

Die Integrationsfestigkeit des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts

im Rahmen der Kündigung von Arbeitsverhältnissen
im Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG

Schriftenreihe zum kirchlichen Arbeitsrecht

Herausgegeben von
Prof. Dr. Jacob Jousen und Prof. Dr. Gregor Thüsing

Die Integrationsfestigkeit des kirchlichen
Selbstbestimmungsrechts
im Rahmen der Kündigung von
Arbeitsverhältnissen
im Anwendungsbereich der Richtlinie
2000/78/EG

INAUGURALDISSERTATION
zur Erlangung des Grades eines
Doktors des Rechts durch die
Rechts- und Staatswissenschaftliche
Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-
Universität Bonn

vorgelegt von
Lisa Maria Völkerding aus Bremen 2021

LAMBERTUS

Meinen Eltern und meiner Großmutter in Dankbarkeit.

Dekan: Prof. Dr. Jürgen von Hagen
Erstreferent: Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)
Zweitreferent: Prof. Dr. Raimund Waltermann
Tag der mündlichen Prüfung: 4. Dezember 2020

**Die Integrationsfestigkeit
des kirchlichen
Selbstbestimmungsrechts im
Rahmen der Kündigung von
Arbeitsverhältnissen im
Anwendungsbereich der
Richtlinie 2000/78/EG**

Inauguraldissertation
zur Erlangung des Grades eines Doktors
des Rechts
durch die
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität
Bonn

vorgelegt von Lisa Maria Völkerding
aus Bremen
2021

LAMBERTUS

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2021

Alle Rechte vorbehalten

© 2021, Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau

www.lambertus.de

Umschlaggestaltung: Nathalie Kupfermann, Bollschweil

Druck: Franz X. Stückle Druck und Verlag, Ettenheim

ISBN 978-3-7841-3331-7

ISBN eBook 978-3-7841-3419-2

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

§ 1 Einleitung

- A. Thematische Hinführung und Problemaufriss**
- B. Untersuchungsgegenstand**
- C. Gang der Darstellung**

§ 2 Grundlagen und Grenzen des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland

A. Die Verankerung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts in Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV

- I. Der persönliche Schutzbereich von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV
- II. Der sachliche Schutzbereich von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV
 - 1. Das „Ordnen“
 - a) Verfassungsrechtliche Ausgangssituation
 - b) Stellungnahme
 - 2. Das „Verwalten“
 - 3. Die „eigenen Angelegenheiten“
 - a) Begriff und Umfang
 - b) Prozessuale Darlegungs- und Beweislast
- III. Auslegung der „Schranken des für alle geltenden Gesetzes“
 - 1. Heckel'sche Formel
 - 2. „Bereichslehre“ und „Jedermann-Formel“
 - a) Konzept
 - b) Rechtswissenschaftliche Rezeption
 - 3. Güterabwägung und Wechselwirkungslehre
 - a) Konzept
 - b) Rechtswissenschaftliche Rezeption
 - 4. Stellungnahme
 - 5. §§ 1 ff. KSchG und § 626 BGB als für alle geltende Gesetze
 - 6. Das AGG als ein für alle geltendes Gesetz

- 7. Verfassungsimmanente Schranken
- 8. Schranken aus Konkordaten und Kirchenverträgen
- IV. Das Verhältnis von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV zu Art. 4 Abs. 1, Abs. 2 GG
 - 1. Der Streitstand im Überblick
 - a) Die Rechtsprechung des BVerfG
 - b) Institutionelle Freiheitsgarantie
 - c) Auffangfunktion
 - d) Kollisionsfunktion
 - 2. Stellungnahme

B. Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen als „eigene Angelegenheiten“ der Kirchen

- I. Transzendenzschutz statt Tendenzschutz
- II. Die Dienstgemeinschaft als Grundlage kirchlicher Arbeitsverhältnisse
 - 1. Katholische Kirche
 - 2. Evangelische Kirche
- III. Überblick über Grundlagen und Ausformungen kündigungsrelevanter Loyalitätsobliegenheiten
 - 1. Hintergrund der kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten
 - 2. Überblick über den Regelungsgehalt kündigungsrelevanter Loyalitätsobliegenheiten
 - a) Katholische Kirche
 - aa) Grundlagen
 - bb) Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten, die zu einer Kündigung berechtigen
 - (1) Der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe, Art. 5 Abs. 2 GrOkathK a.F.
 - (aa) Die Ehe als „res sacra“
 - (bb) Gründe für die Ungültigkeit einer Ehe nach der kirchlichen Rechtsordnung
 - (cc) Kirchliche Bewertung einer ungültigen Ehe
 - (dd) Spannungsverhältnis zu Art. 6 Abs. 1 GG
 - (2) Kirchenaustritt
 - (3) Öffentliches Eintreten gegen die tragenden Grundsätze der katholischen Kirche
 - (4) Schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen
 - (5) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind
 - (6) Auswirkungen der Überarbeitung vom 27. April 2015
 - (aa) Reformierung der Tatbestände schwerer Loyalitätsobliegenheitsverstöße

- (bb) Reformierung der Rechtsfolgen schwerer Loyalitätsobliegenheitsverstöße
 - (cc) Reformierung des Kündigungsverfahrens
 - b) Evangelische Kirche
 - aa) Grundlagen des kirchlichen Dienstes
 - bb) Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten die zu einer Kündigung berechtigen
 - (1) Bis zur Novellierung
 - (2) Auswirkungen der Novellierung vom 9. Dezember 2016
 - 3. Zusammenfassung und Stellungnahme
- IV. Die Leitentscheidungen des BVerfG zur Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Rahmen der Kündigung von Arbeitsverhältnissen
 - 1. Rechtliche Situation bis 1985
 - 2. Die Stern-Entscheidung des BVerfG
 - a) Hintergrund
 - b) Die Gründe des Stern-Urteils
 - 3. Die Chefarzt-Entscheidung
 - a) Hintergrund
 - b) Die Gründe des Chefarzt-Urteils
 - 4. Zusammenfassung und Stellungnahme

§ 3 Anerkennung und Einschränkung des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber durch Rechtssetzung und Rechtsprechung der EU

A. Das Religionsverfassungsrecht als Kompetenzgrenze der EU

B. Normative Verankerung des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber in der Unionsrechtsordnung

- I. Achtung der nationalen Identität der Mitgliedstaaten (Art. 4 Abs. 2 S. 1 EUV)
- II. Unionsrechtlicher Grundrechtsschutz
 - 1. Art. 9 EMRK (i.V.m. Art. 11 EMRK)
 - a) Individuelle und korporative Religionsfreiheit
 - b) Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgeber im Rahmen der Kündigung von Arbeitsverhältnissen
 - aa) Problematik der Bestimmung eines europäischen Mindeststandards
 - bb) Schutzbereichsdefinition im Lichte der Rechtsprechung des EGMR

- (1) Transzendenzschutz nach Obst, Schüth und Siebenhaar?
 - (2) Tendenzschutz nach Fernández Martínez?
 - (3) Tendenzschutz nach Travas?
- cc) Zwischenergebnis
- 2. EU-GRCh
- III. Die Erklärung Nr. 11 der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam
- IV. Art. 17 AEUV
 - 1. Abwägungslösung
 - 2. „Öffnungslösung“
 - 3. Eigener Standpunkt
- V. Art. 167 AEUV
- VI. Ergebnis

C. Grundlagen des europäischen Antidiskriminierungsrechts

- I. Primärrechtliche Grundlagen
 - 1. Zentrale Antidiskriminierungsnormen im Vertragsrecht der Union
 - 2. Diskriminierungsverbote in der EU-GRCh
 - 3. Das Diskriminierungsverbot als allgemeiner unionsrechtliche Grundsatz
- II. Die RL 2000/78/EG
 - 1. Geltungsbereich
 - 2. Die Diskriminierungsmerkmale „Religion“ und „Weltanschauung“
 - 3. Die Ausnahmeregelungen des Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG für kirchliche Arbeitgeber
 - a) Genese
 - b) Verhältnis zu Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG
 - c) Persönlicher Anwendungsbereich
 - (aa) Grundsätzliches
 - (bb) Subjektive Schutzberechtigung von juristischen Personen des Privatrechts
 - (cc) Überprüfbarkeit des Ethos öffentlicher und privater Organisationen
 - d) Sachlicher Anwendungsbereich
 - (aa) Erfasste berufliche Tätigkeiten
 - (bb) Anwendbarkeit auf kirchliche Bildungsverhältnisse
 - (cc) Anwendbarkeit auf selbstständig Beschäftigte
 - (dd) Statische Gepflogenheit, dynamische Normierung

D. Die Auslegung der Ausnahmenvorschrift des Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG durch den EuGH

- I. Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG nach der Egenberger-Entscheidung
 - 1. Hintergrund der EuGH-Entscheidung Egenberger

2. Auslegung der Tatbestandsmerkmale durch den EuGH in Sachen Egenberger
 - a) Entscheidungskompetenz hinsichtlich des Vorliegens der Tatbestandsvoraussetzungen „angesichts des Ethos“
 - b) Einschränkung des Selbstbestimmungsrechts durch Art und Umstände der Tätigkeit
 - c) Gewichtung des Kriteriums „wesentliche“
 - d) Differenzierung zwischen einer „rechtmäßigen“ und einer „gerechtfertigten“ Anforderung
 - e) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
- II. Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 RL 2000/78/EG nach der IR-Entscheidung
 1. Hintergrund der EuGH-Entscheidung IR
 2. Auslegung der Tatbestandsmerkmale durch den EuGH in Sachen IR
- III. Kritische Würdigung der Argumentation des EuGH
 1. Substanzlose Tatbestandsdefinitionen
 2. Fehlerhafte Deutung der Bezugnahme in Erwägungsgrund Nr. 24
 3. Verkennung des Willens des Richtliniengebers
 4. Verkennung der Normhierarchie des Unionsrechts
- IV. Primärrechtskonformität der Urteile Egenberger und IR
 1. Möglicher Verstoß gegen das Achtungsgebot des Art. 17 Abs. 1, Abs. 2 AEUV
 2. Möglicher Verstoß gegen das Beeinträchtigungsverbot des Art. 17 Abs. 1, Abs. 2 AEUV
 3. Vorläufiges Ergebnis
- V. Vorschlag einer primärrechtskonformen Auslegung des Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG
 1. Die primärrechtskonforme Auslegung von sekundärem Unionsrecht
 2. Prinzipielle Öffnung der Richtliniennorm zugunsten eines nationalen Ausgleichs
 - a) Wortlaut
 - b) Systematik
 - c) Regelungszweck
 - d) Zwischenergebnis
 3. Öffnung der EuGH-Rechtsprechung zugunsten eines nationalstaatlichen Ausgleichs
 - a) Anknüpfungspunkt: Art und Umstände der Tätigkeit
 - b) Anknüpfungspunkt: Die Auslegung des Merkmals „gerechtfertigte“
 - (aa) Problemaufriss
 - (bb) Eigener Standpunkt
 - (cc) Vorschlag einer primärrechtskonformen Durchführung der arbeitsgerichtlichen Kontrolle des kirchlichen Vortrags
 - (dd) Zwischenergebnis
 - c) Anknüpfungspunkt: Die Auslegung des Merkmals „wesentliche“

- d) Anknüpfungspunkt: Die Auslegung des Merkmals „rechtmäßige“
- e) Anknüpfungspunkt: Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

