

arbeiter von im Wege eines Asset Deals gem. § 613 a BGB neu hinzugekommener Mitarbeiter gilt. Etwas anderes ist nur – ausnahmsweise – dann anzunehmen, wenn der Haustarifvertrag des Erwerbers eine einschränkende Regelung beinhaltet, dh sich explizit auf einen bestimmten Betrieb und dortigen Besonderheiten Rechnung trägt (vgl. hierzu LAG Baden-Württemberg v. 27.9.2010 – 4 TaBV 2/10, BeckRS 2010, 75067).

## VII. Fazit

Die Bestimmung der maßgeblichen Arbeitsbedingungen nach einem Betriebsübergang ist – soweit es um Tarifrecht geht – mitunter komplex. Wesentlich ist, ob Veräußerer und/oder Erwerber normativ tarifgebunden sind und ob eine kongruente Tarifbindung besteht; dann kommt es grundsätzlich zu einer Ablösung des Veräußerer- durch das Erwerbertarifrecht gem. § 613 a I 3 BGB.

Etwas anderes kann sich ergeben, wenn arbeitsvertragliche Verweisklauseln existieren. Deren Regelungsinhalt bemisst sich nach der konkreten Ausgestaltung (statisch oder dynamisch) sowie dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (vor bzw. nach dem 1.1.2002). Eine Auslegung als Tarifwechselklausel (= große dynamische Bezugnahme) bedarf eindeutiger Anhaltspunkte. Statisch oder nur zeitdynamisch formulierte Verweisklauseln lassen sich ohne sonstige Anhaltspunkte in der Klausel grundsätzlich nicht als Tarifwechselklausel interpretieren. Bei der Vertragsgestaltung ist daher auf eine präzise Formulierung zu achten. Die Dynamik sollte in der Regel mit dem Wegfall der normativen Tarifbindung des Arbeitgebers wegen Verbandsaustritts bzw. Beendigung der Tarifbindung entfallen, so dass ein Gleichlauf zwischen normativer Tarifgeltung gem. §§ 3, 4 TVG und Tarifgeltung qua arbeitsvertraglicher Bezugnahme besteht. ■

## Blick ins Kirchenarbeitsrecht: Grundsatzentscheidungen des Jahres 2014

RA, FAArbR Dr. Christian von Tiling, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Im vergangenen Jahr sind mehrere höchstrichterliche Entscheidungen ergangen, die für die kirchlichen Arbeitgeber von großer Bedeutung sind. Die Entscheidungen zeigen, dass von dem vielbeschworenen und vielzitierten „Ende des kirchlichen Arbeitsrechts“ keine Rede sein kann. Vielmehr betonen die Entscheidungen jeweils die Eigenständigkeit des kirchlichen Arbeitsrechts und insbesondere die Definitionshoheit der Kirche über ihr Dienstverständnis und ihre Anforderungen an die Mitarbeiter. Bemerkenswert ist dabei, dass es eher die kirchlichen Gerichte sind, hier namentlich der Kirchengerichtshof der EKD, die den kirchlichen Arbeitgebern Grenzen in ihren Gestaltungsmöglichkeiten ziehen. Die staatlichen Gerichte – bis hin zum Bundesverfassungsgericht – bemessen die kirchlichen Freiräume weiterhin sehr großzügig.

### I. Der Beschluss des BVerfG vom 22.10.2014 (Kündigung wegen Loyalitätspflichtverletzung)

Im seinem Beschluss vom 22.10.2014 (NZA 2014, 1387) hebt das BVerfG ein Urteil des BAG (NZA 2012, 443; siehe hierzu auch Kortmann, öAT 2012, 86) auf, das die Kündigung eines Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung für unwirksam erklärt hatte.

#### 1. Das Urteil des BAG

Das BAG hatte sich – im Anschluss an den EGMR (NZA 2011, 277 und 279) – an einer unkalkulierbaren und wenig kirchenspezifischen Abwägungslösung orientiert. Nach dieser **Abwägungslösung des EGMR** sollte insbesondere das Recht des Arbeitnehmers auf Schutz seines Privatlebens aus Art. 8 EMRK zu berücksichtigen sein. Das BAG hatte das durch den EGMR propagierte Abfindungserfordernis im Urteil vom 8.

