander und bewertet sie.

### **I. Einleitung**

Das kirchliche Arbeitsrecht hat in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Dies liegt daran, dass die beiden christlichen Kirchen in Deutschland zusammen der zweitgrößte Arbeitgeber sind. Das allein könnte jedoch nicht begründen, warum sich Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts aus ihrem jahrzehntelangen Schattendasein gelöst haben. Hinzu kommt eine zunehmende Relativierung kirchlicher Besonderheiten in unserer Zeit. Dies liegt an einem deutlichen Zuwachs von Bevölkerungsteilen mit nicht christlicher Religion, vor allem aber an einer Zunahme agnostischer Haltung und damit verbunden einer Forderung nach einer strikt säkularen Sicht auf das Recht. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die durch Art. 140 GG iVm den Art. 137 ff. Weimarer Reichsverfassung garantierten kirchenrechtlichen Besonderheiten, und hier vor allem die Loyalitätspflichten des einzelnen Mitarbeiters, jüngst verstärkt ins Blickfeld geraten sind.<sup>1</sup>

### **II. Loyalitätspflichten als Bestandteil des Arbeitsvertrags**

Auf Grund der genannten Verfassungsnormen ist das kirchliche Selbstbestimmungsrecht umfassend gewährleistet. Es gestattet den Kirchen, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze selbstständig zu ordnen und zu verwalten. Das Recht der Kirchen auf Selbstverwaltung ist in seiner funktionalen Bedeutung auf die Inanspruchnahme und Verwirklichung des Grundrechts der Religionsfreiheit aus Art. 4 GG ausgelegt.<sup>2</sup> Auf Grund dieses Zusammenhangs können Beeinträchtigungen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts mit der Verfassungsbeschwerde zum *BVerfG* gerügt werden.<sup>3</sup>

Nach der grundlegenden Entscheidung des *BVerfG* vom 4.6.1985 findet das staatliche Arbeitsrecht auf Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Raum Anwendung, sofern die Kirchen im Wege der Privatautonomie diese Arbeitsverhältnisse begründen und gestalten.<sup>4</sup> Dabei bleiben diese Arbeitsverhältnisse jedoch den eigenen Angelegenheiten der Kirchen zugehörig.<sup>5</sup> Das bedeutet, dass neben die allgemeinen arbeitsvertraglichen Obliegenheiten für die Arbeitnehmer die Verpflichtung tritt, sich entsprechend der kirchlichen Lehre zu verhalten.

Für die evangelische Kirche manifestiert sich dies vor allem in der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die „Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD“ vom 1.7.2005. Dem entspricht für die katholische Kirche die „Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen Kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (*GrOkathK*) idF vom 20.6.2011.<sup>6</sup>

Bedeutung haben die genannten Regelungen für Kirchenbeschäftigte im engen Sinn, aber auch und gerade für die zahlreichen bei kirchlichen Trägern der Wohlfahrtspflege beschäftigten Arbeitnehmer.<sup>7</sup> Darunter fallen zum Beispiel Diakonie und Caritas mit ihren jeweiligen Einrichtungen wie Krankenhäusern, Kindergärten, Pflegeheimen oder Sozialstationen. In diesen Einrichtungen sowie für die Kirchen selbst gilt das Prinzip der christlichen Dienstgemeinschaft. Im Gegensatz zum antagonistischen Verhältnis von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen im staatlichen Arbeitsrecht verstehen die Kirchen das Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in einem gemeinschaftlichen Sinne.<sup>8</sup>

Zentrales Thema in individualrechtlicher Hinsicht sind dabei die Loyalitätspflichten. Diese werden von den Kirchen eigenständig festgelegt und sind – ausdrücklicher oder konkludenter – Vertragsinhalt des Arbeitsverhältnisses.<sup>9</sup> Eine Trennung zwischen Privat- und Arbeitsleben, wie sie bei nicht-kirchlichen Arbeitgebern die Regel ist, ist dem kirchlichen Arbeitsrecht auf Grund des umfassenden Verkündigungsauftrags der Kirchen dabei fremd: Der Mensch legt durch seinen gesamten Lebenswandel ein Zeugnis der Verkündigung ab. Das BAG spricht insoweit ausdrücklich von der „Untrennbarkeit von Dienst und Verkündigung im karitativen und erzieherischen Bereich“.<sup>10</sup> Dabei nehmen die oben genannten Ordnungen jeweils Abstufungen hinsichtlich der Anforderungen an die Loyalitätspflicht vor. So unterliegen beispielsweise in katholischen Einrichtungen katholische Mitarbeiter höheren Anforderungen als nichtchristliche Arbeitnehmer.<sup>11</sup> Diese Abstufungen werden ebenfalls kirchenautonom festgelegt und unterliegen nicht der Überprüfung durch die Arbeitsgerichte.<sup>12</sup> Diese haben die kirchlich festgelegten Loyalitätspflichten ihrer Prüfung vielmehr axiomatisch zu Grunde zu legen.

Dass staatliche Gerichte für die Überprüfung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Bereich zuständig sein können, folgt schon aus § 2 I Nr. 3 ArbGG. Ob eine solche inhaltliche Prüfung durch staatliche Gerichte auch dann stattfinden soll, wenn ein Geistlicher oder Kirchenbeamter gegen kirchliche Dienstrechtsakte staatlichen Rechtsschutz beansprucht, war lange Zeit zweifelhaft. Denn das BVerfG hatte zu Lasten der Geistlichen entschieden, dass diese keinen Zugang zu staatlichen Gerichten beanspruchen könnten.<sup>13</sup> Auf dieser Grundlage versagte auch der EGMR Geistlichen den Schutz von Art. 6 I EMRK.<sup>14</sup> Überraschenderweise hat das BVerwG nunmehr unter ausdrücklicher Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung<sup>15</sup> entschieden, dass Geistliche den Schutz staatlicher Gerichte beanspruchen können – zumindest, wenn der kirchliche Rechtsweg erfolglos bestritten wurde.<sup>16</sup> Das BVerwG schloss sich damit der Argumentation des BGH an, der in vergleichbaren Fällen entschieden hatte, dass der verfassungsrechtlich gewährleistete Justizgewährungsanspruch die Zulässigkeit des Rechtswegs begründe.<sup>17</sup> Allerdings entschied das BVerwG zum inhaltlichen Prüfungsmaßstab anders als der BGH: Es sei nicht lediglich eine bloße Wirksamkeitskontrolle durchzuführen, sondern eine Güterabwägung je nach Einzelfall.<sup>18</sup> Dies half dem klagenden Geistlichen im konkreten Fall freilich wenig – seine Klage auf Weiterbeschäftigung, hilfsweise auf Abfindungszahlung, wurde abgewiesen.

