

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Gang der Untersuchung	23
A. Grundlagen, Inhalt und Grenzen der Loyalitätsobliegenheiten im kirchlichen Dienst – Kofliktfelder einer Antidiskriminierungspolitik und -gesetzgebung	27
I. Loyalitätsobliegenheiten – eine Besonderheit des kirchlichen Dienstes?	28
1. Loyalitätsanforderungen im weltlichen Arbeitsverhältnis	29
a) Allgemeine Leistungstreue- und Verhaltenspflichten im weltlichen Arbeitsverhältnis	29
b) Besondere tendenzrechtliche Treuepflichten im weltlichen Arbeitsverhältnis	30
2. Loyalitätsanforderungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis	31
a) Abgrenzung vom bloßen Tendenzschutz	31
b) Die christliche Dienstgemeinschaft – Leitbild kirchlicher Loyalitätsobliegenheiten	33
aa) Der Begriff der Dienstgemeinschaft	33
bb) Die Bedeutung der christlichen Dienstgemeinschaft in Bezug auf die Festlegung kirchenspezifischer Loyalitätsobliegenheiten	35
3. Ergebnis	37
II. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen – verfassungsrechtliche Grundlage der Loyalitätsobliegenheiten im kirchlichen Dienst	37
1. Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts	38
a) persönlicher Schutzbereich – Begriff der „Religionsgesellschaft“	38
b) „Ordnen und Verwalten“	39
c) „Eigene Angelegenheiten“	40
aa) Allgemeines	40
bb) Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht als „eigene Angelegenheit“	42
cc) Die Festlegung kirchenspezifischer Loyalitätsobliegenheiten als „eigene Angelegenheit“	44

(1) Die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – abgestufte Loyalitätspflichten _____	45
(2) Der Grundsatzbeschluss des Bundesverfassungsgerichts – kircheneigene Kompetenz zur funktionsunabhängigen Festlegung von Loyalitätsanforderungen _____	46
2. Die Schranken des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts _____	47
a) Der Inhalt der Formel: das „für alle geltende Gesetz“ _____	47
aa) Literaturansichten _____	48
bb) Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts _____	49
(1) Die „Jedermann-Formel“ _____	49
(2) Die Lehre von der Güterabwägung _____	50
(a) Grundsätze _____	50
(b) Bedeutung des kirchlichen Selbstverständnisses im Rahmen der Güterabwägung _____	51
b) Die Ausformung des Schrankenvorbehalts im kirchlichen Arbeitsrecht _____	53
aa) Allgemein: Grundprinzipien der Rechtsordnung _____	53
(1) Das Willkürverbot (Art. 3 GG) _____	54
(2) Die guten Sitten (§ 138 BGB) _____	55
(3) Der ordre public Grundsatz (Art. 6 EGBGB) _____	56
bb) Die Konsequenzen der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts für die Reichweite der Jurisdiktionsgewalt staatlicher Gerichte im Kündigungsschutzprozess _____	56
cc) Zwischenergebnis _____	59
dd) Speziell: Kollision mit Grundrechten der Arbeitnehmer _____	60
(1) Grundsätzliche Grundrechtsbindung der Kirchen? _____	61
(2) Die bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts – Gebot der Berücksichtigung konkurrierender Grundrechte des kirchlichen Arbeitnehmers? _____	62
(3) Neuere Kammerentscheidungen des Bundesverfassungsgerichts – Einläutung eines Rechtsprechungswandels? _____	63
(4) Der Meinungsstand in der Literatur _____	65
(a) Berücksichtigung entgegenstehender Grundrechte des kirchlichen Arbeitnehmers _____	65
(b) Grundprinzipien der Rechtsordnung als alleinige Begrenzung kirchlicher Selbstbestimmung _____	69
(5) Stellungnahme _____	71
c) Ergebnis _____	75
III. Kodifizierung von Loyalitätspflichten durch die verfassten Kirchen _____	76

