

Das „Egenberger Urteil“ und seine
Bedeutung für die MAV Arbeit



Das „Egenberger Urteil“
und seine Bedeutung für die MAV Arbeit

Das „Egenberger Urteil“



EuGH, Urteil vom 17.04.2018, C-414/16 – Egenberger

Ausgangspunkt ist der Fall der konfessionslosen Berlinerin Vera Egenberger, die sich 2012 erfolglos beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung beworben hatte. Egenberger klagte wegen religiöser Diskriminierung. Dagegen berief sich die Diakonie auf das vom Grundgesetz geschützte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Das Bundesarbeitsgericht verwies den Fall nach Luxemburg, damit die EU-Richter das einschlägige EU-Gesetz auslegen.

Das „Egenbergerer Urteil“



EuGH, Urteil vom 17.04.2018, C-414/16 – Egenberger

Das Erfordernis, dass Bewerber um eine bei der Kirche zu besetzende Stelle einer bestimmten Religion angehören, muss Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können.

Dieses Erfordernis muss notwendig und angesichts des Ethos der Kirche aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten sein und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen

Folgerungen des Deutschen Caritasverbands



"Der Deutsche Caritasverband begrüßt, dass im heutigen Urteil des Europäischen Gerichtshofs in Luxemburg zum kirchlichen Arbeitsrecht das kirchliche Selbstbestimmungsrecht grundsätzlich bestätigt wird. Caritative Träger haben weiterhin das Recht, festzulegen, ob die Konfessionszugehörigkeit einer Bewerberin oder eines Bewerbers eine berufliche Anforderung für eine bestimmte Stelle darstellt.

Nicht nur christlichen Kirchen sondern allen Religionsgemeinschaften muss es möglich sein, sich nach ihren eigenen Werten zu organisieren, im Rahmen der allgemeinen Gesetze. Dazu gehört auch, entscheiden zu können, welche beruflichen Tätigkeiten religionsbezogene Anforderungen stellen.

Unabhängig von der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs werden Einrichtungen und Dienste der Caritas weiterhin ihre Identität als kirchliche Einrichtung gestalten. Entscheidend für den Deutschen Caritasverband ist, dass der kirchliche Charakter und die christlichen Werte der Einrichtungen und Dienste erkennbar bleiben."

Folgerungen des Deutschen Caritasverbands



1. Kirchliche Einrichtungen können von ihren Stellenbewerbern künftig nicht mehr pauschal eine bestimmte Religionszugehörigkeit verlangen. Man wird in Zukunft bei jeder Stellenausschreibung genau prüfen müssen, ob im konkreten Fall – abhängig von der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung – die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft verlangt werden kann.
2. Bisher regelt Art. 3 Abs. 2 GrO, dass „pastorale und katechetische, sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen werden können, die der katholischen Kirche angehört“. Für alle anderen Berufe – d.h. für die überwältigende Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse im kirchlichen Dienst – war das Erfordernis der Katholizität in der Grundordnung nicht explizit vorgesehen.

Folgerungen des Deutschen Caritasverbandes



3. Bei den Katalogberufe nach Art. 3 Abs. 2 GrO kann grundsätzlich weiterhin nach der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche gefragt werden.
4. Erzieherische Tätigkeiten tragen nach kirchlichem Selbstverständnis in der Regel auch zur Verkündigung bei.
5. Es wird abzuwarten sein, ob die staatlichen Arbeitsgerichte bei erzieherischen Berufen eine generelle Zugehörigkeit zur katholischen Kirche als notwendige berufliche Anforderung akzeptieren oder ob sie hier weitere Differenzierungen vornehmen.

Folgerungen des Deutschen Caritasverbands



6. Bei allen Berufsgruppen, die nicht in Art. 3 Abs. 2 GrO aufgezählt sind, ist zur Vermeidung etwaigen AGG-Klagen bis auf weiteres zu empfehlen, auf die Einstellungsvoraussetzung „Religionszugehörigkeit“ im Anforderungsprofil der Stellenausschreibung zu verzichten.
7. Dienstgeber der Caritas werden sich künftig noch stärker mit religiösen Profil ihrer Einrichtung auseinandersetzen müssen. Sie müssen stärker die spezifisch religiöse Dimension der konkreten beruflichen Tätigkeit herausarbeiten um im Hinblick auf konkrete Verhaltensanforderungen an den Stellenbewerber Auskunft geben zu können. Die formale Kirchengliederung wird bei der Auswahlentscheidung jedenfalls an Bedeutung erheblich an Bedeutung verlieren.

Was bedeutet dies für die MAV?



MAVO

§ 27 Information

...

(2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über

- Stellenausschreibungen,

...

Was bedeutet dies für die MAV?



- 1) Information hat vorab zu erfolgen
- 2) Prüfung der Stellenausschreibung unter dem Aspekt des EuGH Urteils
- 3) Hinterfragen des religiösen Profils der eigenen Einrichtung und dies mit dem Dienstgeber thematisieren
- 4) Greift die Loyalitätspflicht nach der Grundordnung?
- 5) Wenn die Stellenausschreibung nicht korrekt ist -> Widerspruch und Aussprache



Vielen Dank !