### III. Loyalitätspflichten im Fokus

Zwar dürfte die Zahl der Arbeitnehmer, denen tatsächlich wegen Illoyalität gekündigt wurde, nach Einschätzung der EKD, der Deutschen Bischofskonferenz und der Gewerkschaften sowohl in der evangelischen als auch in der katholischen Kirche sehr gering sein.<sup>19</sup> Allerdings rufen gerade seltene Fälle oftmals ein enormes mediales und gesellschaftliches Echo hervor. So überschlugen sich die

Schlagzeilen, als die Leiterin eines Kindergartens der katholischen Kirche in Nordrhein-Westfalen entlassen wurde, nachdem sie sich Ende 2011 von ihrem Ehemann getrennt hatte und mit einem anderen Mann zusammengezogen war. Es wurde ihr darauf mit Verweis auf diesen Ehebruch gekündigt. Dies rief die Eltern der Kindergartenkinder auf den Plan und es wurde ein Antrag beim zuständigen Stadtrat gestellt, der katholischen Kirche die Trägerschaft des Kindergartens zu entziehen – was in der Folge auch tatsächlich geschah.<sup>20</sup> Der Kindergarten steht mittlerweile unter evangelischer Trägerschaft, die Erzieherin ist an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt.

Dies Beispiel zeigt zugleich, dass die im Detail durchaus unterschiedliche Handhabung christlicher Grundsätze in den verschiedenen Kirchen bei undifferenzierter Wahrnehmung den Anschein von Beliebigkeit und Willkür erwecken kann. Nach diesen und ähnlichen Berichten scheint in das im Hinblick auf die Ehe strengere Arbeitsrecht der katholischen Kirche nun Bewegung zu kommen. So soll es nach einem Änderungsvorschlag für die Grundordnung der Bistümer nicht mehr wie bisher zwingend die Kündigung nach sich ziehen, wenn Geschiedene eine neue Ehe eingehen.<sup>21</sup> Vielmehr soll laut Zeitungsberichten im Entwurf vorgesehen sein, dass der „kirchenrechtlich unzulässige Abschluss einer Zivilehe“ nur noch einen Kündigungsgrund darstellen soll, „wenn dieser objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen“.<sup>22</sup> Mit Spannung werden diesbezüglich auch die Ergebnisse der Familiensynode im Vatikan erwartet, deren erste Hälfte im Oktober 2014 stattfand und die mit einer beschlussfassenden Versammlung im Oktober 2015 ihr Ende finden wird.

#### **IV. Definitionshoheit der Kirchen**

Im Gegensatz zu den spezifisch kirchenrechtlichen Regelungen im kollektiven Arbeitsrecht sind für individualrechtliche Streitigkeiten stets die staatlichen Arbeitsgerichte und nicht die Kirchengerichte zuständig (§ 2 I Nr. 3 ArbGG). Hieraus erwächst eine besondere Problematik im Hinblick auf die Auslegung kirchlicher Ordnungen. Denn die Ausgestaltung des innerkirchlichen Dienst- und Amtsrechts bleibt der staatlichen Gerichtsbarkeit entzogen. Dies hat das BAG mit Urteil vom 10.4.2014 zum wiederholten Male klargestellt.<sup>23</sup> In dem zu Grunde liegenden Fall hatte eine Arbeitnehmerin zunächst die so genannte kanonische Beauftragung (*missio canonica*) erhalten. In der Folge war sie als Gemeindereferentin eines Erzbistums tätig geworden. Nachdem das Arbeitsverhältnis gut zehn Jahre bestanden hatte, entzog ihr der Dienstgeber die kanonische Beauftragung mit sofortiger Wirkung, da das Vertrauensverhältnis dauerhaft und irreparabel zerstört sei: Die Arbeitnehmerin habe im Verfahren um die ihr obliegende Residenzpflicht in der jeweiligen Dienstgemeinde unwahre und ehrverletzende Tatsachenbehauptungen zum Nachteil des Bistums, des Bischofs und von Mitarbeitern getätigt und in die Öffentlichkeit getragen. Von der Tätigkeit als Gemeindereferentin wurde sie entbunden, das Erzbistum bot mehrere andere Tätigkeiten an, die die Arbeitnehmerin aber ablehnte. Daraufhin wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt und mit dem Angebot verbunden, die Arbeitnehmerin als Sekretärin zu beschäftigen. Die Arbeitnehmerin begründete ihre Klage damit, dass die Kündigung nicht auf den Entzug der kanonischen Beauftragung gestützt werden könne.

Das BAG verwies den Rechtsstreit zur Klärung der Zumutbarkeit der angebotenen Änderung zwar zurück an das LAG, bekräftigte in seiner Entscheidung aber ausdrücklich das kirchliche Selbstbestimmungsrecht hinsichtlich der Ämtervergabe bzw. der Amtsenthebung. Der Entzug der kanonischen Beauftragung führe dazu, dass die Arbeitnehmerin ihre Tätigkeit als

Gemeindereferentin nicht mehr ausüben könne. Nach Auffassung des Erzbistums handele es sich bei dem Dienst als Gemeindereferentin um ein Kirchenamt, das zwingend einer kanonischen Beauftragung bedarf. Zutreffend führt das BAG dazu aus, dass der Entzug der *missio canonica* einen innerkirchlichen Akt darstelle, „der auf Grund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung nicht zugänglich ist“.<sup>24</sup>

