

LAG Niedersachsen: Entschädigung aufgrund unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion

AGG §§ 3, 7, 9, 11, 15, 22; RL 2000/78/EG Art. 4

1. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei einer Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften kann zulässig sein.
2. Voraussetzung dafür ist, dass eine bestimmte Religion nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Ob diese drei Kriterien im Einzelfall erfüllt sind, ist gerichtlich überprüfbar.
3. Macht der kirchliche Arbeitgeber geltend, die Kirchenmitgliedschaft sei erforderlich, muss er darlegen, weshalb es notwendig ist, das Ethos und das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft durch den Stelleninhaber nach außen zu bekunden. (red. Leitsätze)

LAG Niedersachsen, Urteil vom 10.11.2022 – 10 Sa 957/21 (ArbG Hannover 9.9.2021 – 13 Ca 26/21), BeckRS 2022, 40856

Sachverhalt

Der Kläger macht gegen die Beklagte einen Entschädigungsanspruch auf Grundlage des AGG geltend, weil er wegen seiner Religion benachteiligt worden sei.

Der Kläger bewarb sich bei der Beklagten, einer christlichen Dienstgemeinschaft, für eine Tätigkeit als leitender Arbeitsmediziner. Die Beklagte forderte von den Bewerbern in ihrer Stellenausschreibung eine Mitgliedschaft in einer evangelischen Landeskirche. Der Kläger ist kein Mitglied einer Kirche. In einem Telefongespräch mit der Personalleiterin der Beklagten kam die Thematik um die Kirchenmitgliedschaft des Klägers erst zur Sprache, als die Verständigung auf einen Vorstellungstermin scheiterte.

Der Kläger begehrte eine Entschädigung in Höhe von 17.794,14 Euro nach Maßgabe von § 15 II 1 AGG.

Das ArbG sprach dem Kläger einen Entschädigungsanspruch in Höhe von insgesamt 8.897,07 Euro zu und wies die Klage im Übrigen ab.

Entscheidung

Das LAG hat die Entscheidung des ArbG – auch hinsichtlich der Höhe des Entschädigungsanspruchs von 8.897,07 Euro – bestätigt.

Das LAG führt aus, die ausgeschriebene Tätigkeit sei für die Bekundung des Selbstverständnisses der Beklagten als christliche Dienstgemeinschaft nicht von einer solchen Bedeutung, dass die Zugehörigkeit zu einer evangelischen Kirche als notwendig erscheine. Eine Benachteiligung des Klägers wegen der Religion sei vorliegend nicht gerechtfertigt. Zwar handele es sich bei der Beklagten um eine Religionsgemeinschaft im Sinne des § 9 I AGG und im Sinne des Art. 4 II der RL

2000/78/EG. Die Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion scheitere jedoch daran, dass die weiteren Voraussetzungen nach § 9 I Alt. 2 AGG vorliegend nicht erfüllt seien.

Aus dem Urteil des EuGH vom 17.4.2018 (EuGH 17.4.2018 – C-414/16 Rn. 64, BeckRS 2018, 5386) ergebe sich ferner, dass die berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Kirche oder Organisation „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ sein muss. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen konnte das LAG in der hier vorliegenden Sachverhaltskonstellation gerade nicht feststellen. Bei der von der Beklagten in ihrer Stellenausschreibung geforderten Mitgliedschaft der Bewerber in einer evangelischen Landeskirche handele es sich nicht um eine nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Sinne des § 9 I AGG und des Art. 4 II der RL 2000/78/EG. Die ausgeschriebene Tätigkeit erscheine, so das LAG, für die Ausübung des Rechts der Beklagten auf Autonomie, mithin für die Ausübung deren Selbstbestimmungsrechts, nicht notwendig.

Praxishinweis

Immer wieder kommt es im Nachgang von Bewerbungsprozessen zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen abgelehnter Bewerber. Zwar kann in eng umgrenzten Fällen in Stellenanzeigen an eine bestimmte Religion angeknüpft werden. Um Zugehörige anderer Religionen oder Konfessionslose aus dem Kreis der Bewerber von vornherein auszuschließen, müssen aber bestimmte Kriterien erfüllt sein. Gerechtfertigt wäre die Anknüpfung an die Religion beispielsweise dann, wenn dargetan werden kann, dass andernfalls das Ethos der Religionsgemeinschaft oder das Recht auf Autonomie erheblich beeinträchtigt worden wäre.

Voraussetzung für die Gefahr einer solchen Beeinträchtigung ist regelmäßig, dass der Stelleninhaber aufgrund seiner Position überhaupt eigenständig das Ethos der Religionsgemeinschaft vertreten oder das Selbstbestimmungsrecht ausüben müsste. Dies ist bei einem Arbeitsmediziner nicht der Fall. Gehört es nicht zu den Aufgaben des Stelleninhabers, dieses Selbstverständnis nach außen gegenüber Dritten zu bekunden, sollte in der Stellenausschreibung die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft nicht als Einstellungsvoraussetzung erwähnt werden. In diesem Fall bestünde jedenfalls die Gefahr, dass die zu erwartenden Entschädigungsansprüche weitaus höher sind, als die mit einem Vorstellungsgespräch verbundenen Kosten.

*RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,
rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg*