

# VOLLTEXTSERVICE

## ***Kirchliche Arbeitgeber: Konfessionszugehörigkeit als Einstellungskriterium nicht immer zulässig***

***EuGH, Urteil vom 17.04.2018, Az. C 414/16***

### **Urteil**

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).

Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Vera Egenberger und dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (im Folgenden: Evangelisches Werk) über eine von Frau Egenberger erhobene Klage auf Entschädigung für eine Benachteiligung aus Gründen der Religion, die sie nach ihrem Vorbringen im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens erlitten hat.

### *Rechtlicher Rahmen*

### **Unionsrecht**

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.

### **WINHELLER**

### **Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**

Tower 185

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37

60327 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (0)69 76 75 77 80

Fax: +49 (0)69 76 75 77 810

E-Mail: [info@winheller.com](mailto:info@winheller.com)

Internet: [www.winheller.com](http://www.winheller.com)

Frankfurt | Karlsruhe | Berlin

Hamburg | München

(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.“

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.“

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.“

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.“

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.“

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**

### *Grundgesetz*

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.

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.

#### *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.

§ 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.“

§ 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.“

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 Reli-

gion 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.“

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.

...“

#### *Kirchenrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland*

Die Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 13. Juli 1948, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 12. November 2013, stellt die Grundlage des Kirchenrechts der Evangelischen Kirche in Deutschland (im Folgenden: EKD) dar.

Die nach Art. 9 Buchst. b dieser Grundordnung in geänderter Fassung erlassene Richtlinie des Rates der EKD vom 1. Juli 2005 über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes (im Folgenden: Richtlinie über die berufliche Mitarbeit in der EKD) sieht in § 2 Abs. 1 vor:

„Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“

§ 3 der Richtlinie über die berufliche Mitarbeit in der EKD bestimmt:

„(1) Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der [EKD] oder einer Kirche voraus, mit der die [EKD] in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

(2) Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 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. Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, muss im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden. § 2 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.“

§ 2 („Kirchlich-diakonischer Auftrag“) der Dienstvertragsordnung der EKD vom 25. August 2008, die die allgemeinen Arbeitsbedingungen der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter der EKD, der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes sowie weiterer Werke und Einrichtungen regelt, lautet:

„Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu verkündigen. Der diakonische Dienst ist Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche.“

Nach § 4 („Allgemeine Pflichten“) der Dienstvertragsordnung der EKD gilt:

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen zur Erfüllung ihres kirchlichen und diakonischen Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben.“

Für das Evangelische Werk gilt sowohl die Richtlinie über die berufliche Mitarbeit in der EKD als auch die Dienstvertragsordnung der EKD.

### **Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen**

Im November 2012 schrieb das Evangelische Werk eine befristete Referentenstelle für ein Projekt aus, das die Erstellung des Parallelberichts zum Internationalen Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung zum Gegenstand hatte. Nach der Stellenausschreibung umfasste das Aufgabengebiet die Begleitung des Prozesses zur Staatenberichterstattung zum genannten Übereinkommen in Bezug auf die Zeit von 2012 bis 2014, die Erarbeitung des Parallelberichts zum deutschen Staatenbericht sowie von Stellungnahmen und Fachbeiträgen, die projektbezogene Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik, der Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen sowie die Mitarbeit in Gremien, die Information und Koordination des Meinungsbildungsprozesses im Verbandsbereich sowie die Organisation, Verwaltung und Sachberichterstattung zum Arbeitsbereich.

Außerdem wurden in der Stellenausschreibung die von den Bewerbern zu erfüllenden Voraussetzungen genannt. Eine von ihnen lautete:

„Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der [Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland] angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.“

Frau Egenberger, die keiner Konfession angehört, bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle. Obwohl ihre Bewerbung nach einer ersten Bewerbungssichtung des Evangelischen Werkes noch im Auswahlverfahren verblieben war, wurde sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der letztlich eingestellte Bewerber hatte zu seiner Konfessionszugehörigkeit angegeben, er sei ein „in der Berliner Landeskirche sozialisierter evangelischer Christ“.

In der Annahme, ihre Bewerbung sei wegen ihrer Konfessionslosigkeit abgelehnt worden, erhob Frau Egenberger Klage beim Arbeitsgericht Berlin (Deutschland) und beantragte, das Evangelische Werk zu verurteilen, ihr nach § 15 Abs. 2 AGG einen Betrag von 9 788,65 Euro zu zahlen. Sie machte geltend, die aus der fraglichen Stellenausschreibung hervorgehende Berücksichtigung der Religion im Bewerbungsverfahren sei nicht mit dem Diskriminierungsverbot des AGG – in unionsrechtskonformer Auslegung – vereinbar; § 9 Abs. 1 AGG könne die Benachteiligung, die sie erlitten habe, nicht rechtfertigen.

Das Evangelische Werk trug vor, eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion sei in diesem Fall nach § 9 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Das Recht, die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche zu verlangen, sei Ausfluss des durch Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Dieses Recht sei, insbesondere im Hinblick auf Art. 17 AEUV, mit dem Unionsrecht vereinbar. Zudem stelle die Religionszugehörigkeit unter Beachtung des Selbstverständnisses des Evangelischen Werkes nach der Art der Tätigkeit, um die es in der fraglichen Stellenausschreibung gehe, eine gerechtfertigte berufliche Anforderung dar.

Das Arbeitsgericht Berlin gab der Klage von Frau Egenberger teilweise statt. Es stellte fest, dass sie benachteiligt worden sei, begrenzte aber die Höhe der Entschädigung auf 1 957,73 Euro. Nachdem ihre Berufung gegen diese Entscheidung vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Deutschland) zurückgewiesen worden war, legte Frau Egenberger beim vorlegenden Gericht Revision ein, um ihr Begehren nach Zahlung einer angemessenen Entschädigung weiterzuverfolgen.

Das Bundesarbeitsgericht (Deutschland) ist der Auffassung, die Entscheidung über den Ausgangsrechtsstreit hänge davon ab, ob die vom Evangelischen Werk vorgenommene Differenzierung nach der Religionszugehörigkeit gemäß § 9 Abs. 1 AGG zulässig sei. Diese Vorschrift sei unionsrechtskonform auszulegen. Daher komme es für den Ausgang des Rechtsstreits auf die Auslegung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 an, der mit § 9 AGG in nationales Recht habe umgesetzt werden sollen. Zudem müsse eine solche Ungleichbehandlung die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts und Art. 17 AEUV beachten.

Das vorliegende Gericht weist erstens darauf hin, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 nach dem ausdrücklichen Willen des deutschen Gesetzgebers mit § 9 AGG in der Weise in deutsches Recht habe umgesetzt werden sollen, dass die bei Erlass dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten beibehalten würden. Diese Entscheidung habe der Gesetzgeber im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum kirchlichen Privileg der Selbstbestimmung getroffen. Nach dieser Rechtsprechung müsse sich die gerichtliche Kontrolle auf eine Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses beschränken. Demzufolge wäre in dem Fall, dass das kirchliche Selbstverständnis selbst zwischen „verkündigungsnaher“ und „verkündigungsferner“ Tätigkeit unterscheide, nicht zu überprüfen, ob und inwieweit diese Differenzierung gerechtfertigt sei. Selbst wenn ein kirchliches Selbstverständnis beinhalten würde, dass sämtliche Arbeitsplätze unabhängig von ihrer Art nach der Religionszugehörigkeit zu besetzen wären, wäre dies ohne weiter gehende gerichtliche Kontrolle hinzunehmen. Fraglich sei jedoch, ob diese Auslegung von § 9 Abs. 1 AGG mit dem Unionsrecht vereinbar sei.

Weder dem Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 noch deren Erwägungsgründen lasse sich nämlich entnehmen, dass ein Arbeitgeber wie das Evangelische Werk verbindlich selbst bestimmen könne, dass die Religion ungeachtet der Art der fraglichen Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieses Arbeitgebers darstelle und dass die staatlichen Gerichte insoweit lediglich eine Plausibilitätskontrolle vornehmen dürften. Vielmehr könnte der in dieser Vorschrift enthaltene Verweis darauf, dass die Religion eine „wesentliche,

rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation“ darstellen müsse, für eine über eine reine Plausibilitätskontrolle hinausgehende Prüfungskompetenz und -verpflichtung der staatlichen Gerichte sprechen.