September 2011 (NZA 2012, 443) akribisch umgesetzt. Es hatte entschieden, dass die zweite Ehe eines Chefarztes an einem katholischen Krankenhaus nicht in jedem Fall seine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigt. Der Abschluss einer nach katholischem Verständnis ungültigen Ehe könne zwar einen Loyalitätsverstoß darstellen. Eine Kündigung sei aber nur dann gerechtfertigt, wenn der Loyalitätsverstoß bei Abwägung der Interessen beider Vertragsteile im Einzelfall ein hinreichend schweres Gewicht habe. Zu Gunsten des Arztes wurde bei der Abwägung gewertet, dass das Krankenhaus auch nicht-katholische Chefarzte beschäftigt und dass das an sich untersagte Leben in nichtehelicher Gemeinschaft zuvor hingenommen wurde. Besonderes Gewicht hat das BAG dem durch Art. 6 GG geschützten **Interesse des Chefarztes und seiner neuen Partnerin an geordneten familiären Verhältnissen**, also an der Eingehung einer neuen Ehe, eingeräumt.

#### 2. Die Korrektur durch das BVerfG

Das BVerfG hat das Urteil des BAG mit Beschluss vom 22.10.2014 aufgehoben und zur erneuten Entscheidung an das BAG zurückverwiesen, da Bedeutung und Tragweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bislang nicht ausreichend berücksichtigt worden seien. Aus dem außergewöhnlich umfangreichen Beschluss sind folgende Maßgaben hervorzuheben:

Die Loyalitätsobliegenheiten und deren Abstufung sind grundsätzlich so, wie sie beispielsweise in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes oder in der Loyalitätsrichtlinie der EKD (siehe dazu von Tiling, öAT 2014, 115) niedergelegt sind, von den staatlichen Gerichten zu respektieren. An welche „kirchlichen Grundverpflich-

tungen“ die Arbeitnehmer gebunden werden können, richtet sich „allein nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäbe“. Bei Zweifelsfragen haben die zuständigen Kirchenbehörden oder ein kirchenrechtlicher oder theologischer Sachverständiger das letzte Wort.

Liegen eine arbeitsvertraglich vereinbarte Loyalitätsobliegenheit sowie ein Verstoß dagegen vor, ist eine Gesamtabwägung vorzunehmen. Dies setzt die „positive Feststellung“ voraus, dass der Arbeitnehmer sich der Geltung der **Loyalitätsanforderungen** und der Möglichkeit **arbeitsrechtlicher Sanktionen** „bewusst war oder hätte bewusst sein müssen“. Es bleibt abzuwarten, wie dieser Aspekt, der in der letzten Grundsatzentscheidung des BVerfG zu Loyalitätsobliegenheiten vom 4.6.1985 (NJW 1986, 368) noch keine Erwähnung gefunden hatte, zukünftig in der Rechtsprechung verarbeitet wird. Das BVerfG will offenbar keine allzu strengen Anforderungen stellen, insbesondere keine positive Kenntnis des Arbeitnehmers von dem Katalog der Loyalitätsobliegenheiten erwarten. Allerdings weist das BVerfG deutlich auf das Spannungsverhältnis von unbestimmten Rechtsbegriffen und Abstrahierungen einerseits und Verständlichkeit und Vorhersehbarkeit für den „einfachen“ Arbeitnehmer andererseits hin. Kirchliche Arbeitgeber werden erwägen müssen, die Loyalitätsobliegenheiten und die Sanktionen bei Missachtung in den Arbeitsverträgen sorgfältig noch transparenter zu verankern.

Sodann ist eine Abwägung zwischen den verfassungsrechtlich geschützten kirchlichen Belangen und den Grundrechten des betroffenen Arbeitnehmers vorzunehmen. Das BVerfG betont stärker als zuvor, dass dem „**glaubensdefinierten Selbstverständnis**“ der Kirche – dieser Terminus ist ebenfalls neu! – dabei ein besonderes Gewicht beizumessen ist, daraus aber auch **keine absoluten Kündigungsgründe** folgen dürfen.

Nach Auffassung des BVerfG beeinflusst das europäische Recht die Rechtslage weder zugunsten noch zulasten der kirchlichen Arbeitgeber. Aus dem europäischen Recht ergeben sich keine Aspekte, die nicht auch Kraft nationalen Rechts zu würdigen sind.

Für den konkreten Fall der Chefarzt-Kündigung hält das BVerfG dem BAG in aller Deutlichkeit vor: „*Es [das BAG] hat auf der ersten Stufe eine eigenständige Bewertung religiös vorgeprägter Sachverhalte vorgenommen und seine eigene Einschätzung der Bedeutung der Loyalitätsobliegenheit des Gewichtes eines Verstoßes hiergegen an die Stelle der kirchlichen Einschätzung gesetzt, obwohl sie anerkannten kirchlichen Maßstäben entspricht und nicht mit grundlegenden verfassungsrechtlichen Gewährleistungen in Widerspruch steht.*“ Konkret hätte das BAG **nicht** zu Lasten des kirchlichen Arbeitgebers berücksichtigen dürfen, dass

- nach der Grundordnung auch nicht-katholische Personen mit leitenden Aufgaben betraut werden können,
- die Arbeitgeberin in der Vergangenheit mehrfach auch Chefarzte in zweiter Ehe weiterbeschäftigt habe,
- die Arbeitgeberin sich widersprüchlich verhalten habe, weil sie trotz Kenntnis von dem ehelosen Zusammen-

leben des Chefarztes diesen Zustand lange toleriert habe und

- der Chefarzt und seine zweite Ehefrau ein berechtigtes Interesse an geordneten familiären Verhältnissen hätten.

### 3. Fazit

Es ist zu erwarten, dass das BAG seine im Allgemeinen schon recht arbeitgeberfreundliche Rechtsprechung zur Kündigung wegen Loyalitätspflichtverletzung (dazu ausführlich von Tiling, öAT 2013, 227) beibehalten wird und zukünftig allenfalls bei ganz atypischen Sachverhaltskonstellationen die Kündigung „kippen“ wird.

So hatte das BAG schon in der Entscheidung vom 25.4.2013 (NZA 2013, 1131) keinen Zweifel daran gelassen, dass der Kirchenaustritt ohne weiteres eine ordentliche Kündigung rechtfertigt. Auch in dem Fall eines Kirchenmusiklers, dem aufgrund einer sexuellen Beziehung zu einer Minderjährigen fristlos gekündigt worden war, sah das BAG eine schwere Loyalitätspflichtverletzung. Nach dem Selbstverständnis der Kirche war ohne weiteres von einer schweren sittlichen Verfehlung auszugehen. Das BAG sah keinen Anlass, den Loyalitätsverstoß an sich und die Schwere des Verstoßes in Frage zu stellen (NZA 2014, 529).

## II. Das Urteil des BAG vom 24.9.2014 (Tragen eines islamischen Kopftuchs)

Im Urteil vom 24.9.2014 (NZA 2014, 1407; vgl. Paul, öAT 2015,15) hatte das BAG Gelegenheit, die seit langem streitige Frage zu klären, ob ein kirchlicher Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern untersagen kann, in seinen Einrichtungen während der Arbeit ein islamisches Kopftuch zu tragen. In säkularen Betrieben kann dies grundsätzlich nicht untersagt werden (BAG, NZA 2003, 483). Das BAG hat in einer Abwägung zwischen dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und der Religionsfreiheit der Arbeitnehmerin (einer Krankenschwester) dem Interesse des kirchlichen Arbeitgebers an einem zumindest religionsneutralen Verhalten bei Erbringung der Arbeitsleistung den Vorrang eingeräumt. Entscheidend waren folgende Abwägungsgesichtspunkte:

- Die Arbeitnehmerin hatte die an sie gestellten Loyalitätserwartungen (dazu zählt nach Kirchenrecht ein zumindest neutrales Auftreten) bei Begründung des Arbeitsverhältnisses akzeptiert und sich insoweit **freiwillig unterworfen**. Wenn die Arbeitnehmerin im Laufe des Arbeitsverhältnisses ihre Haltung ändert, ist der daraus erwachsende Konflikt in ihrer Sphäre begründet.
- Der „Kernbereich“ der Glaubensfreiheit der Arbeitnehmerin ist nicht tangiert, weil ihre Glaubensfreiheit **nur zeitlich und räumlich**, nämlich bei der Ausübung ihrer beruflichen Aufgaben, eingeschränkt wird. Außerhalb der Arbeitszeit kann sie den Bekleidungsgeboten ihres Glaubens uneingeschränkt folgen.
- Die **Pflicht zu einem neutralen Verhalten** gegenüber der evangelischen Kirche ist gemäß § 4 I und IV der Loyalitätsrichtlinie der EKD eine **Mindestanforderung** an die Aufgabenerfüllung durch nicht-christliche

Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst. Wenn der Arbeitnehmerin gestattet würde, sich über diese Pflicht hinwegzusetzen, hätte die Arbeitgeberin innerhalb ihrer eigenen Einrichtung **Glaubensäußerungen zugunsten einer anderen Religion** hinzunehmen. Dies hält das BAG zu Recht für **unzumutbar**.

- Die Klägerin arbeitet als Krankenschwester nicht im „stillen Kämmerlein“, sondern in der **Öffentlichkeit**. Sie steht im direkten und ständigen Kontakt zu Patienten und anderen Arbeitnehmern, was unmittelbare Irritationen auslösen würde.
- Schließlich sieht das BAG die Gefahr eines **Präzedenzfalls**. Wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern während der Arbeitszeit Glaubensbekundungen zugunsten unterschiedlichster Religionsgemeinschaften tätigt, ist der Verkündigungsauftrag der Kirche und deren **Glaubwürdigkeit** „ernsthaft gefährdet“. „Außenstehende könnten den Eindruck gewinnen, die Kirche halte Glaubenswahrheiten für beliebig austauschbar.“
- Der Umstand, dass in nahezu jeder kirchlichen Einrichtung auch nicht-christliches Personal beschäftigt wird, bedeutet **keine Selbstwiderlegung**. Durch den Zwang, auf nicht-christliches Personal auszuweichen, wird nicht das Tor zu einem „religiösen Pluralismus“ geöffnet, der beliebige Glaubensbekundungen erlaubt.
- Unbeachtlich ist, dass das Kopftuch bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit **nicht stört** und nicht zu einer Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs führt.
- Allein der Umstand, dass die Arbeitnehmerin ihre Arbeit vorübergehend kopftuchtragend verrichtet hatte, bedeutet noch keinen dauerhaften Verzicht des Arbeitgebers auf die Einhaltung des Neutralitätsgebotes.

Das BAG hat auch die Anforderungen des AGG und des europäischen Rechts geprüft und ist ausdrücklich zu keiner anderen Beurteilung gelangt.

### III. Das Urteil des BAG vom 10.4.2014 (Entzug der kanonischen Beauftragung)

Dieses Urteil (BAG, NZA 2014, 653, siehe hierzu auch *Steuernagel*, öAT 20143, 121) bedarf nur einer knappen Würdigung, da das BAG seine bisherige Rechtsprechung bestätigt. Der Sachverhalt und die rechtliche Bewertung durch das BAG sind sehr anschaulich und verallgemeinerungsfähig.

Der Gemeindeferentin eines Erzbistums ist die kanonische Beauftragung entzogen worden. Hintergrund waren schwere öffentliche Angriffe der Gemeindeferentin gegen das Bistum, den Bischof und Kollegen. Infolge des Verlustes der kanonischen Beauftragung wurde der Gemeindeferentin gekündigt.

Das BAG bestätigte die Kündigung im Grundsatz und stützte sich dabei insbesondere auf die Bedeutung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bei der Ämtervergabe bzw. Amtsenthebung. Die Auffassung des Erzbistums, dass es sich bei der Tätigkeit als Gemeindefere-

rentin um ein Kirchenamt handelt, das zwingend der kanonischen Beauftragung bedarf, steht nicht zur Disposition der Arbeitsgerichtsbarkeit. Auch der Entzug dieser Beauftragung bzw. die Bewertung der Gründe hierfür ist ein **innerkirchlicher Akt**, der „*aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung nicht zugänglich ist*“. Die arbeitsgerichtliche Kontrolle setzt erst ein, wenn der innerkirchliche Akt in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung steht. Dem Verfasser ist keine Entscheidung erinnerlich, in der ein solcher Widerspruch bejaht worden ist.