1. Zweck der Kodifizierung von Loyalitätsobliegenheiten	76
2. Kodifizierung von Loyalitätsobliegenheiten durch die katholische Kirche	77
a) Art. 1, 2 GrO: Anwendungsbereich der GrO – Erfassung von Leiharbeitnehmern?	79
b) Art. 3 GrO: Begründung des Arbeitsverhältnisses	82
aa) Fragerecht des Arbeitgebers	83
bb) Offenbarungspflichten des Stellenbewerbers	85
(1) Religionszugehörigkeit und Konfession	86
(2) Kirchenaustritt, Art. 3 Abs. 4 GrO	88
(3) Zwischenergebnis	90
c) Loyalitätspflichten während des Beschäftigungsverhältnisses, Art. 4 GrO	91
aa) Art. 4 Abs. 1 GrO: Katholische Mitarbeiter	91
bb) Art. 4 Abs. 2 GrO: Nichtkatholische christliche Mitarbeiter	92
cc) Art. 4 Abs. 3 GrO: Nichtchristliche Mitarbeiter	94
dd) Art. 4 Abs. 4 GrO: Sämtliche Mitarbeiter	95
d) Art. 5 GrO: Sanktionen bei Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten	96
aa) Art. 5 Abs. 1 GrO	96
bb) Art. 5 Abs. 2 GrO	97
(1) Kirchenaustritt	98
(a) Grundsätze des Rechts zur Kündigung wegen des Austritts aus der katholischen Kirche	98
(b) Das Recht zur Kündigung wegen des Austritts aus der katholischen Kirche – Kodifizierung eines absoluten Kündigungsgrundes?	101
(2) Öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung)	102
(3) Schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen	103
(4) Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe	104
(5) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind	106
cc) Art. 5 Abs. 3 bis 5 GrO: Differenzierung der Rechtsfolgen	107
3. Kodifizierung von Loyalitätsobliegenheiten durch die evangelische Kirche	108

a) § 1 Richtlinie EKD: Geltungsbereich	111
b) § 3 Richtlinie EKD: Berufliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses	112
c) § 4 Richtlinie EKD: Berufliche Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses	114
aa) Evangelische Mitarbeiter	114
bb) Christliche Mitarbeiter	115
cc) Nichtchristliche Mitarbeiter	115
d) § 5 Richtlinie EKD: Verstöße gegen berufliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	116
4. Ergebnis	117
 B. Die kirchliche Dienstgemeinschaft im Kontext europäischer Rechtsentwicklung	119
1. Das kirchliche Arbeitsrecht zwischen Grundgesetz und Gemeinschaftsrecht	121
1. Der Schutz des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts durch das Grundgesetz	123
a) Die Rechtsprechung des EuGH zum Verhältnis nationales Recht – Gemeinschaftsrecht	124
b) Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Verhältnis nationales Recht – Gemeinschaftsrecht	125
aa) Vorrang des Gemeinschaftsrechts kraft verfassungsrechtlicher Ermächtigung	125
bb) Grenzen der Übertragung von Hoheitsrechten	127
(1) Materielle Grenzen der Übertragung nach Art. 23 Abs. 1 Satz 1 GG	127
(2) Prüfungsvorbehalt des Bundesverfassungsgerichts im kirchlichen Arbeitsrecht	129
(3) Kirchliches Arbeitsrecht – Teil der Ewigkeitsgarantie des Art. 79 Abs. 3 GG?	130
(4) Zwischenergebnis	133
2. Schutz des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts durch das Gemeinschaftsrecht?	133
a) Die kollektive Religionsfreiheit als Schutzmoment auf Gemeinschaftsebene?	133
aa) Art. 9 EMRK	135
bb) Gemeinsame Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten – Maximal- oder Minimalstandard als Basis für	