Allerdings werde in der deutschen Rechtsdiskussion teilweise vertreten, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 im Einklang mit dem Primärrecht auszulegen sei, insbesondere mit der der Schlussakte des Vertrags von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften (im Folgenden: Erklärung Nr. 11) oder mit Art. 17 AEUV.

Zweitens weist das vorliegende Gericht darauf hin, dass es ihm gegebenenfalls obliegen werde, unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und in Anwendung der danach anerkannten Auslegungsmethoden zu entscheiden, ob und inwieweit § 9 Abs. 1 AGG im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 – in seiner Auslegung durch den Gerichtshof – ausgelegt werden könne, ohne eine Auslegung contra legem zu erfordern, oder ob diese Bestimmung des AGG unangewendet zu lassen sei.

Insoweit sei zum einen fraglich, ob das in Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) niedergelegte Verbot der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung dem Einzelnen ein subjektives Recht verleihe, das er vor den nationalen Gerichten geltend machen könne und das diese Gerichte in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privatpersonen verpflichte, von der Anwendung nicht mit diesem Verbot im Einklang stehender nationaler Vorschriften abzusehen.

Zum anderen sei darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof noch nicht geklärt habe, ob die Verpflichtung, von der Anwendung nicht mit dem in Art. 21 Abs. 1 der Charta niedergelegten Verbot der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Einklang stehender nationaler Vorschriften abzusehen, auch dann gelte, wenn sich ein Arbeitgeber wie das Evangelische Werk zur Rechtfertigung einer Benachteiligung wegen der Religion nicht nur auf Bestimmungen des nationalen Verfassungsrechts berufe, sondern auch auf Primärrecht der Union, wie hier auf Art. 17 AEUV.

Drittens führt das vorliegende Gericht aus, es werde gegebenenfalls auch klären müssen, welche mit der Religion zusammenhängenden Anforderungen in einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung als eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation im Sinne von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 angesehen werden könnten.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte habe zwar in Rechtssachen, in denen es um Loyalitätskonflikte gegangen sei, einzelne Kriterien herausgearbeitet – auch unter Bezugnahme auf die Richtlinie 2000/78 –, doch hätten diese Kriterien bestehende Arbeitsverhältnisse betroffen und hätten sich im Wesentlichen auf den Einzelfall bezogen.

Unter diesen Umständen sei insbesondere fraglich, ob derartige Kriterien für die Auslegung von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 von Bedeutung seien, wenn die Ungleichbehandlung wegen der Religion im Bewerbungsverfahren erfolge, und ob sich Art. 17 AEUV auf die Auslegung dieser Bestimmung auswirke.

Ferner stelle sich die Frage, ob die staatlichen Gerichte eine umfassende Kontrolle, eine bloße Plausibilitätskontrolle oder eine reine Missbrauchskontrolle vorzunehmen hätten, wenn sie zu prüfen hätten, ob die Religion nach der Art



der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation im Sinne von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 darstelle.

Unter diesen Umständen hat das Bundesarbeitsgericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass ein Arbeitgeber wie der Beklagte des vorliegenden Falles – bzw. die Kirche für ihn – verbindlich selbst bestimmen kann, ob eine bestimmte Religion eines Bewerbers nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts seines/ihrer Ethos darstellt?

2. Sofern die erste Frage verneint wird:

Muss eine Bestimmung des nationalen Rechts – wie hier § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG –, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen auch zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses dieser Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, in einem Rechtsstreit wie hier unangewendet bleiben?

3. Sofern die erste Frage verneint wird, zudem:

Welche Anforderungen sind an die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation gemäß Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 zu stellen?

## **Zu den Vorlagefragen**

### *Zur ersten Frage*

Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens verbindlich selbst bestimmen kann, bei welchen beruflichen Tätigkeiten die Religion nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation darstellt.

Eingangs ist festzustellen, dass zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens unstreitig ist, dass die auf die Konfessionslosigkeit von Frau Egenberger gestützte Ablehnung ihrer Bewerbung eine Ungleichbehandlung wegen der Religion im Sinne von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 darstellt.