### IV. Der Beschluss des KGH-EKD Hannover vom 25.8.2014

Diese Entscheidung (BeckRS 2014, 73579; siehe hierzu auch *Steuernagel*, öAT 2014, 261) hat Bedeutung für kirchliche Arbeitgeber, insbesondere für Betreiber von Krankenhäusern, Altenheimen, Pflegeeinrichtungen, Schulen oder Kindertagesstätten. Der Kirchengerichtshof bestätigt seine Rechtsprechung, nach der Fremdpersonal nur unter bestimmten Voraussetzungen in einer kirchlichen Einrichtung beschäftigt werden darf, anhand eines besonders plastischen Sachverhalts. Missachten kirchliche Arbeitgeber diese neue Rechtsprechung, riskieren sie, dass die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Einstellung des Fremdpersonals (vgl. § 42 MVG-EKD, § 34 Rahmen-MAVO) verweigert und das Fremdpersonal nicht eingesetzt werden kann.

#### 1. Zum Sachverhalt

Ein evangelisches Krankenhaus hatte einen **Werkvertrag** über die Erbringung von **Patienten- und Stations-serviceleistungen** geschlossen. Der Leistungskatalog beinhaltet die Aufnahme von Speisewünschen, Zubereitung von Heißgetränken, Getränkeverteilung, Essensausgabe, Aufräumen und Reinigen der Station und der Krankenzimmer, Bettwäschewechsel, Patientenbegleitservice, Botengänge usw. mit Ausnahme von pflegerischen Leistungen und medizinischer Versorgung. Der Kirchengerichtshof hat im Rahmen des Zustimmungsersetzungsverfahrens die **Zustimmung** zur Einstellung dieses Fremdpersonals **nicht ersetzt**, da ein solcher „drittbezogener Personaleinsatz“ im konkreten Fall das **Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft in Frage stellt**.

#### 2. Die rechtliche Bewertung des KGH

Der Kirchengerichtshof knüpft an seine Rechtsprechung zur Leiharbeit im kirchlichen Dienst an, zieht nun aber eine andere Grenze zwischen zulässigem und unzulässigem Einsatz von Fremdpersonal. Nach der Grundsatzentscheidung aus dem Jahr 2006 (NZA 2007, 761) ist die **auf Dauer angelegte** Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, die der **Substituierung von Stammarbeitnehmern** dient, mit dem Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft unvereinbar. Danach sind Dauerarbeitsplätze mit Stammarbeitnehmern zu besetzen. Nur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, vorübergehender Mehrbedarf, Abbau aufgelaufener Überstunden oder bestimmte zeitlich befristete Projekte dürfen durch Arbeitnehmerüberlassung abgedeckt werden (vgl. auch KGH-

EKD v. 2.4.2008 – II-0124/N72-07, BeckRS 2008, 55428). Anderenfalls drohe eine Spaltung der Dienstgemeinschaft in Stammebelegschaft und Leiharbeiternehmer sowie eine Verdoppelung der Dienststellenleitungen.

Der KGH stellt in der Entscheidung vom 25.8.2014 zunächst klar, dass es sich um eine zustimmungsbedürftige **Einstellung im Sinne von § 42 MVG-EKD** gehandelt hat. Die **vertragliche Grundlage sei unbeachtlich**. Jeder drittbezogene Personaleinsatz (Arbeitnehmerüberlassung, Dienstvertrag, Werkvertrag) kann den Begriff der Einstellung erfüllen, sofern eine tatsächliche Eingliederung in die Einrichtung vorliegt. Dies sei dann der Fall, wenn das Fremdpersonal von den Arbeitnehmern der Einrichtung **Weisungen** erhält oder das Fremdpersonal seine Tätigkeit nicht ohne „fortlaufende **Koordination und Synchronisation**“ mit dem Stammpersonal erbringen kann.

Im vorliegenden Fall war streitig, ob die Mitarbeiter der Servicegesellschaft im Rahmen eines Werkvertrags oder im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt werden. Der KGH konnte dies offen lassen, da die zunächst für die Leiharbeit entwickelten Beschränkungen für **jeden drittbezogenen Personaleinsatz** gelten sollen.