Das BAG erkannte im Entzug der kanonischen Beauftragung auch keinen Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung. Darunter fallen etwa das allgemeine Willkürverbot (Art. 3 I GG) oder die guten Sitten (§ 138 BGB). Weil die Arbeitnehmerin ihrer Residenzpflicht nicht nachgekommen und das erforderliche Vertrauensverhältnis für eine pastorale Tätigkeit im Auftrag des Erzbischofs irreparabel beschädigt sei, läge ein schwerwiegender Grund für eine Amtsenthebung gemäß can. 193 § 1 des Codex Iuris Canonici vor. „Es ist nicht willkürlich, in einer möglichen Verletzung von Dienst- bzw. Amtspflichten verbunden mit einem Verlust des für die Amtsausübung nach dem kirchlichen Selbstverständnis erforderlichen Vertrauens einen Grund für den Entzug des Amtes zu sehen“.<sup>25</sup>

Im Fall eines Kirchenmusikers, dem auf Grund einer sexuellen Beziehung zu einer Minderjährigen außerordentlich gekündigt wurde, argumentierte das BAG ähnlich.<sup>26</sup> Unabhängig von einer Strafbarkeit solchen Verhaltens handele es sich jedenfalls nach dem Selbstverständnis der Kirche um eine schwere sittliche Verfehlung. Dieses kirchliche Selbstverständnis sei von den staatlichen Gerichten ihrer Würdigung zu Grunde zu legen. Auf Grund der Schwere des Verstoßes war vorliegend arbeitsrechtlich eine Abmahnung entbehrlich und die außerordentliche Kündigung wirksam.<sup>27</sup>

## V. Kirchenzugehörigkeit als Einstellungskriterium

Soweit ersichtlich, gibt es bis dato keine Entscheidung des BAG zu der Frage, inwieweit die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche als Einstellungskriterium mit den Diskriminierungsverboten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vereinbar ist. Eine aktuelle Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg hat das Recht der Kirchen gestärkt, die Kirchenzugehörigkeit zum Einstellungskriterium zu machen.<sup>28</sup> Bei einer Einrichtung der Evangelischen Kirche war die Stelle eines Referenten zu besetzen. Gegenstand der Tätigkeit sollte das Verfassen eines Berichts über die Umsetzung der UN-Antirassismuskonvention durch Deutschland sein. Die Ausschreibung der Stelle enthielt folgende Formulierung: „Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an“.<sup>29</sup> Als eine konfessionslose Bewerberin abgelehnt wurde, klagte sie auf Zahlung einer Entschädigung, da sie sich benachteiligt im Sinne des AGG sah. Das ArbG Berlin sprach der Klägerin eine Entschädigung in Höhe einer Monatsvergütung zu.<sup>30</sup> Das LAG Berlin-Brandenburg wies die Klage auf die Berufung der beklagten kirchlichen Einrichtung hin ab und lies die Revision zu.

Kirchliche Rechtsgrundlage für die Abweisung war im konkreten Fall § 3 der Richtlinie des Rates der EKD, wonach Arbeitnehmer grundsätzlich Mitglied der Evangelischen Kirche sein müssen. Von diesem Kriterium darf nur ausnahmsweise abgewichen werden.<sup>31</sup> Nach § 7 I AGG ist eine Benachteiligung wegen der Religion oder Weltanschauung verboten. Eine unterschiedliche Behandlung kann gerechtfertigt sein, wenn „eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft (...) im Hinblick auf ihr

Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt“ (§ 9 AGG). Welche Auswirkungen diese Bereichsausnahme im Einzelnen hat, ist umstritten und höchststrichterlich bisher ungeklärt.

Nach einer Ansicht ist eine tätigkeitsbezogene Prüfung durchzuführen, die im Ergebnis zwischen „verkündungsnahen“ und „verkündungsfernen“ Tätigkeiten differenziert.<sup>32</sup> Kirchlichen Arbeitgebern sei es unionsrechtlich untersagt, bei „verkündungsfernen“ Tätigkeiten eine Kirchenzugehörigkeit zu verlangen. Nach den Vertretern dieser Ansicht verstößt die Alternativität von Ethos und Art der Tätigkeit, wie sie § 9 I AGG vorsieht, gegen den Wortlaut von Art. 4 II der RL 2000/78/EG.<sup>33</sup> Insoweit hätte der deutsche Gesetzgeber diese Richtlinie also schlicht falsch umgesetzt.

Richtigerweise ist eine staatliche Differenzierung in „verkündungsnah“ und „verkündungsferne“ Tätigkeiten aber abzulehnen.<sup>34</sup> Eine subjektive Relativierung des von der Kirche festgelegten Leitbilds der kirchlichen Dienstgemeinschaft stellt einen unzulässigen Eingriff in die Regelungsautonomie der Kirchen dar. Eine solche staatliche Differenzierung hat auch das BAG bereits verworfen.<sup>35</sup> Nach dem BAG entscheidet allein die Kirche darüber, was Teil ihres Bekenntnisses ist und ob eine Differenzierung zwischen „verkündungsnah“ und „verkündungsfern“ ihrem Bekenntnis entspricht und sich auf die Dienstgemeinschaft auswirkt.<sup>36</sup> Andernfalls würde sich ein staatliches Gericht direkt zur Auslegung des Verkündigungsbegriffs aufschwingen. Zudem wäre ein rein tätigkeitsbezogenes Verständnis von § 9 AGG enorm unpraktikabel und rechtsunsicher.<sup>37</sup> Eine Zuordnung der Tätigkeit im Hinblick auf den Verkündigungsbegriff dürfte nicht nur betroffenen Arbeitnehmern willkürlich und beliebig vorkommen.