4. Ergebnis

E. Die Umsetzungsnorm des § 9 AGG als Ausgangspunkt eines Mehrebenenkonflikts

- I. Die Ausnahmeklausel des Art. 9 Abs. 1 AGG
 - 1. Persönlicher Anwendungsbereich
 - a) Zugeordnete Einrichtungen
 - b) Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen
 - 2. Sachlicher Anwendungsbereich
 - 3. Auslegung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 AGG durch das BAG
 - a) § 9 Abs. 1 Hs. 1 AGG: „[...] unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht [...]“
 - (aa) Genese
 - (bb) Stand der Diskussion bis zum Urteil des BAG vom 25. Oktober 2018
 - (cc) Das Egenberger-Urteil des BAG
 - b) § 9 Abs. 1 Hs. 2 AGG: „[...] oder nach der Art der Tätigkeit [...]“
 - c) § 9 Abs. 1 Hs. 2 AGG: „[...] eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“
 - d) Ergebnis
- II. Die Ausnahmeklausel des Art. 9 Abs. 2 AGG
 - 1. Personeller und sachlicher Anwendungsbereich
 - 2. Auslegung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 AGG durch das BAG
 - a) Stand der Diskussion bis zum Urteil des BAG vom 20. Februar 2019
 - b) Das zweite Chefarzt-Urteil des BAG
 - c) Ergebnis
- III. Das Verhältnis der BAG-Entscheidungen zur „Zwei-Stufen“-Prüfung des BVerfG
 - 1. §§ 1, 7 i.V.m. § 9 Abs. 1 AGG
 - a) Widerspruch zur Plausibilitätskontrolle des BVerfG
 - b) Widerspruch zur Interessenabwägung des BVerfG?
 - c) Zwischenergebnis
 - 2. §§ 1, 7 i.V.m. § 9 Abs. 2 AGG
 - 3. Ergebnis
- IV. Ungenutzte Öffnungsklauseln
 - 1. Rechtssache Egenberger
 - 2. Rechtssache IR
 - 3. Ergebnis
- V. Die richtlinienkonforme Auslegung des § 9 AGG

1. Zur Methode der richtlinienkonformen Auslegung
 2. § 9 Abs. 1 Hs. 1 AGG: „[...] unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht [...]“
 - a) Grenzen der richtlinienkonformen Auslegung
 - aa) Wortlaut
 - bb) Wille des historischen Gesetzgebers
 - cc) Gesetzgebungsgeschichte
 - dd) Ergebnis
 - b) Folge der Begrenzung richtlinienkonformer Auslegungsmöglichkeiten
 - aa) Vereinbarkeit mit dem EU-Primärrecht
 - bb) Vereinbarkeit mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben
 3. § 9 Abs. 1 Hs. 2 AGG: „[...] oder nach der Art der Tätigkeit [...]“
 - a) Begrenzung der unionskonformen Auslegung durch den gesetzgeberischen Willen
 - b) Richtlinienkonforme Auslegung der Tatbestandsmerkmale
 - c) Vereinbarkeit mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben
 4. § 9 Abs. 1 AGG: „[...] eine gerechtfertigte berufliche Anforderung [...]“
 - a) Begrenzung der unionskonformen Auslegung durch den Gesetzgeberwillen
 - b) Richtlinienkonforme Auslegung der Tatbestandsmerkmale
 - aa) Das Merkmal „gerechtfertigte“
 - bb) Das Merkmal „wesentliche“
 - cc) Das Merkmal „rechtmäßige“
 - dd) Die Verhältnismäßigkeitsprüfung
 - c) Vereinbarkeit mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben
 - aa) Das Merkmal „gerechtfertigte“
 - bb) Das Merkmal „wesentliche“
 - cc) Das Merkmal „rechtmäßige“
 - dd) Die Verhältnismäßigkeitsprüfung
 5. § 9 Abs. 2 AGG
 - a) Grenzen der richtlinienkonformen Auslegung
 - b) Vorschlag einer unionsrechtskonformen Auslegung der Tatbestandsmerkmale im Lichte des Selbstbestimmungsrechts der Kirche
 - c) Vereinbarkeit mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben
 6. Ergebnis
- VI. Fazit

§ 4 Das Verhältnis des deutschen Verfassungsrechts zum Unionsrecht

A. Grundlagen der Übertragung deutscher Hoheitsgewalt auf EU-Organe

- I. Art. 24 GG
- II. Art. 23 GG
 - 1. Verfassungsrechtlicher Integrationsauftrag
 - 2. Die Struktursicherungsklausel
 - 3. Integrationsgrenze des Art. 23 Abs. 1 S. 3 GG
 - 4. Das Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung gem. Art. 5 Abs. 2 EUV
 - 5. Die flankierenden Prinzipien des BVerfG
 - a) Prinzip der Europarechtsfreundlichkeit
 - b) Prinzip der Integrationsverantwortung

B. Der unionsrechtliche Anwendungsvorrang aus Sicht des EuGH

C. Der unionsrechtliche Anwendungsvorrang aus Sicht des BVerfG

D. Trennung der Grundrechtsbereiche und Durchbrechung des unionsrechtlichen Anwendungsvorrangs

- I. Grundrechtskontrolle nach Solange-I und -II
 - 1. Normative Anknüpfung
 - 2. Prozessuale Verortung
 - 3. Voraussetzungen einer erfolgreichen Grundrechtskontrolle
- II. Identitätskontrolle
 - 1. Normative Anknüpfung
 - 2. Prozessuale Verortung
 - 3. Voraussetzungen einer Identitätskontrolle
 - a) Besondere Anforderungen an die Zulässigkeit einer auf die Verletzung der Verfassungsidentität gestützten Verfassungsbeschwerde
 - b) Eingriff in den Schutzbereich der Verfassungsidentität
 - aa) Die Wurzeln des Konzepts der „Verfassungsidentität“
 - bb) Integrationsbegrenzende Funktion des Art. 79 Abs. 3 GG
 - cc) Inhaltlicher Gleichlauf von Verfassungsidentität und Ewigkeitsgarantie
 - dd) Verhältnis zur „nationalen Identität“ i.S.d. Art. 4 Abs. 2 EUV
 - ee) Zur Dynamik der Verfassungsidentität
 - ff) Restriktive Auslegung der Verfassungsidentität
 - gg) Anforderungen an das „Berührtsein“ der Grundsätze des Art. 79 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 1, Art. 20 GG