Anders als noch in der Entscheidung aus dem Jahr 2006 hält der KGH den drittbezogenen Personaleinsatz auf Dauerarbeitsplätzen nicht mehr für schlechthin unzulässig, sondern orientiert sich an Definition und Reichweite der **Dienstgemeinschaft**. Solche Daueraufgaben, die mit der **Erfüllung des kirchlichen Auftrags** in Verkündigung, Mission und Diakonie unmittelbar zusammenhängen und den **Charakter der Einrichtung** prägen, dürfen nur im Rahmen der Dienstgemeinschaft erbracht werden. Dies wiederum bedeutet, dass sie durch **eigenes Personal** erledigt werden müssen und nicht fremdvergeben werden dürfen. Lediglich die Vergabe von Handwerkerleistungen, der Betrieb einer Küche, die Reinigung eines Gebäudes usw. sind Aufgaben, die außerhalb der Dienstgemeinschaft angesiedelt sind und daher – auch dauerhaft – an Dritte vergeben werden können.

Schließlich stellt der KGH klar, dass die einzelne Einrichtung keine Kompetenz für die Definition der Dienstgemeinschaft hat. Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit ist im kirchlichen Bereich insoweit eingeschränkt. Der kirchliche Arbeitgeber hat sich daran zu orientieren, welche Bereiche die verfasste Kirche bzw. die Kirchengenossenschaft der Dienstgemeinschaft zugeordnet und welche Bereiche als abgesondert oder absonderbar verstanden werden.

## V. Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 28.5.2014

Dieses Urteil (4 Sa 157/14 – 4 Sa 238/14, BeckRS 2014, 71446) ist im Kontext der generellen Streitfrage „Kirchenzugehörigkeit als Einstellungskriterium“ vom Verfasser bereits angesprochen worden (von Tiling, öAT 2014, 115). Das LAG hatte deutlich gemacht, dass ein der Kirche zugeordneter Arbeitgeber grundsätzlich für

**jede Position die Kirchenzugehörigkeit verlangen dürfe**. Der Nachweis der „Verkündigungsnähe“ der Stelle müsse nicht erbracht werden.

Der kirchliche Arbeitgeber könne zwar nicht beliebig entscheiden, für welche Stellen die Kirchenzugehörigkeit erforderlich sei. „*Sehen die kirchenrechtlichen Vorschriften das Erfordernis einer Religionszugehörigkeit nicht vor; kann auch aus dem Selbstverständnis keine Rechtfertigung folgen.*“ Wesentlich ist aber, dass das LAG keine kirchengesetzliche Regelung für jede einzelne Stelle fordert. Vielmehr hält das LAG die bereits vorhandenen **generellen Vorgaben in der Loyalitätsrichtlinie der EKD** vom 1.7.2005 für ausreichend.

Gemäß § 3 I dieser Richtlinie setzt die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche voraus, mit der die evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. Hiervon kann nach § 3 II der Richtlinie für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leistung zuzuordnen sind, abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen. Kirchen in Deutschland erforderlich. Die in der Stellenausschreibung geforderte Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche entspricht damit den in § 3 der Richtlinie statuierten Anforderungen.

Allerdings spricht das LAG auch von einer **Missbrauchskontrolle** durch die Arbeitsgerichte. Dass die Forderung nach der Religionszugehörigkeit bei der hier in Frage stehenden Referentenstelle **rechtsmissbräuchlich** wäre, ist **nicht ersichtlich**. Denn es war nicht vorgebracht worden, dass die Arbeitgeberin bei anderen Referentenstellen auf eine Mitgliedschaft in einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland verzichtet hätte. Soweit die Arbeitgeberin auf anderen Positionen, in der der jeweilige Stelleninhaber nicht nach außen für den Beklagten tätig wird, auch Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht zumindest Mitglied in einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sind, ist dies nach Auffassung des LAG unbeachtlich. Entscheidend ist vielmehr in diesem Fall offenbar gewesen, dass der Stelleninhaber **unmittelbar nach außen auftritt und kirchliche Standpunkte vertritt**. Wie die Entscheidung ausgefallen wäre, wenn es sich um eine Stelle ohne „Außenwirkung“ gehandelt hätte, bleibt offen. Abgesehen davon, dass Stellen ohne jegliche „Außenwirkung“ kaum existieren dürften, ist dies – ebenso wie das Kriterium der „Verkündigungsnähe“ – nicht aus dem kirchlichen Selbstverständnis ableitbar und daher abzulehnen.

Das Verfahren ist in nun der Revisionsinstanz anhängig. Ein mündlicher Verhandlungstermin ist noch nicht bekannt gegeben. Es ist zu hoffen, dass das BAG die in diesem Bereich seit Jahren schwelende Rechtsunsicherheit durch generelle Maßgaben endlich beseitigt. ■