

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

09. Juni 2023

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung – Berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht – Berufliche Anforderungen – Loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des Ethos der Kirche oder der Organisation – Begriff – Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung – Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer wegen des Kirchenaustritts“

In der Rechtssache C-630/22 - 1

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Bundesarbeitsgericht (Deutschland) mit Entscheidung vom 10. Oktober 2022, beim Gerichtshof eingegangen am 11. Oktober 2022, in dem Verfahren

JK

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin

Vertreten durch: Barbara Fazekas und Veronika Valizer

gegen

Kirchliches Krankenhaus

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte

Vertreten durch: Johanna Rosenthal und Lisa Marie Salzer

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Richters Henri Weis, der Richterinnen Soraya Iman Karim und Sarah Müller sowie des Generalanwalts Thore Kohl, den Generalanwältinnen Nadia Qasemi und Freya Laule aufgrund des schriftlichen Verfahrens und der mündlichen Verhandlung vom 09. Juni 2023,

unter Berücksichtigung der Erklärung

- der Klägerseite, vertreten durch Barbara Fazekas und Veronika Valizer
- der Beklagtenseite, vertreten durch Johanna Rosenthal und Lisa Marie Salzer
- der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch Annika Ferber und Helena Köppen
- der Republik Polen, vertreten durch Kiana Garjani und Melika Shafaei
- der Italienischen Republik, vertreten durch Annika Sophie Maag und Lela Salman
- des Königreichs der Niederlande, vertreten durch Sophia Anna Schütz und Julian Eichenseer
- und der Republik Irland, vertreten durch Luca Fabio Ilenda und Alexandra Krioukov

nach Anhörung des Schlussantrags des Generalanwalts Thore Kohl und den Generalanwältinnen Nadia Qasemi und Freya Laule

in selbiger Sitzung folgendes

URTEIL

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen JK und ihrem Arbeitgeber dem katholischen Krankenhaus über die Rechtmäßigkeit der gegenüber JK ausgesprochenen Kündigung, die mit einem Verstoß gegen die Pflicht zu loyalen und aufrichtigem Verhalten im Sinne des Ethos des katholischen Krankenhauses begründet wird.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Erwägungsgründe 4, 23, 24 und 29 der Richtlinie 2000/78 lauten:

„(4) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Übereinkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation untersagt Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf.

...

(23) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.

(24) Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen

über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.

...

(29) Opfer von Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.“

4 *Art. 1 der Richtlinie 2000/78 bestimmt:*

„Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.“

5 *In Art. 2 Abs. 1, 2 und 5 der Richtlinie heißt es:*

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

...

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.“

6 *Art. 4 der Richtlinie lautet:*

„(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder de[n] Umstände[n] ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.“

7 Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.“

8 Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“

Deutsches Recht

9 Art. 4 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden: GG) bestimmt:

„(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.

(2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.“

Gemäß Art. 140 GG sind die Bestimmungen der Art. 136 bis 139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919 (im Folgenden: WRV) Bestandteil des GG.

10 *Art. 137 WRV sieht vor:*

„(1) Es besteht keine Staatskirche.

(2) Die Freiheit der Vereinigung zu Religionsgesellschaften wird gewährleistet. Der Zusammenschluss von Religionsgesellschaften innerhalb des Reichsgebiets unterliegt keinen Beschränkungen.

(3) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.

...

(7) Den Religionsgesellschaften werden die Vereinigungen gleichgestellt, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Weltanschauung zur Aufgabe machen.“

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Deutschland) sind Träger des durch Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts nicht nur die Kirchen selbst als Religionsgemeinschaften, sondern auch alle ihnen in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen, wenn und soweit sie nach dem glaubensdefinierten Selbstverständnis der Kirchen ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, Auftrag und Sendung der Kirchen wahrzunehmen und zu erfüllen.

11 *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. 2006 I S. 1897, im Folgenden: AGG) dient zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78 in das deutsche Recht.