die Bestimmung der Reichweite grundrechtlich geschützter Positionen	138
cc) Charta der Grundrechte der Europäischen Union	141
(1) Art. 10 GR-Charta	142
(2) Art. 22 GR-Charta	143
dd) Zwischenergebnis	144
b) Weitere denkbare Schutzmechanismen im Gemeinschaftsrecht	144
aa) Die Kirchenerklärung von Amsterdam	144
bb) Art. 6 Abs. 3 EU	146
cc) Rücksichtnahmegebot der Gemeinschaft im Bereich der Kultur, Art. 151 Abs. 4 EG	149
dd) Wesensgehaltsgarantie und Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	150
ee) De lege ferenda: Vom Vertrag über eine Verfassung für Europa über den „Reformvertrag“ zum Vertrag von Lissabon	151
(1) Genese	151
(2) Die Erklärung zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften	152
(3) Die Bedeutung des „Kirchenartikels“ für die Stellung der Kirchen	157
3. Schlussfolgerungen: Ist das kirchliche Arbeitsrecht gemeinschaftsfest?	159
a) Stimmen in der Literatur	159
b) Stellungnahme	164
II. Ergebnis	164
C. Das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Auswirkungen auf die kirchliche Dienstgemeinschaft	167
I. Ausgangspunkt: Die Richtlinie 2000/78/EG und ihre Vorgaben für den nationalen Gesetzgeber	167
1. Die Umsetzungsverpflichtung der Mitgliedstaaten	169
a) Die Grundsätze der Umsetzungsverpflichtung nach Art. 249 Abs. 3 EG	169
b) Ausreichender Schutz vor Diskriminierungen im bestehenden nationalen Recht – keine Umsetzungsverpflichtung des deutschen Gesetzgebers?	171
c) Die Entscheidung „Mangold“ und ihre Bedeutung für die Schaffung eines Antidiskriminierungsrecht in den Mitgliedstaaten	172

aa) Die Grundzüge der Entscheidung	172
bb) Folgerungen für die Umsetzungsverpflichtung der Mitgliedstaaten im Bereich des Antidiskriminierungsrechts	174
d) Die Umsetzungsverpflichtung der Mitgliedstaaten hinsichtlich Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG	175
2. Die Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG an den nationalen Gesetzgeber für den Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts	176
a) Anwendungsbereich der Richtlinie	176
aa) Persönlicher Anwendungsbereich	177
bb) Sachlicher Anwendungsbereich	177
b) Der Begriff der Diskriminierung	178
aa) Allgemeine Überlegungen zum Diskriminierungsbegriff	179
bb) Formen der Diskriminierung nach Art. 2 Richtlinie 2000/78/EG	180
(1) Unmittelbare Diskriminierung	180
(2) Mittelbare Diskriminierung	182
(3) Belästigung	184
(4) Anweisung zur Diskriminierung	185
c) Die im Bereich des kirchlichen Arbeitsrecht relevanten verpönten Merkmale der Richtlinie 2000/78/EG	186
aa) Religion und Weltanschauung	186
bb) Sexuelle Ausrichtung	188
d) Rechtfertigung einer Diskriminierung nach Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG	189
aa) Systematische Einordnung	190
bb) Voraussetzungen	191
(1) Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 Richtlinie 2000/78/EG	191
(a) Persönlicher Anwendungsbereich	191
(b) Sachlicher Anwendungsbereich	193
(c) Beibehaltung geltender/Erlass künftiger Rechtsvorschriften	196
(aa) Grundsätze	196
(bb) Folgerungen für die Beibehaltung des status quo in den Mitgliedstaaten	197
(cc) Konkrete Folgerungen für die Rechtsposition der Kirchen in Deutschland	198
(d) Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person	199
(e) „Nach der Art dieser Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und	

gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation“ _____	201
(aa) Entstehungsgeschichte _____	201
(bb) Maßgeblicher Bezugspunkt: „Ethos“ der Organisation _____	206
(aaa) Begriffsbestimmung _____	207
(bbb) Entscheidungskompetenz im Bereich der das Ethos bestimmenden Grundsätze _____	208
(ccc) Relativierung der Entscheidungskompetenz der Kirchen durch das Merkmal „Art dieser Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung“? _____	209
(ddd) Missbrauchskontrolle durch staatliche Gerichte – Gleichlauf mit der deutschen Rechtslage im Kündigungsschutzprozess _____	215
(cc) „Wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ _____	218
(aaa) „rechtmäßig und gerechtfertigt“ – Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes? _____	218
(bbb) Das „Wesentlichkeitskriterium“ _____	221
(dd) Zwischenergebnis _____	222
(f) Beachtung der verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts _____	223
(aa) Verfassungsrechtliche Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten _____	223
(bb) Allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts _____	224
(aaa) Gemeinschaftsgrundrechte _____	225
(bbb) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz _____	227
(g) Keine Diskriminierung aus einem anderen Grund _____	227
(aa) Religiös motivierte Ungleichbehandlungen – Möglichkeit der Rechtfertigung nach Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 Richtlinie 2000/78/EG? _____	228
(bb) Problemfall: praktizierte Homosexualität _____	231
(h) Ergebnis _____	233
(2) Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 Richtlinie 2000/78/EG _____	234
(a) Regelungsinhalt _____	234

(aa) Einzelstaatliche verfassungsrechtliche Bestimmungen	234
(bb) Die Wendung „im übrigen“ – Reichweite des Rechts zur Festlegung von Verhaltensanforderungen	236
(aaa) Restriktive Interpretation in der Literatur	236
(bbb) Gegenargumente	237
(1.) Wortlaut und Systematik	238
(2.) Telos	240
(ccc) Schlussfolgerung – Ethosbezogene Ausfüllung der Wendung „im übrigen“	241
(ddd) Zwischenergebnis	243
e) Folgerungen für konkrete Loyalitätsobliegenheiten	244
aa) Kirchenaustritt	245
bb) Eingehen einer Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) – Anwendungsfall missbilligter praktizierter Homosexualität	246
(1) Standpunkt der katholischen Kirche	246
(2) Standpunkt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)	249
cc) Sonstige, nicht an ein Diskriminierungsmerkmal der Richtlinie oder des Art. 13 EG anknüpfende Loyalitätsobliegenheiten	253
f) Exkurs: Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen nach Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG	255
aa) Das Verhältnis von Art. 4 Abs. 1 und Art. 4 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG	255
bb) Auslegungsmaßstab im Rahmen des Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG	258
(1) Stimmen in der Literatur	258
(2) Stellungnahme	260
3. Ergebnis	262
II. Die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG durch den deutschen Gesetzgeber – Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	262
1. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Vorläufer – eine Entstehungsgeschichte	262
a) Entwürfe für ein deutsches Antidiskriminierungsgesetz vor Erlass der europäischen Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung	263

b) Die Gesetzgebungsgeschichte nach Erlass der europäischen Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung	263
aa) Der Diskussionsentwurf des Bundesministeriums der Justiz aus dem Jahr 2001	264
bb) Der Gesetzesentwurf der Projektgruppe EuRi des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Mai 2004	266
cc) Der Gesetzesentwurf der Rot-Grünen Bundesregierung vom Dezember 2004	267
dd) Der geänderte Gesetzesentwurf der Rot-Grünen Bundesregierung vom 18. März 2005 (ADG-E-neu)	268
ee) Beschlussempfehlung des Ausschusses für Familien, Senioren, Frauen und Jugend vom 15. Juni 2005	271
ff) Der Gesetzesentwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom Dezember 2005	271
gg) Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung für ein Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) vom Mai 2006	272
hh) Der Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens bis zum Inkrafttreten des Gesetzes am 18. August 2006	273
ii) Erste Korrekturen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	275
2. Überblick über Inhalt und Systematik des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)	277
a) Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen	277
aa) Gesetzesziel	277
bb) Sachlicher Anwendungsbereich des Gesetzes	279
cc) Begriff der Benachteiligung	280
dd) Sonstiges	281
b) Abschnitt 2: Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung	281
aa) Anwendungsbereich des Gesetzes	281
bb) Benachteiligungsverbot	282
cc) Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot	283
dd) Organisationspflichten des Arbeitgebers	284
ee) Rechte der Beschäftigten	285
ff) Rechte der Tarifvertragsparteien, des Betriebsrates und der Gewerkschaften	286
c) Abschnitt 3: Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr	287
aa) Benachteiligungsverbot	287
bb) Rechtfertigung von Benachteiligungen	287