Sodann ist auf die ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs hinzuweisen, wonach bei der Auslegung einer unionsrechtlichen Vorschrift nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Kontext und die Ziele zu berücksichtigen sind, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden, und insbesondere deren Entstehungsgeschichte (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 1. Juli 2015, Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland, C-461/13, EU:C:2015:433, Rn. 30).

Erstens geht aus dem Wortlaut von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 hervor, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, eine mit der Religion oder Weltanschauung zusammenhängende Anforderung aufstellen kann, wenn die Religion oder Weltanschauung nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

Insoweit ist festzustellen, dass die Kontrolle der Einhaltung dieser Kriterien völlig ins Leere ginge, wenn sie in Zweifelsfällen keiner unabhängigen Stelle wie einem staatlichen Gericht obläge, sondern der Kirche oder der Organisation, die eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung vorzunehmen beabsichtigt.

Zweitens ist zum Ziel der Richtlinie 2000/78 und zum Kontext ihres Art. 4 Abs. 2 darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie nach ihrem Art. 1 bezweckt, im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung u. a. wegen der Religion oder Weltanschauung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen. Damit konkretisiert die Richtlinie in dem von ihr erfassten Bereich das nunmehr in Art. 21 der Charta niedergelegte allgemeine Diskriminierungsverbot.

Um die Beachtung dieses allgemeinen Verbots zu gewährleisten, verpflichtet Art. 9 der Richtlinie 2000/78 im Licht ihres 29. Erwägungsgrundes die Mitgliedstaaten, Verfahren vorzusehen, mit denen Ansprüche aus dieser Richtlinie insbesondere gerichtlich geltend gemacht werden können. Ferner müssen die Mitgliedstaaten nach Art. 10 der Richtlinie im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, 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 dieses Grundsatzes vorgelegen hat.

Zudem hat nach Art. 47 der Charta jede Person das Recht auf wirksamen gerichtlichen Schutz der ihr aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte. Die Charta findet auf einen Rechtsstreit wie den des Ausgangsverfahrens Anwendung, da mit dem AGG die Richtlinie 2000/78 im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta im deutschen Recht durchgeführt wird und da der Rechtsstreit eine Person betrifft, die im Rahmen des Zugangs zu einer Beschäftigung eine Ungleichbehandlung wegen ihrer Religion erfahren hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Mai 2017, *Berlioz Investment Fund*, C-682/15, EU:C:2017:373, Rn. 50).

Auch wenn die Richtlinie 2000/78 somit auf den Schutz des Grundrechts der Arbeitnehmer abzielt, nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, soll sie mittels ihres Art. 4 Abs. 2 auch dem in Art. 17 AEUV und in Art. 10 der Charta – der Art. 9 der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten entspricht – anerkannten Recht auf Autonomie der Kirchen und der anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Rechnung tragen.

Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 bezweckt also die Herstellung eines angemessenen Ausgleichs zwischen einerseits dem Recht auf Autonomie der Kirchen und der anderen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, und andererseits dem Recht der Arbeitnehmer, insbesondere bei der Einstellung nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, falls diese Rechte im Widerstreit stehen sollten.

Im Hinblick darauf nennt diese Bestimmung die Kriterien, die im Rahmen der zur Herstellung eines angemessenen Ausgleichs zwischen den möglicherweise widerstreitenden Rechten vorzunehmenden Abwägung zu berücksichtigen sind.

Wenn es zu einem Rechtsstreit kommt, muss eine solche Abwägung aber gegebenenfalls von einer unabhängigen Stelle und letztlich von einem innerstaatlichen Gericht überprüft werden können.

In diesem Zusammenhang darf der Umstand, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auf die zum Zeitpunkt ihrer Annahme geltenden nationalen Rechtsvorschriften sowie auf die zu diesem Zeitpunkt bestehenden einzelstaatlichen Gepflogenheiten Bezug nimmt, nicht dahin gehend verstanden werden, dass er den Mitgliedstaaten gestattet, die Einhaltung der in dieser Bestimmung genannten Kriterien einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle zu entziehen.

Daraus ist für den Fall, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zur Begründung einer Handlung oder Entscheidung wie der Ablehnung einer Bewerbung auf eine bei ihr zu besetzende Stelle geltend macht, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, zu folgern, dass ein solches Vorbringen gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können muss, damit sichergestellt wird, dass die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 genannten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind.