- hh) Der Menschenwürdekern der Grundrechte
- ii) Keine Abwägung zwischen Verfassungsidentität und Integrationsauftrag
- jj) Schutzbereichsdefinition im Lichte der Rechtsprechung des BVerfG
 - (1) Der Katalog der demokratierechtlich „sensiblen“ Bereiche
 - (2) Konkretisierung der Verfassungsidentität durch das BVerfG
 - (3) Folgerungen für die auf Art. 79 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 20 GG gestützte Identitätskontrolle
 - (4) Folgerungen für die auf Art. 79 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 1 GG gestützte Identitätskontrolle
- 4. Grenzen der bundesverfassungsgerichtlichen Prüfungskompetenz
 - a) Subsidiaritätsgrundsatz
 - b) Die Erforderlichkeit einer Vorlage i.S.v. Art. 267 AEUV
 - aa) Problemstellung
 - bb) Eigener Standpunkt
- 5. Zusammenfassung
- III. Ultra-vires-Kontrolle
 - 1. Normative Anknüpfung
 - 2. Prozessuale Verortung
 - 3. Voraussetzungen einer Ultra-vires-Kontrolle
 - a) Besondere Anforderungen an die Zulässigkeit einer Verfassungsbeschwerde
 - b) Feststellung eines ausbrechenden Rechtsakts
 - c) Offensichtlichkeit des Kompetenzverstoßes
 - aa) Konkretisierung des Begriffs der „Offensichtlichkeit“
 - bb) Offensichtlich kompetenzwidrige Entscheidungen des EuGH
 - d) Feststellung einer gravierenden Verschiebung des Kompetenzgefüges
 - aa) Grundsatz
 - bb) Zur Handhabung von Prognoseentscheidungen
 - cc) Annahme einer gravierenden Verschiebung des Kompetenzgefüges
 - 4. Grenzen der bundesverfassungsgerichtlichen Prüfungskompetenz
 - a) Subsidiaritätsgrundsatz
 - b) Begründung der gerichtlichen Vorlagepflicht
 - c) Vorlagepflicht des BVerfG nach fachgerichtlicher Vorlage
 - 5. Zusammenfassung
- IV. Verhältnis der Grenzkontrollen zueinander
 - 1. Verhältnis von Identitätskontrolle und Grundrechtskontrolle
 - 2. Verhältnis von Identitätskontrolle und Ultra-vires-Kontrolle
 - 3. Verhältnis von Ultra-vires-Kontrolle und Grundrechtskontrolle

E. Verknüpfung der Grundrechtsbereiche im Mehrebenensystem

- I. Die Kontrolle der Durchführung nicht vollständig unionsrechtlich determinierten Rechts am Maßstabe der nationalen Grundrechte (Recht auf Vergessenwerden-I)
 1. Parallele Anwendbarkeit der EU-GRCh
 2. Heranziehungsvorrang der Grundrechte des Grundgesetzes
 3. EU-Grundrechtskonforme Auslegung des primär heranzuziehenden nationalen Grundrechts
 4. Grenzen des Heranziehungsvorrangs der deutschen Grundrechtsordnung
 - a) Unionsrechtliche Maßgaben schränken die Reichweite der deutschen Grundrechte ein
 - b) Widerlegung der Vermutung des Gleichlaufs der Schutzbereiche der Grundrechtsordnungen
 5. Bewertung
- II. Die Kontrolle der Anwendung vollharmonisierten Unionsrechts anhand der EU-GRCh (Recht auf Vergessenwerden-II)
 1. Harmonisierungsgrad der streitigen Regelung
 2. Begründung für die unmittelbare Anwendung des Katalogs der EU-GRCh
 3. Bewertung

§ 5 Auflösung des Mehrebenenkonflikts

A. Aussöhnung des Mehrebenenkonflikts in der Rechtssache IR unter Anwendung der Rechtsprechung des 1. Senats vom 6. November 2019

- I. Der Harmonisierungsgrad des § 9 AGG
 1. Gestaltungsoffenheit des Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG
 2. Gestaltungsoffenheit des Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 RL 2000/78/EG
- II. Widerlegung der Vermutung des Gleichlaufs des Grundrechtsschutzes
 1. Grundrechtliche Maßgaben des Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG
 2. Konkrete und hinreichende Anhaltspunkte für ein abweichendes Grundrechtsschutzniveau in den Fällen Egenberger und IR
 3. Zwischenergebnis
- III. Kontrolle des IR-Urteils des BAG „primär“ am Maßstab der Grundrechte des deutschen Grundgesetzes
- IV. Ergebnis

B. Durchbrechung des unionsrechtlichen Anwendungsvorrangs zugunsten des

kirchlichen Selbstbestimmungsrechts in der Rechtssache IR

- I. Das IR-Urteil des BAG vom 20. Februar 2020 als Gegenstand einer bundesverfassungsgerichtlichen Kontrolle
 1. Verfassungsbindung der Gerichte bei der Anwendung von Umsetzungsnormen
 2. Unionsrechtlich determinierte Verfassungsverstöße im IR-Urteil des BAG
 3. Mittelbar kontrollierbarer unionsrechtlicher Hoheitsakt
 4. Ergebnis
- II. Anwendung der Grundrechtskontrolle im Fall IR
- III. Anwendung der Identitätskontrolle im Fall IR
 1. Identitätskontrolle gem. Art. 23 Abs. 1 S. 3 GG i.V.m. Art. 79 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 1 GG
 - a) Materielle Reichweite des Gewährleistungsbereichs des Art. 1 Abs. 1 GG
 - aa) Menschenwürdegehalt des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach der Rechtsprechung
 - bb) Menschenwürdegehalt des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nach Ansicht der Literatur
 - cc) Eigener Standpunkt
 - (1) Menschenwürdekern der Religionsfreiheit
 - (2) Verknüpfung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts mit der Religionsfreiheit
 - (3) Menschenwürdegehalt des religiösen Selbstbestimmungsrechts als Ausprägung der Religionsfreiheit
 - (aa) Das Recht der Kirche, ein christliches Ethos zu definieren
 - (bb) Verbindung der Gläubigen in einer kirchlich organisierten Organisationsstruktur zwecks arbeitsteiliger Verwirklichung von Religionszielen
 - (cc) Selbstbestimmte personelle Zusammensetzung einer Arbeitsgemeinschaft der Gläubigen
 - (dd) Recht der Kirche zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen aufgrund von Verstößen gegen Loyalitätsanforderungen
 - dd) Zwischenergebnis
 - b) Persönliche Erstreckung der Menschenwürde
 - aa) Rechtsprechung
 - bb) Auffassung der Literatur
 - cc) Eigener Standpunkt
 - (1) Die glaubensangehörigen Dienstnehmer als Träger der Menschenwürde
 - (2) Die Kirche als Trägerin der Menschenwürde