cc) Rechte des Benachteiligten	288
d) Abschnitt 4: Rechtsschutz	288
aa) Beweislastregelung § 22 AGG	288
bb) Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände im Prozess	290
e) Abschnitt 6: Antidiskriminierungsstelle	290
f) Abschnitt 7: Schlussvorschriften	291
g) Fazit	291
3. Die Kirchen und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	292
a) § 9 AGG	293
aa) Regelungszweck und Systematik	293
bb) Rechtfertigungsvoraussetzungen	295
(1) § 9 Abs. 1 AGG	295
(a) Anwendungsbereich	295
(aa) Entstehungsgeschichte	295
(bb) „Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen“	296
(aaa) „Religionsgemeinschaften“	296
(bbb) „Zugeordnete Einrichtungen“	298
(1.) Abgrenzungskriterien	299
(2.) Einrichtungen mit wirtschaftlicher Zwecksetzung	300
(cc) „Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen“	302
(aaa) Entstehungsgeschichte	302
(bbb) Religiöse Tendenzbetriebe	304
(ccc) Sonstige konfessionsgebundene Zusammenschlüsse	307
(dd) Zwischenergebnis	308
(b) „Unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung“	308
(c) „... unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung ...“	310
(aa) „Unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung“	310

(bb) „Im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit“ _____	311
(aaa) Entstehungsgeschichte _____	311
(bbb) Europarechtskonformität _____	312
(1.) Stimmen in der Literatur _____	312
(2.) Stellungnahme _____	313
(cc) „gerechtfertigte berufliche Anforderung“ _____	317
(aaa) Berufliche Anforderung _____	317
(bbb) Tatbestandsbegrenzendes Merkmal der „Rechtfertigung“ _____	318
(ccc) Problem: Fehlen des europäischen „We- sentlichkeitskriteriums“ in § 9 Abs. 1 AGG _____	320
(1.) Die Problematik des „Wesentlichkeitskri- teriums“ im Hinblick auf die Verfassungs- garantie des Selbstbestimmungsrechts nach deutschem Recht _____	320
(2.) Europarechtskonformität des § 9 Abs. 1 AGG in Bezug auf das fehlende Merkmal der „Wesentlichkeit“ _____	323
(a.) Richtlinienkonforme Auslegung _____	324
(b.) Unmittelbare Wirkung der Richtlinie im kirchlichen Bereich? _____	326
(aa.) Allgemeines zum Rechtsinstitut der unmittelbaren Drittwirkung von Richt- linien _____	326
(bb.) Die „Mangold“-Entscheidung des EuGH – Begründung einer unmittel- baren Wirkung von Richtlinien auch zwischen Privaten? _____	327
(cc.) Direktwirkung von Richtlinienbestim- mungen gegenüber der verfassten Kirche und ihren Einrichtungen? _____	330
(c.) Rechtsfolgen des Richtlinienverstoßes – Neuerungen durch die „Mangold“-Ent- scheidung des EuGH? _____	334
(d.) Zwischenergebnis _____	336
(2) § 9 Abs. 2 AGG _____	336
(a) Regelungsinhalt _____	336