Art. 17 AEUV vermag diese Schlussfolgerung nicht in Frage zu stellen.

Zum einen entspricht der Wortlaut dieser Bestimmung nämlich im Kern dem der Erklärung Nr. 11. Die ausdrückliche Bezugnahme auf diese Erklärung im 24. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 macht deutlich, dass der Unionsgesetzgeber sie beim Erlass dieser Richtlinie und insbesondere ihres Art. 4 Abs. 2 berücksichtigt haben muss, da diese Vorschrift gerade auf die zum Zeitpunkt der Annahme der Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften und einzelstaatlichen Gepflogenheiten verweist.

Zum anderen ist festzustellen, dass Art. 17 AEUV die Neutralität der Union demgegenüber, wie die Mitgliedstaaten ihre Beziehungen zu den Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften gestalten, zum Ausdruck bringt. Hingegen kann dieser Artikel nicht bewirken, dass die Einhaltung der in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 genannten Kriterien einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle entzogen wird.

Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 in Verbindung mit deren Art. 9 und 10 sowie mit Art. 47 der Charta dahin auszulegen ist, dass für den Fall, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zur Begründung einer Handlung oder Entscheidung wie der Ablehnung einer Bewerbung auf eine bei ihr zu besetzende Stelle geltend macht, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, ein solches Vorbringen gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können muss, damit sichergestellt wird, dass die in Art. 4 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind.

*Zur dritten Frage*

Mit seiner dritten Frage, die vor der zweiten zu untersuchen ist, möchte das vorlegende Gericht wissen, anhand welcher Kriterien im Einzelfall zu prüfen ist, ob die Religion oder Weltanschauung angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 darstellt.

Zwar müssen die Mitgliedstaaten und ihre Behörden, insbesondere ihre Gerichte, im Rahmen der nach Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 erforderlichen Abwägung, auf die oben in den Rn. 51 und 52 hingewiesen worden ist, abgesehen von ganz außergewöhnlichen Fällen, davon Abstand nehmen, die Legitimität des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation als solchen zu beurteilen (vgl. in diesem Sinne EGMR, 12. Juni 2014, Fernández Martínez/Spain, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, Rn. 129); gleichwohl haben sie darüber zu wachen, dass das Recht der Arbeitnehmer, u. a. wegen der Religion oder der Weltanschauung keine Diskriminierung zu erfahren, nicht verletzt wird. Somit ist nach Art. 4 Abs. 2 zu prüfen, ob die von der betreffenden Kirche oder Organisation aufgestellte berufliche Anforderung im Hinblick auf dieses Ethos aufgrund der Art der fraglichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

Zur Auslegung des Begriffs „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 geht aus dieser Vorschrift ausdrücklich hervor, dass es von der „Art“ der fraglichen Tätigkeiten oder den „Umständen“ ihrer Ausübung abhängt, ob die Religion oder Weltanschauung eine solche berufliche Anforderung darstellen kann.

Die Rechtmäßigkeit einer Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung nach Maßgabe dieser Vorschrift hängt also vom objektiv überprüfbaren Vorliegen eines direkten Zusammenhangs zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit ab. Ein solcher Zusammenhang kann sich entweder aus der Art dieser Tätigkeit ergeben – z. B., wenn sie mit der Mitwirkung an der Bestimmung des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation oder einem Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag verbunden ist – oder aus den Umständen ihrer Ausübung, z. B. der Notwendigkeit, für eine glaubwürdige Vertretung der Kirche oder Organisation nach außen zu sorgen.

Darüber hinaus muss diese berufliche Anforderung gemäß Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 angesichts des Ethos der Kirche oder Organisation „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ sein. Auch wenn es den staatlichen Gerichten, wie oben in Rn. 61 hervorgehoben worden ist, im Regelfall nicht zusteht, über das der angeführten beruflichen Anforderung zugrunde liegende Ethos als solches zu befinden, obliegt es ihnen jedoch, festzustellen, ob diese drei Kriterien in Anbetracht des betreffenden Ethos im Einzelfall erfüllt sind.