Das *LAG Berlin-Brandenburg* entschied, dass eine unterschiedliche Behandlung nach § 9 AGG gerechtfertigt war. Zur Bestimmung des Inhalts von § 9 AGG sei Art. 4 II der RL 2000/78/EG unionskonform anhand von Art. 17 AEUV auszulegen.<sup>38</sup> Der deutsche Gesetzgeber wolle ausweislich der Gesetzesbegründung mit § 9 AGG ausdrücklich das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wahren.<sup>39</sup> Demnach sei die Kirche auf Grund des verfassungsrechtlich garantierten Selbstverwaltungsrechts dazu berechtigt gewesen, die Referentenstelle nur für Kirchenangehörige auszuschreiben und Nichtkirchenangehörige abzulehnen. Zum Prüfungsumfang staatlicher Gerichte formuliert das *LAG* allerdings recht weitgehend: „Aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen folgt jedoch nicht, dass die Entscheidung, ob für eine Tätigkeit eine bestimmte Religionszugehörigkeit erforderlich ist, gar nicht justiziabel wäre. Die Kirchen müssen sich an ihre selbst gestellten Anforderungen halten. Sehen die kirchenrechtlichen Vorschriften das Erfordernis einer Religionszugehörigkeit nicht vor, kann auch aus dem Selbstverständnis keine Rechtfertigung folgen. Insoweit obliegt den staatlichen Gerichten auch eine Missbrauchskontrolle der kirchlichen Anforderungen an deren Mitarbeiter auf der Grundlage der durch die Religionsgemeinschaft selbst vorgegebenen Maßstäbe“.<sup>40</sup>

Damit steht nicht nur fest, dass für eine Unterscheidung in „verkündungsnah“ und „verkündungsferne“ Tätigkeiten durch staatliche Gerichte kein Raum besteht. Vielmehr bestätigt die Entscheidung des *LAG Berlin-Brandenburg*, dass Kirchen in Deutschland zulässigerweise für jede denkbare Position die Zugehörigkeit zu einer Kirche fordern dürfen. Der Nachweis einer Verkündungsnähe muss nicht erbracht werden, um eine Ausschreibung bzw. Einstellung „AGG-fest“ zu machen.<sup>41</sup>

## VI. Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

Dass der Kirchenaustritt grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen kann, entschied das *BAG* in einer Grundsatzentscheidung vom 25.4.2013.<sup>42</sup> Zwar entsprach dies jahrelang einhelliger Meinung in Rechtsprechung und Schrifttum – auf Grund einer jüngeren *BAG*-Entscheidung zur Kündigung eines Chefarztes wegen Wiederverheiratung<sup>43</sup> waren die diesbezüglichen Grundsätze aber in Zweifel gezogen worden. Auch die vieldiskutierten Entscheidungen „Schüth“ und „Obst“ des *EGMR* trugen zu einer nicht unerheblichen Unsicherheit hinsichtlich der Kündigung auf Grund eines Loyalitätsverstoßes bei.<sup>44</sup> Der *EGMR* attestierte den deutschen Arbeitsgerichten in der Entscheidung „Schüth“ ein Abwägungsdefizit.<sup>45</sup> Vor diesem Hintergrund war mit Spannung erwartet worden, ob das *BAG* auf Grund der Vorgaben des *EGMR* die Interessen des jeweiligen Arbeitnehmers im Rahmen einer Abwägung gegen die Glaubwürdigkeit der Kirchen stärker berücksichtigen würde.<sup>46</sup> Tatsächlich hatte das *BAG* in der „Chefarzt-Entscheidung“ eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen; im Ergebnis hatten die Interessen des Arbeitnehmers überwogen, die Kündigung war unwirksam.<sup>47</sup> Letztlich bedeuten die Entscheidungen des *EGMR* aber wohl dennoch keine Zeitenwende im kirchlichen Arbeitsrecht.<sup>48</sup>

Nach den jeweiligen Regelungen der christlichen Kirchen in Deutschland stellt der Kirchenaustritt einhellig einen schweren Loyalitätsverstoß dar, der zur Kündigung berechtigt.<sup>49</sup> Das *BAG* entschied, dass staatliche Gerichte an diese Wertung der Kirchen gebunden seien, nach der der Kirchenaustritt „zu den schwersten Vergehen gegen die Religion und die Einheit der Kirche [zählt]. Er verträgt sich aus Sicht der Kirche weder mit ihrer Glaubwürdigkeit noch mit der von ihr geforderten vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien“.<sup>50</sup> Dennoch sei auf Grund der Wechselwirkung von kirchlichem Selbstbestimmungsrecht und den Grundrechten der Arbeitnehmer eine Güterabwägung durchzuführen. Im Rahmen dieser sei dem Selbstverständnis der Kirchen nach dem *BAG* ein „besonderes Gewicht“ beizumessen.<sup>51</sup> Diese Abwägung folgt nach dem *BAG* ausdrücklich aus der Rechtsprechung des *EGMR*.<sup>52</sup>

Interessant ist dabei vor allem, welche Kriterien jeweils zu berücksichtigen sind. Das *BAG* führt es als entscheidend an, dass der Arbeitnehmer bei Begründung des Arbeitsverhältnisses in die Obliegenheit, die an ihn gestellten Loyalitätserwartungen zu erfüllen, eingewilligt hat.<sup>53</sup> Änderte sich die Einstellung eines Arbeitnehmers, wäre eine solche Änderung jedenfalls in seiner Sphäre begründet. Hiergegen ist in der Literatur angeführt worden, dass Loyalitätsanforderungen, die nach dem AGG und vor allem nach dem Grundgesetz unzulässig seien, arbeitsvertraglich nicht wirksam begründet werden könnten und daher für die Interessenabwägung keine Berücksichtigung finden dürften.<sup>54</sup> Die vom Arbeitnehmer geltend gemachten Motive für seinen Austritt, etwa die Missbrauchsfälle in der Katholischen Kirche, berücksichtigte das *BAG* nicht. Denn: „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“.<sup>55</sup> Sprich: Wer mit der Kirche bricht, mag dafür im Einzelfall gute Gründe anführen – diese können aber nicht logikwidrig die Unwirksamkeit einer Kündigung begründen. Ein Kirchenaustritt bedeutet nämlich gerade, nicht mehr in der Kirche verbleiben zu wollen und sich vom kirchlichen Verkündigungsauftrag gänzlich zu distanzieren.<sup>56</sup>

## VII. Die Kopftuchentscheidung des BAG

Noch gut in Erinnerung ist der Satz des ehemaligen Bundespräsidenten Christian Wulff: „Der Islam gehört (...) zu Deutschland“.<sup>57</sup> Dies stellte er auf seiner Rede zum 20. Jahrestag der deutschen Einheit am 3.10.2010 in Bremen fest. Was das im Einzelfall aus einem arbeitsrechtlichen Blickwinkel bedeuten kann, beschäftigt in jüngster Zeit vermehrt die Arbeitsgerichte. Dass die weit überwiegende Anzahl der Entscheidungen zum Tragen religiöser Symbole dabei, soweit ersichtlich, das muslimische Kopftuch zum Gegenstand hat, dürfte schlicht dem Umstand geschuldet sein, dass der Islam in Deutschland nach dem Christentum die Religion mit den meisten Anhängern ist.<sup>58</sup>

