

Urschrift
Arbeitsgericht Stuttgart
Aktenzeichen: 31 Ca 6470/18
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

[Faint handwritten text]

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Büro
Stuttgart Willi-Bleicher-Str. 20, 70174 Stuttgart**

gegen

[Faint handwritten text]

hat das Arbeitsgericht Stuttgart - 31. Kammer - auf die mündliche Verhandlung vom
22.05.2019

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 29.10.2018 noch durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 08.11.2018 beendet wurde.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als pädagogische Mitarbeiterin weiterzubeschäftigen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung des Beklagten vom 29.10.2018 sowie einer hilfsweisen ordentlichen Kündigung des Beklagten vom 08.11.2018 zum 31.12.2018.

Die 1994 geborene Klägerin ist seit 01.01.2018 beim Beklagten als pädagogische Mitarbeiterin aufgrund des Arbeitsvertrages vom 11.12.2017 (Blatt 87 f. d. A.) beschäftigt. Das monatliche Bruttoentgelt der Klägerin beträgt 1.860,41 Euro. Beim Beklagten sind ca. 1.500 Arbeitnehmer tätig, eine Mitarbeitervertretung besteht.

Der beklagte Verein ist eine evangelische Einrichtung der Jugend- und Behindertenhilfe. Der Beklagte ist Mitglied des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirchen in Württemberg e.V. und hat u. a. folgende Arbeitsschwerpunkte:

- Berufsbildungswerk mit beruflichen Schulen für hör- und sprachbehinderte Jugendliche
- Wohnangebote und Werkstätten für Menschen mit Handicap
- Jugendhilfeverbund mit angeschlossener Schule für Erziehungshilfe
- bereichsübergreifende Angebote für Menschen mit Autismus
- Integrationsmaßnahmen.

Die Klägerin arbeitete im Bereich Wohnangebote Behindertenhilfe in einer Außenwohngruppe für psychisch Behinderte und autistische Menschen. Die Klägerin wurde im sogenannten Projekt W in der Konzeption dieses Projekts heißt es: „Das spezielle Angebot W für erwachsene Menschen mit Autismus sieht vor, dass durch eine intensive Betreuung und Förderung eine größtmögliche Selbstständigkeit und gegebenenfalls ein Wechsel in eine ambulante Wohnform möglich ist.“

Weiter wird in der Konzeption des Projekts folgendes ausgeführt:

„(...) In W werden ausschließlich Fachkräfte beschäftigt, die für eine spezielle Betreuung und Förderung für die Zielgruppe motiviert sind. Grundvoraussetzung ist eine positive und wertschätzende Grundhaltung der Mitarbeiter. Das Leitbild der Einrichtung steht im verbindlichen Bezug zu den Rechten behinderter Menschen, sowie der Beachtung der Bedürfnis- und Interessenlage der Bewohner-linnen unter Einbeziehung der Angehörigen.“

Das Personalentwicklungskonzept berücksichtigt die Qualifikation der Mitarbeiter:

- Einstellung von ausgebildetem Fachpersonal w/m (Sozialpädagogen, Heilpädagogen, Erzieher, Arbeitserzieher, Heilerziehungspfleger etc)
- fortlaufende Fort- und Weiterbildung auf aktuellem Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse über Autismus
- Fortbildung in unterstützter Kommunikation (einschließlich FC)
- Fortbildungen im TEACCH-Ansatz
- Praxisanleitung in Handlungs- und Kommunikationstraining
- Fortbildungen, Umgang mit herausforderndem Verhalten
- Einzel- und Teamsupervision
- Inhouse und externe Schulungen."

Im Übrigen wird auf den Entwurf Konzeption W (Anlage K 3, Blatt 89 bis 98 d. A.) Bezug genommen.

Die Ausgestaltung in der Praxis sieht verschiedene Formen von Wohngruppen für autistische Menschen vor, in denen die Klienten eine in der Intensität auf ihren Bedarf abgestimmte Betreuung an 365 Tagen im Jahr erhalten. W setzt sich aus einem internen und externen, also ambulanten Bereich zusammen. Aktuell bietet W 15 Wohnplätze an.