(b) Reichweite der Freistellung vom Verbot der Benachteiligung bei der Festlegung von Loyalitätsanforderungen	337
(aa) Wortlautargument: Beschränkung der Freistellung auf die Diskriminierungsgründe „Religion“ und „Weltanschauung“	337
(bb) Verfassungsgemäßheit der Beschränkung?	338
(aaa) Vorfrage: Verfassungsbindung des Umsetzungsgesetzgebers?	339
(1.) Allgemeine Erwägungen	339
(2.) Schlussfolgerungen	340
(bbb) Unvereinbarkeit der Regelung mit Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV	341
(ccc) Verfassungsverstoß als Folge europarechtlicher Vorgaben?	342
(ddd) Möglichkeit verfassungskonformer Auslegung des § 9 Abs. 2 AGG	343
(eee) Zwischenergebnis	346
b) Exkurs: Rechtfertigung von Loyalitätsanforderungen nach § 8 Abs. 1 AGG	346
c) Vereinbarkeit des § 9 AGG mit den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 Richtlinie 2000/78/EG?	347
aa) Die Gemeinschaftsgrundrechte	347
bb) Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	350
III. Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im kirchlichen Arbeitsverhältnis	351
1. Konsequenzen im vorvertraglichen Bereich	352
a) Ausschreibung	352
aa) Die Religionszugehörigkeit des potentiellen Arbeitnehmers als positive Einstellungsvoraussetzung im kirchlichen Dienst	352
bb) Der Kirchenaustritt des potentiellen Arbeitnehmers als negative Einstellungsvoraussetzung im kirchlichen Dienst	354
b) Bewerbungsunterlagen	355
c) Vorstellungsgespräch – Fragerecht des Arbeitgebers	356
aa) Fragerecht des kirchlichen Arbeitgebers nach der Religionszugehörigkeit	357
bb) Fragerecht des kirchlichen Arbeitgebers nach einem Kirchenaustritt	358

cc) Fragerecht nach einer Verpartnerung nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz	359
dd) Fragerecht nach Scheidung/Wiederheirat	360
d) Zwischenergebnis	361
2. Konsequenzen während des Arbeitsverhältnisses	361
3. Konsequenzen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	361
a) § 2 Abs. 4 AGG – Bereichsausnahme für Kündigungen?	362
aa) Entstehungsgeschichte	362
bb) Europarechtskonformität der Regelung?	363
(1) Wortlaut des § 2 Abs. 4 AGG	363
(2) Hinreichende Umsetzung der europäischen Vorgaben durch bestehendes Recht?	364
(a) Befürworter einer hinreichenden Umsetzung durch das KSchG und die zivilrechtlichen Generalklauseln der §§ 138, 242 BGB	364
(b) Kritiker einer hinreichenden Umsetzung durch das KSchG und die zivilrechtlichen Generalklauseln der §§ 138, 242 BGB – keine Möglichkeit europarechtskonformer Auslegung	366
(c) Stellungnahme	367
(d) Zwischenergebnis	370
(3) Europarechtskonforme Auslegung des § 2 Abs. 4 AGG – Ansätze in der Literatur und eigene Bewertung	371
cc) Folgen der Europarechtswidrigkeit des § 2 Abs. 4 AGG nach der „Mangold“-Entscheidung – Unanwendbarkeit europarechtswidrigen nationalen Rechts?	373
b) Zwischenergebnis	377
c) Die Verletzung kirchlicher Loyalitätsobliegenheiten als Kündigungsgrund	377
aa) Kirchaustritt als Kündigungsgrund	378
(1) Grundsätze	378
(2) Kirchliche Vorgaben	378
(a) Katholische Kirche	378
(b) Evangelische Kirche	380
bb) Eingehen einer Lebenspartnerschaft als Kündigungsgrund	381
cc) Öffentliche Meinungsäußerungen im Widerspruch zu den kirchlichen Lehren, Scheidung/Wiederheirat als Kündigungsgrund	382

D. Zusammenfassung	383
Literaturverzeichnis	387