Hinsichtlich dieser Kriterien ist erstens festzustellen, dass die Verwendung des Adjektivs „wesentlich“ bedeutet, dass nach dem Willen des Unionsgesetzgebers die Zugehörigkeit zu der Religion bzw. das Bekenntnis zu der Weltanschauung, auf der das Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation beruht, aufgrund der Bedeutung der betreffenden beruflichen Tätigkeit für die Bekundung dieses Ethos oder die Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie notwendig erscheinen muss.

Zweitens zeigt die Verwendung des Ausdrucks „rechtmäßig“, dass der Unionsgesetzgeber sicherstellen wollte, dass die Zugehörigkeit zu der Religion bzw. das Bekenntnis zu der Weltanschauung, auf der das Ethos der in Rede stehenden Kirche oder Organisation beruht, betreffende Anforderung nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels ohne Bezug zu diesem Ethos oder zur Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie dient.

Drittens impliziert der Ausdruck „gerechtfertigt“ nicht nur, dass die Einhaltung der in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 genannten Kriterien durch ein innerstaatliches Gericht überprüfbar sein muss, sondern auch, dass es der Kirche oder Organisation, die diese Anforderung aufgestellt hat, obliegt, im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls darzutun, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist, so dass sich eine solche Anforderung tatsächlich als notwendig erweist.

Dabei muss die Anforderung, um die es in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 geht, mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen. Denn auch wenn diese Vorschrift im Gegensatz zu Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie nicht ausdrücklich vorsieht, dass die Anforderung „angemessen“ sein muss, bestimmt sie jedoch, dass jede Ungleichbehandlung u. a. die „allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts“ beachten muss. Da der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts gehört (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. März 2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 9. Juli 2015, K und A, C-153/14, EU:C:2015:453, Rn. 51), müssen die nationalen Gerichte prüfen, ob die fragliche Anforderung angemessen ist und nicht über das zur Erreichung des angestrebten Ziels Erforderliche hinausgeht.

Demnach ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass es sich bei der dort genannten wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung um eine Anforderung handelt, die notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist und keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug zu diesem Ethos oder dem Recht dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie umfassen darf. Die Anforderung muss mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen.

#### *Zur zweiten Frage*

Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob ein nationales Gericht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privatpersonen verpflichtet ist, eine nationale Rechtsvorschrift, die nicht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ausgelegt werden kann, unangewendet zu lassen.

Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass es den nationalen Gerichten obliegt, unter Berücksichtigung sämtlicher nationaler Rechtsnormen und der im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden zu entscheiden, ob und inwieweit eine nationale Rechtsvorschrift wie § 9 Abs. 1 AGG im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ausgelegt werden kann, ohne dass sie *contra legem* ausgelegt wird (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. April 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 31 und 32 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

Außerdem hat der Gerichtshof entschieden, dass das Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung die Verpflichtung der nationalen Gerichte umfasst, eine gefestigte Rechtsprechung gegebenenfalls abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit den Zielen einer Richtlinie unvereinbar ist (Urteil vom 19. April 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Folglich darf ein nationales Gericht nicht davon ausgehen, dass es eine nationale Vorschrift nicht im Einklang mit dem Unionsrecht auslegen könne, nur weil sie in ständiger Rechtsprechung in einem nicht mit dem Unionsrecht vereinbaren Sinne ausgelegt worden ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. April 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, Rn. 34).

Demnach obliegt es im vorliegenden Fall dem vorlegenden Gericht, zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Vorschrift einer mit der Richtlinie 2000/78 im Einklang stehenden Auslegung zugänglich ist.

Für den Fall, dass ihm eine solche richtlinienkonforme Auslegung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Vorschrift nicht möglich sein sollte, ist zum einen klarzustellen, dass die Richtlinie 2000/78 den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, der seinen Ursprung in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen und den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten hat, nicht selbst aufstellt, sondern in diesem Bereich lediglich einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung verschiedener Formen der Diskriminierung – darunter die Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung – schaffen soll, wie aus ihrem Titel und ihrem Art. 1 hervorgeht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Mai 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Das Verbot jeder Art von Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung hat als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts zwingenden Charakter. Dieses in Art. 21 Abs. 1 der Charta niedergelegte Verbot verleiht schon für sich allein dem Einzelnen ein Recht, das er in einem Rechtsstreit, der einen vom Unionsrecht erfassten Bereich betrifft, als solches geltend machen kann (vgl., in Bezug auf das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, Urteil vom 15. Januar 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 47).