Bereits 2002 hat das *BAG* entschieden, dass ein Kopftuch während der Arbeit bei einem privaten Arbeitgeber grundsätzlich getragen werden darf.<sup>59</sup> Die Religionsfreiheit gehe regelmäßig der Unternehmerfreiheit vor, was auch für publikumsrelevante Bereiche wie den Verkauf gelte. Der Arbeitgeber müsse gegebenenfalls nachweisen, dass es auf Grund des Kopftuchs zur Störung betrieblicher Abläufe oder gar zu wirtschaftlichen Einbußen komme.<sup>60</sup> Nach der Entscheidung des *BAG* dürfe „das durch ein Verbot des Tragens unmittelbar betroffene Grundrecht der Arbeitnehmerin (...) nicht auf eine bloße Vermutung des Arbeitgebers hin zurückstehen“.<sup>61</sup> Diesen schwer zu erbringenden Nachweis konnte das beklagte Kaufhaus im damaligen Rechtsstreit nicht führen.

Anders sieht die Situation im öffentlichen Schul- und Erziehungsdienst aus. Nach einem Grundsatzurteil des *BVerfG* aus 2003<sup>62</sup> dürfen Landesgesetze der Bundesländer zur Sicherung der staatlichen Neutralität teilweise das Tragen von religiösen Symbolen im Dienst untersagen. Interessanterweise haben trotz der damaligen Vorgaben der Karlsruher Richter, beim Erlass solcher Gesetze eine einheitliche Linie für alle Religionen zu wählen (und damit das Gebot der staatlichen Neutralität zu wahren), lediglich Bremen und Berlin pauschale Zurückhaltung verordnet. Alle anderen seitdem ergangenen Landesgesetze nehmen christliche Symbole ausdrücklich aus. Dementsprechend haben eine Lehrerin und eine Sozialpädagogin aus Nordrhein-Westfalen Verfassungsbeschwerden gegen Kopftuchverbote eingelegt.<sup>63</sup> Mit einem zweiten „Kopftuch-Urteil“ des *BVerfG* dürfte noch im Laufe dieses Jahres zu rechnen sein.<sup>64</sup> Verstoßen Arbeitnehmer gegen ein Landesgesetz, beispielsweise durch das Tragen eines Kopftuchs, kann eine Kündigung nach der bisherigen Rechtsprechung des *BAG* sozial gerechtfertigt sein.<sup>65</sup>

Einmal mehr spielte die Frage nach dem Kopftuch jüngst in einer Entscheidung des *BAG* eine Rolle, die die Tätigkeit einer Krankenschwester in einem Krankenhaus eines kirchlichen Trägers betraf. Das Gericht stellte fest, dass ihr das Tragen eines Kopftuchs bei der Arbeit untersagt werden dürfe.<sup>66</sup> Die klagende Krankenschwester, die dem islamischen Glauben angehört, war seit 1996 bei dem Krankenhaus beschäftigt; arbeitsvertraglich sind diverse arbeitsrechtliche Bestimmungen aus dem Bereich der Evangelischen Kirche in Bezug genommen. Zudem existiert eine Dienstvereinbarung, die das Tragen von Kopftüchern verbietet. Die Krankenschwester teilte im Jahr 2010 mit, dass sie das von ihr aus religiösen Gründen getragene Kopftuch nun auch während der Arbeitszeit tragen wolle. Der Arbeitgeber lehnte dies ab und stellte die Zahlung der Arbeitsvergütung ein. Das *ArbG* gab der daraufhin durch die Krankenschwester erhobenen Klage statt, das *LAG* wies sie ab.

Das *BAG* gab dem Krankenhaus im Grundsatz Recht. In der entsprechenden Pressemitteilung heißt es deutlich: „Das Tragen eines Kopftuchs als Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit als Kundgabe einer abweichenden Religionszugehörigkeit ist regelmäßig mit der

arbeitsvertraglichen Verpflichtung einer in einer Einrichtung der Evangelischen Kirche tätigen Arbeitnehmerin zu neutralem Verhalten nicht vereinbar“. Der Rechtsstreit wurde vom BAG im Ergebnis zurückverwiesen, da unter anderem nicht geklärt war, ob es sich bei dem Krankenhaus tatsächlich um eine kirchliche Einrichtung handele.

Interessant dürfte im Hinblick auf die Entscheidungsgründe des BAG vor allem sein, ob die rechtliche Beurteilung eine andere wäre, wenn die Klägerin weniger Kontakt mit Außenstehenden gehabt hätte. Eine Sprecherin des BAG hatte sich dahingehend geäußert und als Beispiel die Labortätigkeit für einen Tätigkeitsbereich mit geringem Außenkontakt ange

führt.<sup>67</sup> In Folge der Entscheidung äußerte auch ein Mitglied des Vorstands der Diakonie, dass er sich gut vorstellen könne, dass etwa in der Buchhaltung muslimische Mitarbeiterinnen ihr Kopftuch bei der Arbeit tragen könnten. Ein Kopftuch-Verbot für muslimische Mitarbeiterinnen in evangelischen Einrichtungen gebe es „definitiv nicht“.<sup>68</sup>

Rechtssicherheit für nichtchristliche Arbeitnehmer in kirchlichen Einrichtungen dürfte so freilich kaum gewährleistet sein. Verantwortliche auf Kirchenseite manövrieren sich in die Frage hinein, welche Abstufungen hinsichtlich des „Kontakts“ vorzunehmen sind, um einer gerichtlichen Überprüfung standzuhalten. Wieviel Außenkontakt ist „zu viel“, um ein Kopftuch zu tragen? Zudem ist – wie schon gesagt – eine subjektivierte Relativierung kirchlichen Rechts durch staatliche Gerichte per se problematisch. Auch wenn mit den zitierten Äußerungen sicher nicht die verfehlte Unterscheidung in „verkündungsnah“ und „verkündungsferne“ Tätigkeiten gemeint war, so muss vor einer quantitativen Betrachtung publikumsbezogener Beschäftigung gewarnt werden. Entscheidend ist das Selbstverständnis der Kirche.<sup>69</sup>