12 *§ 1 AGG, in dem dessen Ziel definiert wird, lautet:*

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

13 *§ 7 Abs. 1 AGG bestimmt:*

„Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.“

14 *Nach § 9 AGG gilt:*

„(1) Ungeachtet des § 8 [des vorliegenden Gesetzes] ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen

zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.“

15 In § 15 AGG heißt es:

„(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

...“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

Ausgangsverfahren

16 Die Beklagte ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen und betreibt unter anderem ein Krankenhaus in D. Dieses widmet sich caritativer Hilfe in Form der Krankenbehandlung und -pflege als Teil des Sendungsauftrags der katholischen Kirche. Das Krankenhaus verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke und unterliegt der Aufsicht des katholischen Erzbischofs von Köln (Deutschland).

17 Die Klägerin war in dem Krankenhaus bis Mitte 2014 als Hebamme beschäftigt. Im Anschluss daran war sie selbständig. Im September 2014 trat die Klägerin aus der katholischen Kirche aus. Der Kirchenaustritt ist nach deutschem Recht eine zulässige Beendigung der staatlich registrierten Kirchenmitgliedschaft.

18 Bei einem neuerlichen Einstellungsgespräch im Frühjahr 2019 wurde die Zugehörigkeit der Klägerin zur katholischen Kirche nicht thematisiert. Den ihr zuvor übersandten und vom Krankenhaus bereits unterzeichneten Dienstvertrag reichte sie zusammen mit einem Personalfragebogen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. April 2019 an die Personalabteilung der Beklagten zurück. Der Dienstvertrag sieht vor, dass die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse Bestandteil des Dienstverhältnisses ist.

19 Die Klägerin hatte im Personalfragebogen ihren Austritt aus der katholischen Kirche angegeben. Nachdem dies der Beklagten aufgefallen war, teilte deren Personalleiter der Klägerin mit, dass ihr Austritt mit der Grundordnung nicht im Einklang stehe. In einem Gespräch mit dem Institutspfarrer erläuterte die Klägerin die Gründe für ihren Kirchenaustritt. Sie gab an, sie habe sich als Hebamme in besonderer Weise dem Kinderschutz verschrieben und mit ihrem Austritt darauf reagiert, dass die Missbrauchsfälle in der katholischen Kirche strafrechtlich nicht verfolgt würden. Sie werde sofort wieder in die Kirche eintreten, wenn „die Schuldigen bestraft“ würden. In einer E-Mail an den Personalleiter der Beklagten führte der Pfarrer aus: „[Die Klägerin] war heute zu einem einstündigen Gespräch bei mir: Es wäre schade, wenn das ...-Hospital eine solche religiös geprägte Mitarbeiterin verlieren würde.“

20 In einem weiteren Gespräch stellte der Personalleiter der Klägerin eine Kündigung in Aussicht, nachdem sie die Frage, ob sie nunmehr wieder in die Kirche eintreten wolle, verneint hatte. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien nach Beteiligung der bei ihr gebildeten Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 26. Juli 2019 zum 31. August 2019. Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

21 JK erhob hiergegen beim Arbeitsgericht (Deutschland) Kündigungsschutzklage und machte geltend, dass der Kirchenaustritt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses kein gültiger Kündigungsgrund sei. Die Kündigung verstoße gegen das Diskriminierungsverbot des AGG.

22 Das katholische Krankenhaus trug vor, die Kündigung gegenüber JK sei sozial gerechtfertigt gewesen. Da JK als Hebamme in PatientInnen naher Position gewesen sei, habe sie durch den Austritt aus der katholischen Kirche in erheblicher Weise gegen ihre Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Krankenhaus verstoßen.

23 Das Arbeitsgericht gab der Klage von JK statt. Der von dem Krankenhaus dagegen eingelegte Berufung wurde vom Landesarbeitsgericht (Deutschland) stattgegeben, worauf JK Revision beim Bundesarbeitsgericht (Deutschland) einlegte.

24 Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) hängt die Entscheidung über den Ausgangsrechtsstreit davon ab, ob die von dem katholischen Krankenhaus gegenüber JK ausgesprochene Kündigung im Hinblick auf § 9 Abs. 2 AGG zulässig sei. Diese Bestimmung sei jedoch im Einklang mit dem Unionsrecht auszulegen, weshalb die Entscheidung über den Rechtsstreit von der Auslegung von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78 abhängen, der durch § 9 Abs. 2 AGG in nationales Recht umgesetzt worden sei.