Art. 21 der Charta unterscheidet sich in seiner Bindungswirkung grundsätzlich nicht von den verschiedenen Bestimmungen der Gründungsverträge, die verschiedene Formen der Diskriminierung auch dann verbieten, wenn sie aus Verträgen zwischen Privatpersonen resultieren (vgl. entsprechend Urteile vom 8. April 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, Rn. 39, vom 6. Juni 2000, Angonese, C-281/98, EU:C:2000:296, Rn. 33 bis 36, vom 3. Oktober 2000, Ferlini, C-411/98, EU:C:2000:530, Rn. 50, und vom 11. Dezember 2007, International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, Rn. 57 bis 61).

Zum anderen ist hervorzuheben, dass Art. 47 der Charta, der das Recht auf wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz betrifft, ebenso wie Art. 21 der Charta aus sich heraus Wirkung entfaltet und nicht durch Bestimmungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts konkretisiert werden muss, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, das er als solches geltend machen kann.

Folglich wäre das nationale Gericht in dem oben in Rn. 75 genannten Fall verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus den Art. 21 und 47 der Charta erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.

Diese Schlussfolgerung wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass sich ein Gericht in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen dazu veranlasst sehen kann, widerstreitende Grundrechte abzuwägen, die die Parteien dieses Rechtsstreits aus dem AEU-Vertrag oder der Charta herleiten, und dass es im Rahmen der von ihm auszuübenden Kontrolle sogar verpflichtet ist, sich zu vergewissern, dass der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eingehalten wird. Eine solche Verpflichtung zur Herstellung eines Ausgleichs zwischen den verschiedenen beteiligten Interessen beeinträchtigt nämlich keineswegs die Möglichkeit, die fraglichen Rechte in einem derartigen Rechtsstreit geltend zu machen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 12. Juni 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, Rn. 77 bis 80, sowie vom 11. Dezember 2007, International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, Rn. 85 bis 89).

Im Übrigen obliegt es dem nationalen Gericht, wenn es über die Beachtung der Art. 21 und 47 der Charta zu wachen hat, bei der etwaigen Abwägung mehrerer beteiligter Interessen – wie etwa der in Art. 17 AEUV verankerten Achtung des Status der Kirchen – insbesondere den durch den Unionsgesetzgeber in der Richtlinie 2000/78 geschaffenen Ausgleich zwischen diesen Interessen zu berücksichtigen, um zu klären, welche Verpflichtungen sich unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens aus der Charta ergeben (vgl. entsprechend Urteil vom 22. November 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, Rn. 76, und Beschluss vom 23. April 2015, Kommission/Vanbreda Risk & Benefits, C-35/15 P[R], EU:C:2015:275, Rn. 31).

Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass ein mit einem Rechtsstreit zwischen zwei Privatpersonen befasstes nationales Gericht, wenn es ihm nicht möglich ist, das einschlägige nationale Recht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auszulegen, verpflichtet ist, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus den Art. 21 und 47 der Charta erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.

### **Kosten**

Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim 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.

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

**1. 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 ist in Verbindung mit deren Art. 9 und 10 sowie mit Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen, dass für den Fall, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zur Begründung einer Handlung oder Entscheidung wie der Ablehnung einer Bewerbung auf eine bei ihr zu besetzende Stelle geltend macht, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, ein solches Vorbringen gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können muss, damit sichergestellt wird, dass die in Art. 4 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind.**

**2. Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass es sich bei der dort genannten wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung um eine Anforderung handelt, die notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist und keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug zu diesem Ethos oder dem Recht dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie umfassen darf. Die Anforderung muss mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen.**

**3. Ein mit einem Rechtsstreit zwischen zwei Privatpersonen befasstes nationales Gericht ist, wenn es ihm nicht möglich ist, das einschlägige nationale Recht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auszulegen, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus den Art. 21 und 47 der Charta der**

Grundrechte der Europäischen Union erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.