### **VIII. Das Marathonverfahren Schüth**

Auch von einem der wohl längsten Verfahren in der Geschichte des deutschen Arbeitsrechts gab es jüngst Neuigkeiten. Der Kirchenmusiker *Schüth* war 14 Jahre als Organist und Chorleiter einer katholischen Gemeinde in Essen beschäftigt. Die katholische Kirche kündigte ihm im Jahre 1997 wegen einer außerehelichen Beziehung und damit wegen Verletzung seiner Loyalitätspflichten. Das Verfahren dauert insgesamt mittlerweile bereits 17 Jahre an. Nachdem eine Kündigungsschutzklage bis zum BAG keinen Erfolg hatte, stellte der EGMR mit Urteil vom 23.9.2010 fest, dass die Entscheidung des LAG Düsseldorf aus dem Jahr 2000, mit der die Kündigungsschutzklage rechtskräftig abgewiesen worden war, das Recht des Klägers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens aus Art. 8 EMRK verletze.<sup>70</sup> Mit Urteil vom 28.6.2012 sprach der EGMR dem Kläger dann auch noch einen Entschädigungsanspruch gegen die Bundesrepublik Deutschland iHv 40.000 Euro zu.<sup>71</sup> Mit einer Restitutionsklage, gerichtet auf die Wiederaufnahme des Kündigungsschutzverfahrens, hatte Herr *Schüth* sodann sowohl vor dem LAG Düsseldorf als auch vor dem BAG<sup>72</sup> keinen Erfolg.

Nun wies das LAG Düsseldorf eine weitere Klage ab.<sup>73</sup> Mit dieser erstrebte Herr *Schüth* Wiedereinstellung rückwirkend zum Tage des EGMR-Urteils, also dem 23.9.2010, hilfsweise ab Zustellung seiner Klage. Das LAG entschied, dass dem Kläger trotz seines Erfolges vor dem EGMR kein Wiedereinstellungsanspruch zustehe. Eine Abwägung der widerstreitenden Interessen ginge zu



Lasten des Klägers aus. Allerdings hat das *LAG* die Revision zum *BAG* zugelassen – mit einer weiteren Entscheidung im achtzehnten Jahr des Rechtsstreits dürfte also zu rechnen sein.

## **IX. Die Loyalitätspflichten beim Betriebsübergang**

Wenn ein weltlicher Arbeitgeber einen Betrieb im Wege eines Betriebsübergangs (§ 613 a BGB) von der Kirche übernimmt, stellt dies im Hinblick auf die Loyalitätspflichten keine Schwierigkeit dar: Ein säkularer Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern keine kirchlichen Loyalitätspflichten auferlegen, diese entfallen mithin.<sup>74</sup> Möchte sich ein Arbeitnehmer gegenüber Anweisungen seines neuen Arbeitgebers auf religiöse Überzeugungen berufen, findet ein Ausgleich der konkurrierenden Interessen im Sinne praktischer Konkordanz statt.<sup>75</sup>

Seit jeher ist jedoch umstritten, was geschieht, wenn ein Arbeitsverhältnis mit einem weltlichen Arbeitgeber durch Betriebsübergang auf einen kirchlichen Arbeitgeber übergeht.<sup>76</sup> In diesem Fall „versagt“ die oben genannte Auffassung von der bewussten An- und Übernahme der Loyalitätspflichten durch den Arbeitnehmer bei Begründung des Arbeitsverhältnisses. Er wird stattdessen durch den Betriebsübergang in eine kirchliche Umgebung „geworfen“. Auch das Argument, „spiegelbildlich“ zum Entfallen der Loyalitätspflichten bei einem Übergang auf einen weltlichen Arbeitgeber müssten im umgekehrten Fall Loyalitätspflichten entstehen, lässt sich dogmatisch nur schwer begründen.<sup>77</sup> Dennoch vertreten *Hanau* und *Thüsing* die These, dass übernommene Arbeitnehmer abgestuften kirchlichen Loyalitätspflichten unterliegen sollen.<sup>78</sup>

Dagegen formuliert *Joussen*, dass im Falle einer Unterwerfung übernommener Arbeitnehmer unter kirchliche Loyalitätspflichten ein geschiedener, wiederverheirateter Arzt, zwar nicht „wegen der Übernahme“ (§ 613a BGB) gekündigt werden könnte, wohl aber wegen seines Verstoßes gegen die kirchlichen Anforderungen. Nach Ansicht von *Joussen* widerspräche eine solche Kündigungsmöglichkeit dem Sinn und Zweck von § 613a BGB.<sup>79</sup> Übernommene Arbeitnehmer hätten daher zwar grundsätzlich hinzunehmen, dass ihr neuer Arbeitgeber den kirchlichen Verkündigungsauftrag erfüllt – verpflichtend daran partizipieren müssten sie jedoch nicht.<sup>80</sup> Nach dieser Auffassung wäre allerdings ganz grundsätzlich der Verkündigungsauftrag in übernommenen Betrieben gefährdet.

## **X. Zusammenfassung**

Die Loyalitätspflichten der kirchlichen Arbeitnehmer als Teil des verfassungsmäßigen Rechts der Kirchen, ihre Angelegenheiten selbstständig zu ordnen, sind in der Diskussion. Dies lassen die hier exemplarisch dargestellten Entscheidungen aus jüngster Zeit erkennen. In dieser Diskussion zeigen die deutschen Arbeitsgerichte und insbesondere das *BAG* ein gutes Augenmaß für die verfassungsrechtlichen Vorgaben und die ihnen dadurch auferlegten Beschränkungen. Dies darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Verständnis für die erhöhte Verbindlichkeit, die die Kirchen von ihren Mitarbeitern verlangen, schwindet. Solange die Kirchen jedoch an ihrem Verkündigungsauftrag festhalten und ihre Tätigkeiten umfassend als Teil dieses Auftrags begreifen, wird im Hinblick auf die Loyalitätspflichten der Mitarbeiter das kirchliche Arbeitsrecht weiterhin ein besonderer Bereich bleiben.

Der Autor *Melot de Beauregard* ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei *McDermott Will & Emery*, München, der Autor *Baur* ist Associate in derselben Kanzlei.