- (3) Auswirkung auf die Beschwerdebefugnis
 - dd) Zwischenergebnis
 - c) Eingriff in das Menschenwürdeprinzip durch die Prüfungsvorgaben des EuGH in der Rechtssache IR
 - aa) Das Recht der Kirche, ein christliches Ethos zu definieren
 - bb) Verbindung der Gläubigen zur arbeitsteiligen Verfolgung des katholischen Sendungsauftrags in einer kirchlich organisierten Dienstgemeinschaft
 - cc) Selbstbestimmte personelle Besetzung der Glaubensausübungsgemeinschaft
 - (1) Eingriff durch das Merkmal der „Art“ und „Umstände“ der ausgeübten Tätigkeit
 - (2) Eingriff durch das Merkmal „wesentliche“
 - (3) Eingriff durch das Merkmal „rechtmäßige“
 - (4) Eingriff durch das Merkmal „gerechtfertigte“
 - aa) Das Merkmal „gerechtfertigte“ mit Öffnungswirkung
 - bb) Das Merkmal „gerechtfertigte“ ohne Öffnungswirkung
 - (5) Eingriff durch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
 - d) Vorlageverpflichtung des BVerfG gem. Art. 267 Abs. 3 AEUV
 - e) Ergebnis
2. Identitätskontrolle gem. Art. 23 Abs. 1 S. 3 GG i.V.m. Art. 79 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 20 Abs. 1, Abs. 2 GG i.V.m. Art. 38 Abs. 1 GG
 - a) Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht als identitätsprägende Grundentscheidungen des deutschen Gesetzgebers
 - aa) Historische Vorverständnisse
 - bb) Kulturelle Vorverständnisse
 - cc) Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels
 - dd) Zwischenergebnis
 - b) Demokratische Legitimation
 - c) Reichweite der identitätsrelevanten Grundentscheidung
 - d) Verletzungen der Verfassungsidentität durch das IR-Urteil
 - aa) Keine prinzipielle Aberkennung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts
 - bb) Fachgerichtliche Aushöhlung des materiellen Gehalts des Selbstbestimmungsrechts?
 - (1) Anknüpfungspunkt: „[...] nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos [...]“
 - (2) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz
 - cc) Zwischenergebnis
 - e) Beschwerdebefugnis
 - f) Vorlageverpflichtung des BVerfG gem. Art. 267 Abs. 3 AEUV
 - g) Ergebnis

- IV. Anwendung der Ultra-vires-Kontrolle im Fall IR
 1. Kompetenzverstoß des EuGH in der Rechtssache IR
 2. Hypothetische Kompetenzüberschreitung „praktisch kompetenzbegründend“
 3. Offensichtlichkeit des hypothetischen Kompetenzverstoßes
 - a) Missachtung des Achtungsgebots und des Beeinträchtigungsverbots des Art. 17 Abs. 1, Abs. 2 AEUV
 - aa) Fehlende Begründungstiefe
 - bb) Fehlerhafte Bewertung der Verweisung des Gesetzgebers in Erwägungsgrund Nr. 24 der RL 2000/78/EG
 - cc) Verstoß gegen die unionsrechtliche Normenhierarchie
 - dd) Ersatz eines Freiheitsrechts durch den Diskriminierungsgrundsatz
 - ee) Gebot, nationales Recht unangewendet zu lassen
 - ff) Kein Eingriff in die Autorität des Heiligen Stuhls
 - b) Zwischenergebnis
 4. Beschwerdebefugnis
 5. Vorlageverpflichtung des BVerfG
 6. Ergebnis

C. Die integrationsfesten Bestandteile des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber im Rahmen der Kündigung von Arbeitsverhältnissen

- I. Umfang
 1. Integrationsfestigkeit unter dem Gesichtspunkt der Menschenwürde
 - a) Bildung und Verkündung des Ethos
 - b) Arbeitsteilige Verbindung der Gläubigen zu einer Dienstgemeinschaft
 - c) Prinzipielle Freiheit der kirchlichen Arbeitgeber bei der personellen Besetzung der Dienstgemeinschaft von staatlicher Einflussnahme
 2. Integrationsfestigkeit unter dem Gesichtspunkt des Demokratieprinzips
 3. Integrationsfestigkeit unter dem Gesichtspunkt der Kompetenzgrenze
- II. Bedeutung für die Kündigungspraxis kirchlicher Arbeitgeber
 1. Arbeitsgerichtliche Kontrolle
 2. Normierung von Loyalitätsanforderungen
 - a) Grundsätzliches
 - b) Die Ungültigkeit der Ehe als Kündigungsgrund
 - c) Die Konfessionszugehörigkeit als Einstellungsvoraussetzung
 - d) Der Kirchenaustritt als Kündigungsgrund
 - e) Fazit

§ 6 Ergebnisse

A. Anerkennung des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber im Rahmen der Kündigung von Arbeitsverhältnissen in der Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland

B. Unionsrechtliche Einwirkung auf das Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgeber im Rahmen der Kündigung von Arbeitsverhältnissen

C. Der Mehrebenenkonflikt im Anwendungsbereich der RL 2000/78/EG

D. Möglichkeiten zur Harmonisierung des Mehrebenenkonflikts

- I. Unionsrechtskonforme Auslegung
- II. Auswirkung der Recht auf Vergessenwerden-Rechtsprechung des BVerfG