Vorlagefragen

25 Das vorlegende Gericht ist der Ansicht, die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits erfordere die Auslegung unionsrechtlicher Vorschriften. Es hat das Verfahren daher ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art.

267 AEUV vorgelegt:

26 Vorlagefrage 1:

Ist es mit Unionsrecht (...) vereinbar, wenn eine nationale Regelung vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht,

- a) Personen als ungeeignet für eine Beschäftigung in ihren Diensten erachten darf, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder
- b) von den für sie arbeitenden Personen verlangen darf, dass sie nicht vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder
- c) den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen darf, dass eine für sie arbeitende Person, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten ist, dieser wieder beitrifft, wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Religionsgemeinschaft anzugehören?

27 Vorlagefrage 2:

2. Sofern die erste Frage bejaht wird: Welche gegebenenfalls weiteren Anforderungen gelten gemäß der RL 2000/78/EG im Licht von Art. 21 der Charta an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung wegen der Religion?

Beantwortung der Vorlagefragen

Frage 1

1a)

28 Das Unionsrecht, insbesondere RL 2000/78 im Licht von Art. 21 GRCh, ist dahin auszulegen, dass es einer nationalen Regelung, die vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, Personen als ungeeignet für eine Beschäftigung in ihren Diensten erachten darf, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, entgegensteht.

29 Zunächst ist anzunehmen, dass eine Kündigung der Klägerin im Ausgangsverfahren aufgrund ihres Austritts aus der katholischen Kirche eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der RL 2000/78 darstellt.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Macht eine Einrichtung, deren Ethos auf religiösen und weltanschaulichen Grundsätzen beruht, die Einstellung bzw. die Weiterbeschäftigung einer Person abhängig davon, dass sie vor Beginn

des Arbeitsverhältnisses nicht aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten ist, so differenziert sie zwischen Mitarbeiter*innen aufgrund eines an ihrer Religion und an ihrer Religionsfreiheit anknüpfenden Merkmals.

30 Eine berufliche Anforderung, die voraussetzt, vor Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten zu sein, ist durch Art. 4 II Unterabs. 2 der RL 2000/78 nicht gerechtfertigt. Danach stellt eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung dar, wenn dieses Merkmal nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Bei einem Austritt aus einer Religionsgemeinschaft handelt es sich eingangs um einen mit dem Merkmal der Religion inhärent eng verbundenen Umstand.

31 Die in Frage stehende berufliche Anforderung stellt jedoch kein gerechtfertigtes Kriterium für die Eignung zur Beschäftigung dar. Gerechtfertigt ist eine berufliche Anforderung, wenn unter Beachtung der tatsächlichen Umstände eine Gefahr der Beeinträchtigung des Ethos oder der Autonomie der Organisation wahrscheinlich und erheblich erscheint, sodass sich eine solche Anforderung als notwendig ergibt. Einem Austritt aus einer Religionsgemeinschaft kommt allenfalls eine Indizwirkung zu, denn er kann aufgrund vielseitigen Erwägungen erfolgen, und geht nicht kategorisch mit einer Abkehr von den Werten dieser Religionsgemeinschaft oder die Unfähigkeit diese Werte in einer Organisation nach deren Ethos zur Geltung zu bringen, einher. Im Übrigen kann eine ablehnende Einstellung gegenüber einer bestimmten Religionsgemeinschaft genauso bei von Anfang an konfessionslosen Mitarbeiter*innen bestehen wie bei Ausgetretenen.

32 Ferner sind die Voraussetzungen des allgemeinen Rechtfertigungsgrundes gemäß Art. 4 I der RL 2000/78 bezüglich einer beruflichen Anforderung, die vorsieht, vor Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten zu sein, nicht erfüllt. Eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit den in Art. 1 der RL 2000/78 genannten Gründe steht, stellt keine Diskriminierung dar, wenn diese nach Art der Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübungen wesentlich und entscheidend ist. Hier sind nicht auf subjektive Vorstellungen basierend auf den Ethos der Organisation abzustellen, sondern auf objektive und fachbezogene Eignungskriterien. Diese sprechen vorliegend dafür, dass der Umstand, vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten zu sein für die Geeignetheit einer professionellen Berufsausübung irrelevant ist.