	1
Einen Überblick zu aktuellen Entwicklungen im gesamten kirchlichen Arbeitsrecht bietet <i>Melot de Beauregard</i> , NZA-RR 2012, 225.	
	2
<i>BVerfGE</i> 42, 312 = NJW 1976, 2123.	
	3
MHdB ArbR/ <i>Richardi</i> , 3. Aufl. 2009, § 327 Rn. 6.	
	4
<i>BVerfGE</i> 70, 138 = NJW 1986, 367 mit Anm. <i>Weber</i> , NJW 1986, 370.	
	5
<i>BVerfGE</i> 70, 138 = NJW 1986, 367 mit Anm. <i>Weber</i> , NJW 1986, 370.	
	6
Neu gefasst wurde zuletzt Art. 2 II der GrOkathK, wonach privatrechtlich verselbstständigte Rechtsträger bis zum 31.12.2013 verpflichtet waren, die Grundordnung explizit anzuerkennen. Die Regelung, nach der im Falle einer Nichtanerkennung die Partizipation solcher Einrichtungen am kirchlichen Selbstbestimmungsrecht in arbeitsrechtlicher Hinsicht ausscheidet, hat sowohl auf Grund ihrer Formulierung, als auch inhaltlich Kritik hervorgerufen. Denn der Ausschluss (nur) aus dem kirchlichen Arbeitsrecht ist in seinen Rechtsfolgen unbestimmt und dürfte auch aus Sicht der Kirche kontraproduktiv sein, wenn es darum geht, die effektive Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts in kirchlichen Einrichtungen zu sichern. S. ausführlich hierzu <i>Richardi</i> , NZA 2012, 1393 und <i>Tillmanns</i> , NZA 2013, 178.	
	7
<i>Heinig/Schlüter</i> in <i>Huster</i> , KrankenhausR, 1. Aufl. 2010, § 16 B Rn. 23.	
	8
Zur Entwicklung der christlichen Dienstgemeinschaft und ihren wesentlichen Merkmalen s. <i>Tillmanns</i> , NZA 2013, 178 (179 f.).	
	9
Hierzu umfassend <i>Melot de Beauregard</i> , NZA-RR 2012, 225 (229 ff.).	
	10
<i>BAGE</i> 33, 14 = NJW 1980, 2211.	
	11
Detailliert zur Abstufung in katholischer und evangelischer Kirche: MHdB ArbR/ <i>Richardi</i> (o. Fn. 3), § 328 Rn. 17 f.	
	12
<i>Melot de Beauregard</i> , NZA-RR 2012, 225 (230); <i>BAGE</i> 139, 144 = NZA 2012, 443 = NJW 2012, 1099; <i>APS/Dörner/Vossen</i> , KündigungsR, 4. Aufl. 2012, § 626 BGB Rn. 322.	
	13
<i>BVerfG</i> , NJW 2009, 1195.	
	14
<i>EGMR</i> , Entsch. v. 6.12.2011– 38254/04, BeckRS 2012, 08044.	
	15
<i>BVerwGE</i> 117, 145 = NJW 2003, 2112.	
	16
<i>BVerwG</i> , NVwZ 2014, 1101 mit Anm. <i>Hotstegs</i> NVwZ 2014, 1106.	
	17

Vgl. <i>BGH</i> , NJW 2000, 1555 und <i>BGHZ</i> 154, 306 = NZA-RR 2004, 426 = NJW 2003, 2097.	18
Von einem „elastischen Maßstab“ spricht <i>Kirchberg</i> , NJW 2014, 2763 (2764).	19
MüKoBGB/ <i>Thüsing</i> , 2. Aufl. 2012, § 9 AGG Rn. 20.	20
<a href="http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/katholische-kirche-kuendigt-kindergaertnerin-kommune-kuendigt-kirche-a-823317.html">http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/katholische-kirche-kuendigt-kindergaertnerin-kommune-kuendigt-kirche-a-823317.html</a> , abgerufen am 30.10.2014.	21
<a href="http://www.rp-online.de/panorama/deutschland/kirche-geht-auf-wiederverheiratete-zu-aid-1.4572878">http://www.rp-online.de/panorama/deutschland/kirche-geht-auf-wiederverheiratete-zu-aid-1.4572878</a> , abgerufen am 30.10.2014.	22
<a href="http://www.rp-online.de/panorama/deutschland/kirche-geht-auf-wiederverheiratete-zu-aid-1.4572878">http://www.rp-online.de/panorama/deutschland/kirche-geht-auf-wiederverheiratete-zu-aid-1.4572878</a> , abgerufen am 30.10.2014.	23
<i>BAG</i> , NZA 2014, 653. S. auch schon <i>BAG</i> , NZA 2013, 1131 = NJW 2014, 104 und <i>BAGE</i> 33, 14 = NJW 1980, 2211.	24
<i>BAG</i> , NZA 2014, 653.	25
<i>BAG</i> , NZA 2014, 653.	6
<i>BAG</i> , NZA 2014, 529 = NJW 2014, 1691.	27
<i>BAG</i> , NZA 2014, 529 = NJW 2014, 1691.	28
<i>LAG Berlin-Brandenburg</i> , Urt. v. 28.5.2014 – 4 Sa 157/14, BeckRS 2014, 69394.	29
<i>LAG Berlin-Brandenburg</i> , BeckRS 2014, 69394.	30
<i>ArbG Berlin</i> , Urt. v. 18.12.2013 – 54 Ca 6322/13, BeckRS 2014, 65182.	31
Hierzu und zu den Anforderungen der katholischen Kirche s. v. <i>Tiling</i> , öAT 2014, 115.	32
<i>ArbG Hamburg</i> , Urt. v. 4.12.2007 – 20 Ca 105/07, BeckRS 2008, 52272; <i>ErfK/Schlachter</i> , 15. Aufl. 2015, § 9 AGG Rn. 1mwN.	33
<i>ErfK/Schlachter</i> (o. Fn. 32), § 9 AGG Rn. 3 mwN.	34
<i>Melot de Beauregard</i> , NZA-RR 2012, 225 (231); <i>Joussen</i> , NZA 2008, 675 (678 f.), der sich auch mit den europarechtlichen Vorgaben beschäftigt.	35
<i>BAGE</i> 143, 354 = NZA 2013, 448.	36
<i>BAGE</i> 143, 354 = NZA 2013, 448 (461).	37