E. Verfassungsrechtliche Grundlagen der Durchbrechung des unionsrechtlichen Anwendungsvorrangs

- I. Identitätskontrolle
- II. Ultra-vires-Kontrolle

F. Integrationsfestigkeit des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber im Rahmen der Kündigung von Arbeitsverhältnissen

- I. Integrationsfestigkeit des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber als Bestandteil der Verfassungsidentität gem. Art. 23 Abs. 1 S. 3 GG i.V.m. Art. 79 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG
- II. Integrationsfestigkeit gem. Art. 23 Abs. 1 S. 3 GG i.V.m. Art. 79 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 20 Abs. 1, Abs. 2 GG i.V.m. Art. 38 Abs. 1 GG
- III. Integrationsfestigkeit des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber als Kompetenzgrenze der EU

G. Ausblick

Abkürzungsverzeichnis

Literaturverzeichnis

Lebenslauf

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2020/2021 von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn als Dissertation angenommen. Ihr Text wurde im August 2020 abgeschlossen. Rechtsprechung und Literatur wurden nach Möglichkeit bis einschließlich Dezember 2020 berücksichtigt.

Mein großer Dank gilt zunächst meinem Doktorvater, Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard), der die Bearbeitung dieses wunderbaren Themas anregte, den für die Wissenschaft notwendigen Freiraum ließ und stets ein offenes Ohr für meine Fragen hatte. Die Bearbeitung einer so aktuellen Fragestellung war durch seine schnelle gutachterliche Würdigung überhaupt erst möglich. Prof. Dr. Raimund Waltermann danke ich sehr für die ebenso außergewöhnlich zügige Erstellung des Zweitgutachtens und damit verbundene Unterstützung meines Promotionsvorhabens. Bedanken möchte ich mich zudem bei PD Dr. Gerrit Forst LL.M. (Cambridge) als Vorsitzenden meiner Prüfungskommission.

Ich bedanke mich ferner bei meinem Doktorvater und Prof. Dr. Jacob Jousen für die Aufnahme dieser Arbeit in ihre Schriftenreihe.

Darüber hinaus danke ich der Konrad-Adenauer-Stiftung, deren Promotionsförderung mir die notwendige Freiheit einräumte, mich voll und ganz der Beantwortung der

vorliegenden Fragestellung zu widmen. In diesem Zusammenhang danke ich meinem Doktorvater sowie Prof. Dr. Constanze Janda für die Unterstützung meines Stipendiums.

Für das gründliche Lektorat und das Stellen der richtigen Fragen bedanke ich mich von Herzen bei meinem Vater Dr. Christoph Förster, meinem Bruder Julius Förster und meiner Freundin Mia Alikhah LL.M. Für zahlreiche Gespräche und die geduldige Begleitung des gesamten Projekts „Doktorarbeit“ danke ich meinem Ehemann Hendrik Völkerding. Für die große emotionale Unterstützung danke ich vor allem meiner Mutter Katrin Förster und meiner lieben Großmutter Irmhild Schlummer. Dank diesen Menschen wird Unmögliches möglich. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

§ 1 Einleitung

A. Thematische Hinführung und Problemaufriss

Das Wort „Integration“ entspringt dem lateinischen Begriff „*integratio*“, mittels dessen der Vorgang des „Vollwerdens“, des „Ganzwerdens“ oder der „Erneuerung“ ausgedrückt wird.¹

Der vom BVerfG verwendete Begriff der „Integrationsfestigkeit“² bezeichnet das Gegenteil: Das BVerfG vertritt die Auffassung, die Öffnung des Grundgesetzes zugunsten des europäischen Rechts unterliege Grenzen, die ein „Voll- und Ganzwerden“ der Bundesrepublik mit Europa ausschließen würden.³ Obwohl die vom BVerfG aufgezeigten Grenzen gem. Art. 23 Abs. 1 S. 3 GG i.V.m. Art. 79 Abs. 3 GG im „Europaartikel“⁴ selbst angelegt sind, ist diese Rechtsprechung dem teils heftig formulierten Vorwurf ausgesetzt, den „Integrationsauftrag“⁵ des Art. 23 Abs. 1 S. 1 GG zu verletzen.⁶

Dass dem „kirchlichen Arbeitsrecht“⁷ eines Tages eine besondere Rolle im Zusammenhang mit der Frage des Verhältnisses des deutschen (Religions-) Verfassungsrechts und des Primats des Unionsrechts zukommen könnte, wurde in der rechtswissenschaftlichen Literatur im Zusammenhang mit der Einführung der RL 2000/78/EG frühzeitig erkannt.⁸ Bereits im Jahr 1985 hatte das BVerfG

im *Stern-Urteil* entschieden, dass Kündigungsentscheidungen kirchlicher Arbeitgeber aufgrund von Verstößen gegen kirchliche Loyalitätsanforderungen durch Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV vor einer umfassenden arbeitsgerichtlichen Kontrolle geschützt sind.⁹ Diesen Grundsatz hat das Gericht 2014 im *Chefarzt-Urteil* gerade in Bezug auf konfessionell differenzierende Loyalitätsanforderungen mit Nachdruck bekräftigt.¹⁰ Über 30 Jahre lang wurde das Prinzip der eingeschränkten arbeitsgerichtlichen Überprüfbarkeit von Kündigungsentscheidungen der häufig als „zweitgrößter Arbeitgeber“¹¹ der Bundesrepublik bezeichneten Kirchen von den Institutionen der EU nicht angetastet.