33 Art. 17 AEUV in Verbindung mit Art. 10 GRCh steht den genannten Erwägungen nicht entgegen.

1b)

34 Vorlagefrage 1b) zielt auf Sachverhalte ab, in denen die genannten Arbeitgeber*innen von zukünftigen Angestellten verlangen, vor Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht aus einer Religionsgemeinschaft ausgetreten zu sein. Gem. Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der RL 2000/78 können religiöse Arbeitgeber*innen von ihren Mitarbeiter*innen loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des Ethos der Kirche oder der Organisation zu verlangen.

35 Wie die Beklagte zutreffend ausführt, ist dies in Ansicht des Art. 17 AEUV dahingehend auszulegen, dass auch Zustände, deren auslösendes Ereignis zwar im Zeitraum vor der Anstellung liegt, deren Konsequenzen aber in den Zeitraum des Arbeitsverhältnisses fortwirken (eine ausgetretene Person bleibt ausgetreten), eine Loyalitätspflichtverletzung können, sofern dies der Ethos der Organisation vorsieht.

36 Jedoch bewegt sich die Autonomie der religiösen Organisation gem. Art. 17 AEUV im Rahmen des unionsrechtlichen Prüfungsrahmens. Somit gilt auch der unionsrechtliche Diskriminierungsschutz rückwirkend für den gesamten erfassten Zeitraum, in dem eine Loyalitätspflichtverletzung bejaht wird. Dies ergibt sich auch direkt aus Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der RL 2000/78: Demnach müssen die Bestimmungen der RL im Übrigen eingehalten werden. Das ist, wie der Beantwortung der Vorlagefrage 1a) zu entnehmen ist, in Bezug auf eine berufliche Anforderung, die vorsieht, vor Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht aus einer Religionsgemeinschaft ausgetreten zu sein, nicht der Fall. Somit kann die vorliegende (s.o.) unmittelbare Diskriminierung nicht unionsrechtlich gerechtfertigt werden.

37 Das in der Vorlagefrage beschriebene Verhalten seitens religiöser Arbeitgeber*innen ist unionsrechtswidrig.

1c)

38 Mit seiner dritten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob es eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 darstellt, wenn eine nationale Regelung beinhaltet, dass eine private

Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen darf, dass eine für sie arbeitende Person, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten ist, dieser wieder beitrifft.

39 Der Gerichtshof hat entschieden, dass aus Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie ausdrücklich hervorgeht, dass es von der "Art" der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung abhängt, ob die Religion oder Weltanschauung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation im Sinne dieser Vorschrift darstellen kann. Dies gilt auch für den Fall, dass der Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses vom Wiedereintritt in eine Religionsgemeinschaft abhängt. Der Wiedereintritt in eine Religionsgemeinschaft müsste somit eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte Anforderung angesichts des Ethos der betreffenden Kirche für die Tätigkeit oder die Umstände des Arbeitsverhältnisses darstellen. Hierbei gelten die Ausführungen zur Vorlagefrage 1a) entsprechend.

Frage 2

40 Die Beantwortung der zweiten Vorlagefrage ist mithin entbehrlich.

Kosten

41 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Entscheidungstenor

42 Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

43 1a. Das Unionsrecht, insbesondere RL 2000/78 im Licht von Art. 21 GRCh, ist dahin auszulegen, dass es einer nationalen Regelung, die vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, Personen als ungeeignet für eine Beschäftigung in ihren Diensten erachten darf, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, entgegensteht.

44 1b. Das Unionsrecht, insbesondere RL 2000/78 im Licht von Art. 21 GRCh, ist dahin auszulegen, dass es einer nationalen Regelung, die vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, von den für sie arbeitenden Personen verlangen darf, dass sie nicht vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, entgegensteht.

45 1c. Das Unionsrecht, insbesondere RL 2000/78 im Licht von Art. 21 GRCh, ist dahin auszulegen, dass es einer nationalen Regelung, die vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen darf, dass eine für sie arbeitende Person, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten ist, dieser wieder beitrifft, entgegensteht.

46 2. Auf Vorlagefrage 2 einzugehen ist mithin entbehrlich.