So auch v. <i>Tiling</i> , öAT 2014, 115 (116).	38
So auch <i>BAG</i> , NZA 2013, 1131 = NJW 2014, 104.	39
BT-Drs. 16/1780, 35.	40
<i>LAG Berlin-Brandenburg</i> , BeckRS 2014, 69394.	41
v. <i>Tiling</i> , öAT 2014, 115 (117).	42
<i>BAG</i> , NZA 2013, 1131 = NJW 2014, 104.	43
<i>BAGE</i> 139, 144 = NZA 2012, 443 = NJW 2012, 1099.	44
<i>EGMR</i> , NZA 2011, 277 und NZA 2011, 279. Zum Verlauf des Verfahrens „Schüth“ s. auch unten Nr. VIII.	45
Zusammenfassend zu den Entscheidungen und den praktischen Auswirkungen <i>Plum</i> , NZA 2011, 1194 und <i>Joussen</i> , RdA 2011, 173. Kritisch zur Entscheidung „Schüth“: <i>Richardi</i> , Arbeitsrecht in der Kirche, 6. Aufl. 2011, § 7 Rn. 31.	46
<i>Melot de Beauregard</i> , NZA-RR 2012, 225 (229).	47
<i>BAGE</i> 139, 144 = NZA 2012, 443 = NJW 2012, 1099.	48
So auch <i>Plum</i> , NZA 2011, 1194 (1200).	49
Vgl. die Nachw. bei <i>Pallasch</i> , RdA 2014, 103.	50
<i>BAG</i> , NZA 2013, 1131 (1133) = NJW 2014, 104.	51
<i>BAG</i> , NZA 2013, 1131 (1134) = NJW 2014, 104.	52
<i>BAG</i> , NZA 2013, 1131 (1134) = NJW 2014, 104.	53
<i>BAG</i> , NZA 2013, 1131 (1135) = NJW 2014, 104; so auch <i>EGMR</i> , NZA 2012, 199 (201).	54
<i>Pallasch</i> , RdA 2014, 103 (109).	55
<i>BAG</i> , NZA 2013, 1131 (1135) = NJW 2014, 104	6
So auch <i>Pallasch</i> , RdA 2014, 103.	57
<a href="http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Christian-Wulff/Reden/2010/10/20101003_Rede.html">http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Christian-Wulff/Reden/2010/10/20101003_Rede.html</a> , abgerufen am 30.10.2014.	58

2009 lebten ca. 4 Mio. Muslime in Deutschland; <http://www.deutsche-islam-konferenz.de/DIK/DE/Magazin/Lebenswelten/ZahlMLD/daten-und-fakten1-hidden-node.html>, abgerufen am 30.10.2014.

59

*BAGE* 103, 111 = *NZA* 2003, 483 = *NJW* 2003, 1685. In beiden Vorinstanzen hatte jeweils noch der Arbeitgeber obsiegt.

60

*BAGE* 103, 111 = *NZA* 2003, 483 = *NJW* 2003, 1685.

61

*BAGE* 103, 111 = *NZA* 2003, 483 = *NJW* 2003, 1685.

62

*BVerfGE* 108, 282 = *NJW* 2003, 3111 (Als sog. „Kopftuch-Entscheidung“ bekannt geworden).

63

Die Verfahren werden beim *BVerfG* unter den Az.1 BvR 471/10 und1 BvR 1181/10 geführt.

64

An einer solchen wird der Vizepräsident des *BVerfG*, der Mitglied des zuständigen *Senats* ist, nicht mitwirken, da nach dem *BVerfG* Umstände vorlägen, die an seiner Unvoreingenommenheit zweifeln lassen (§ 19 *BVerfGG*). Der Richter hatte ua das Landesgesetz in Baden-Württemberg mitgestaltet, das christliche Symbole aus dem Verbot am Arbeitsplatz ausnimmt. Im Detail: *BVerfG*, *NZA* 2014, 500 = *NJW* 2014, 1227.

65

*BAG*, *NZA-RR* 2010, 383.

66

Pressemitt. des *BAG* Nr. 48/11 zum Urt. v. 24.9.2014 – 5 *AZR* 611/12. Die Entscheidungsgründe lagen bei Redaktionsschluss dieses Beitrags noch nicht vor.

67

[http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/arbeit-bag-kirchliche-einrichtungen-duerfen-kopftuch-verbieten\\_id\\_4157645.html](http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/arbeit-bag-kirchliche-einrichtungen-duerfen-kopftuch-verbieten_id_4157645.html), abgerufen am 30.10.2014.

68

<http://www1.wdr.de/themen/infokompakt/nachrichten/nrwkompakt/nrwkompakt32290.html>, abgerufen am 30.10.2014.

69

*BAG*, *NZA* 2014, 653. S. auch schon *BAG*, *NZA* 2013, 1131 = *NJW* 2014, 104 und *BAGE* 33, 14 = *NJW* 1980, 2211.

70

*EGMR*, *NZA* 2011, 279 (Schüth I),

71

*EGMR*, *NZA* 2013, 1425 (Schüth II).

72

*BAGE* 144, 59 = *NZA-RR* 2014, 91.

73

*LAG Düsseldorf*, *NZA-RR* 2014, 642 (in diesem Heft).

74

*Richardi* (o. Fn. 45), § 5 Rn. 14.

	75
<i>Joussen</i> , NJW 2006, 1850 (1852).	
	76
Umfassend v. <i>Tiling</i> , Die Rechtsfolgen des Betriebsübergangs im Spannungsfeld von Kirchenfreiheit und staatlicher Arbeitsrechtsordnung, 1. Aufl. 2004.	
	77
Wie zuvor; <i>Richardi</i> (o. Fn. 45) § 5 Rn. 14.	
	78
<i>Hanau/Thüsing</i> , KuR 2000, 165 (169).	
	79
<i>Joussen</i> , NJW 2006, 1850 (1853).	
	80
So auch <i>Richardi</i> (o. Fn. 45), § 5 Rn. 16; <i>Joussen</i> , NJW 2006, 1850.	