Im Jahr 2018 entschied der EuGH dann gleich zweimal über den Umfang der gerichtlichen Prüfung von Entscheidungen kirchlicher Arbeitgeber. Das eine Mal ging es um die Konfessionszugehörigkeit als Tätigkeitsvoraussetzung im Dienst der evangelischen Diakonie (*Egenberger*¹²) und das andere Mal um die Kündigung aufgrund der Eingehung einer nach katholischem Kirchenrecht ungültigen Ehe (*IR*¹³). Die Anwendung der europäischen RL 2000/78/EG¹⁴ verlangt nach Auffassung des Gerichtshofs hinsichtlich der den Arbeitgeberentscheidungen zugrunde liegenden kirchlichen Loyalitätsanforderungen eine umfassende, objektive Kontrolle durch staatliche Gerichte.¹⁵ Auf Grundlage der EuGH-Urteile entschied sodann das BAG jeweils zu Lasten der kirchlichen Arbeitgeber.¹⁶ Die evangelische Diakonie legte in der Rechtssache *Egenberger* gegen das BAG-Urteil vom 25. Oktober 2018 am 16. März 2019 eine Verfassungsbeschwerde (2 BvR

934/19) ein und machte geltend, die der Entscheidung zugrunde liegende Rechtsprechung des EuGH verletze integrationsfeste Gehalte der Verfassung und finde daher keine Anwendung.¹⁷ Das Erzbistum Köln entschied sich aufgrund der zwischenzeitlich überarbeiteten katholischen Loyalitätsanforderungen gegen die Erhebung einer Verfassungsbeschwerde in der Rechtssache *IR*.¹⁸

Folglich ist in absehbarer Zeit keine höchstrichterliche Beantwortung der Frage zu erwarten, ob das Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgeber bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen zu den „integrationsfesten“ Bestandteilen des Grundgesetzes zählt. Da aber die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache *IR* möglicherweise den Weg für weitere Verengungen der kirchlichen Freiheit geebnet hat, ist eine Klärung der Grenzen der unionsrechtlichen Beschränkungsmöglichkeiten mit Blick auf die etwa 1,3 Millionen¹⁹ kirchlichen Beschäftigungsverhältnisse sowohl von rechtlicher als auch von volkswirtschaftlicher Bedeutung.

B. Untersuchungsgegenstand

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, ob ein Mehrebenenkonflikt im Anwendungsbereich der RL 2000/78/EG zwischen den unionsrechtlichen Vorgaben und den verfassungsrechtlichen Besonderheiten der arbeitsgerichtlichen Kontrolle von Kündigungsentscheidungen kirchlicher Arbeitgeber vermieden werden kann. Für den Fall, dass Widersprüche zwischen den unionsrechtlichen Vorgaben und den Maßgaben, die das BVerfG in den Verfahren *Stern* und

Chefarzt für die arbeitsgerichtliche Kontrolle in Kündigungsschutzverfahren getroffen hat, verbleiben, soll geklärt werden, auf welcher rechtlichen Grundlage sich Bestandteile des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber gegen unionsrechtlich determinierte Eingriffe behaupten können. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Beantwortung der bislang von Literatur und Rechtsprechung ungeklärten Frage, ob und in welchem Umfang das Selbstbestimmungsrecht kirchlicher Arbeitgeber speziell im Rahmen der Kündigung von Arbeitsverhältnissen zu der vom BVerfG für „integrationsfest“ erklärten Verfassungsidentität gem. Art. 23 Abs. 1 S. 3 GG i.V.m. Art. 79 Abs. 3 GG zählt und damit den unionsrechtlichen Anwendungsvorrang durchbricht.²⁰ Insoweit betritt die Arbeit „verfassungsrechtliches Neuland“²¹.

C. Gang der Darstellung

Zur Bewältigung der Problemstellung nähert sich die Arbeit dem Mehrebenkonflikt in vier Kapiteln schrittweise sowohl auf nationalrechtlicher als auch auf unionsrechtlicher Ebene:

In § 2 wird zunächst ein Überblick über die Verankerung des Selbstbestimmungsrechts der kirchlichen Arbeitgeber im Grundgesetz gem. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV gegeben. Im Anschluss ist die Einordnung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bei der Festlegung von Loyalitätsanforderungen und der Sanktionierung von Verstößen gegen diese Anforderungen im deutschen Recht Gegenstand näherer Betrachtung. Die Grundlagen des kirchlichen Dienstes werden im Hinblick auf das für die

Fragestellung dieser Arbeit ausschlaggebende *IR*-Verfahren vornehmlich anhand der katholischen Dienstgemeinschaft erläutert. Das Kapitel schließt mit der Zusammenfassung und Bewertung der wesentlichen Aussagen des BVerfG in seinen Leitentscheidungen *Stern* und *Chefarzt* zur arbeitsgerichtlichen Kontrolle kirchlicher Kündigungsentscheidungen.

In § 3 soll das Verhältnis des europäischen Rechts zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen untersucht werden. Die Analyse des Art. 17 Abs. 1 AEUV, der die Achtung des mitgliedstaatlichen Status der Religionsgemeinschaften gebietet und dessen Beeinträchtigung durch Unionsrechtsakte verbietet, dient dabei als primärrechtlicher Schlüssel zur Bestimmung des Verhältnisses des Unionsrecht zum deutschen Religionsverfassungsrecht. Es ist zu klären, inwiefern die Auslegung des Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG durch den EuGH in den Rechtssachen *Egenberger* und *IR* primärrechtskonform war. Unter Zugrundelegung der Ergebnisse des § 2 können Widersprüche zwischen der unionsrechtskonformen Auslegung des § 9 AGG durch das BAG und den Vorgaben des BVerfG aus den Leitentscheidungen *Stern* und *Chefarzt* ermittelt werden. Auch soll gezeigt werden, ob die Rechtsprechung des EuGH dem BAG auch eine Entscheidung zugunsten des kirchlichen Arbeitgebers erlaubt hätte.

In § 4 folgt eine vertiefte Analyse des Verhältnis des deutschen Verfassungsrechts zum europäischen Recht. Eine Gegenüberstellung der Perspektiven des EuGH und des BVerfG zum Anwendungsvorrang des Unionsrechts soll zur Schärfung des Bewusstseins für mögliche Konfliktlagen

beitragen. Die vorliegende Arbeit strebt eine Systematisierung der Grenzdogmatik des Art. 23 Abs. 1 S. 3 GG i.V.m. Art. 79 Abs. 3 GG an, die die Bestimmung der Integrationsfestigkeit des Selbstbestimmungsrechts kirchlicher Arbeitgeber objektivieren soll. Schwerpunktmäßig sollen hierfür die tatbestandlichen Voraussetzungen einer erfolgreichen Identitätskontrolle und einer *Ultra-vires*-Kontrolle erarbeitet werden. Die Arbeit geht insbesondere der Frage nach, wie sich die integrationsfeste „Verfassungsidentität“ bestimmen lässt.

In § 5 werden die Anknüpfungspunkte und Grenzen einer möglichen Harmonisierung des Mehrebenenkonflikts analysiert. Im Falle verbleibender Widersprüche zwischen den verfassungsrechtlichen und den unionsrechtlichen Vorgaben werden die in § 4 gewonnenen Erkenntnisse genutzt, um zu klären, inwiefern der Anwendungsvorrang des Unionsrechts im Fall *IR* hätte durchbrochen werden können. Der Schwerpunkt liegt auf der Beantwortung der Frage, in welchem Umfang das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen der Verfassungsidentität zuzuordnen ist.

- 1** Stowasser, S. 377 Stichworte: „integratio“ und „integrare“; siehe auch Smend, Staatsrechtliche Abhandlungen, 4. Aufl., S. 482: „Das Wort meint ursprünglich die Wiederherstellung, dann aber überhaupt die Herstellung oder Entstehung einer Einheit oder Ganzheit aus einzelnen Elementen, so daß die gewonnene Einheit mehr als die Summe der vereinigten Teile ist.“ Vgl. zur Geschichte der Verwendung des Begriffs im Staatsrecht König, Übertragung von Hoheitsakten, S. 34.
- 2** BVerfGE 123, 267, 350 und 353 (Lissabon); BVerfGE 140, 317, 334 Rn. 36 (Haftbefehl-II); BVerfGE 134, 366, 389 Rn. 31 (OMT-Vorlagebeschluss); BVerfGE 142, 123, 186 Rn. 115 (OMT-Urteil); BVerfGE 151, 202, 286 Rn. 119 (Bankenunion); BVerfG v. 05.05.2020 – 2 BvR 859/15 u.a., NJW 2020, 1647, 1649 Rn. 101 (PSPP-Urteil).
- 3** BVerfGE 123, 267, 343 (Lissabon): „Mit der sogenannten Ewigkeitsgarantie wird die Verfügung über die Identität der freiheitlichen

Verfassungsordnung selbst dem verfassungsändernden Gesetzgeber aus der Hand genommen. Das Grundgesetz setzt damit die souveräne Staatlichkeit Deutschlands nicht nur voraus, sondern garantiert sie auch.“

- 4** Siehe König, Übertragung von Hoheitsrechten, S. 138.
- 5** Siehe BVerfGE 123, 267, 352 (Lissabon); BVerfGE 140, 317, 341 Rn. 49 (Haftbefehl-II); Weiß, JuS 2018, 1046, 1047 ff.; Calliess, NVwZ 2019, 684, 685 f., jeweils m.w.N.
- 6** Siehe etwa Wegener, VerfBlog. v. 05.05.2020. Laut Wegener offenbare das PSPP-Urteil, „[...] eine an Verschrobenheit grenzende Weltferne und Selbstüberschätzung [...], von der man trotz aller gegenteiligen Anzeichen bis zum Schluss hoffen musste, sie möge dem Gericht und uns allen erspart bleiben.“ Prantl bezeichnete das BVerfG gar als „Staatsgefährder“, siehe Prantl, Süddeutsche.de v. 09.03.2020.
- 7** Gemeint sind die Modifikationen des staatlichen Arbeitsrechts, die der verfassungsrechtlichen Sonderstellung der Kirche Rechnung tragen, siehe auch Thüsing, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 1 f.
- 8** Siehe bspw. Müller-Volbehr, Europa und das Arbeitsrecht der Kirchen; Hanau/Thüsing, Europarecht und kirchliches Arbeitsrecht; Schäfer, Das kirchliche Arbeitsrecht in der europäischen Integration; Kehlen, Europäische Antidiskriminierung; Reichegger, Auswirkungen der RL 2000/78/EG; Triebel, Das europäische Religionsrecht; Groh, Einstellungs- und Kündigungskriterien vor dem Hintergrund des § 9 AGG; Plum, Tendenzschutz; Fink-Jamann, Antidiskriminierungsrecht; Schoenauer, Die Kirchenklausel des § 9 AGG.
- 9** BVerfGE 70, 138, 167 f. (Stern).
- 10** BVerfGE 137, 273, 316 Rn. 118 f. (Chefarzt).
- 11** Siehe etwa Fremuth, EuZW 2018, 723, 723 f.; Geismann, Gleichgeschlechtliche Ehe und kirchliches Arbeitsverhältnis, S. 42; Trebeck, ArbRAktuell 2020, 106. Die Bezeichnung ist allerdings irreführend, denn die Vielzahl der den Kirchen zugeordneten Einrichtungen kann schwerlich als „ein“ Arbeitgeber betrachtet werden, siehe auch Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 8. Aufl., Vorwort S. IX.
- 12** EuGH (Große Kammer) v. 17.04.2018 – C-414/16 (Egenberger gegen Evang. Diakonie e.V.), EU:C:2018:257.
- 13** EuGH (Große Kammer) v. 11.09.2018 – C-68/17 (IR gegen JQ), ECLI:EU:C:2018:696.
- 14** ABl. EG L 303/16.
- 15** EuGH (Große Kammer) v. 17.04.2018 – C-414/16 (Egenberger gegen Evang. Diakonie e.V.), EU:C:2018:257 Rn. 63 ff.; EuGH (Große Kammer) v. 11.09.2018 – C-68/17 (IR gegen JQ), ECLI:EU:C:2018:696 Rn. 45 f.
- 16** BAG v. 25.10.2018 – 8 AZR 501/14, NZA 2019, 455; BAG v. 20.02.2019 – 2 AZR 746/14, NZA 2019, 901.
- 17** Siehe Pressemitteilung der EKD-Präsidentin v. 19.03.2019, abrufbar unter: <https://www.ekd.de/diakonie-klagt-vor-bundesarbeitsgericht-44274.htm> (zuletzt aufgerufen am 21.12.2020).