Die Klägerin war vor allem zuständig für die allgemeine Förderung des Zusammenlebens in den Wohngruppen, die Förderung alltagspraktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Förderung der Kommunikation, die Unterstützung in der Informations- und Wahrnehmungsverarbeitung, die Freizeitgestaltung, das Sozialtraining, sowie für die Förderung der Selbstständigkeit der Bewohner.

Mit Schreiben vom 22.11.2017 hatte sich die Klägerin auf die ausgeschriebene Stelle des Beklagten in einer Wohngruppe für autistische Menschen als Heilerziehungspflegerin beworben. Die Stellenanzeige enthielt unter anderem folgende Ausführungen:

„(...) Als diakonische Einrichtung erwarten wir von den Bewerberinnen und Bewerbern, dass sie den kirchlich-diakonischen Auftrag bejahen und mit vertreten und Mitglied einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sind.“

Der Ausspruch der fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung durch den Beklagten erfolgte, weil die Klägerin am 21.08.2018 den Kirchenaustritt aus der evangelischen Landeskirche Württemberg vollzogen hat.

Daraufhin wurde am 19.10.2018 seitens des Beklagten in der Person von Herrn Pfarrer M und in Anwesenheit des Personalleiters Herrn V ein Gespräch mit der Klägerin im Hinblick auf die streitgegenständliche Problematik der Kirchengliederung bzw. des Kirchenaustritts geführt. Der Beklagte erwartet von seinen Mitarbeitenden die Mitgliedschaft in einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen. Ausnahmen hiervon gibt es ausschließlich in der Jugendhilfe, in der einige wenige muslimische Mitarbeitende mit muslimischen und arabisch sprechenden Jugendlichen oder Familien arbeiten. Ausweislich der Präambel eines jeden Dienstvertrages wird ausgeführt:

„Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche. Die Evangelische Kirche nimmt ihre diakonischen Aufgaben durch das Diakonische Werk wahr. Die (Beklagte) ist dem Diakonischen Werk angeschlossen. Sie dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung leisten deshalb ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft (...). Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag geschlossen.“ Gemäß § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 11.12.2017 gelten für das Arbeitsverhältnis der Parteien die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Deutschland (AVR-DW) in der jeweils gültigen Fassung

In den Angeboten des Beklagten finden Andachten und teilweise auch Gottesdienste statt. Der Beklagte lebt das Kirchenjahr mit seinen Festen.

Die Klägerin macht im Wesentlichen geltend:

Ihr Kirchenaustritt stelle entgegen der Ansicht des Beklagten weder einen verhaltens- noch einen personenbedingten Kündigungsgrund dar. Die Kirchengliederung komme bei der Ausübung der Tätigkeit der Klägerin in keiner Weise zum Ausdruck und spiele daher hierfür auch keine Rolle. Bei der Klientel/Zielgruppe, mit der die Klägerin arbeite, handle es sich um erwachsene Menschen aus dem autistischen Spektrum. Bei mündigen erwachsenen Subjekten könne nicht von einem pädagogischen Bildungsauftrag gesprochen werden, vielmehr von Erwachsenenbildung. Die Klienten/innen hätten ihre individuelle Lebensgeschichte mit unterschiedlichen

spirituellen und religiösen Vorstellungen, die sich nicht auf einen spezifischen Gottesglauben beschränkten.

Bei der Arbeit mit Menschen aus dem autistischen Spektrum stehe die Bewältigung ihres Lebensalltages im Vordergrund. Die sozialarbeiterischen Leistungen erstreckten sich von Hilfen bei der zeitlichen und räumlichen Strukturierung von Handlungsabläufen, Einzel- und Gruppentrainings zur sozialen Kompetenz, Gruppenfreizeitangeboten, Unterstützung im Haushalt, bei der Gesundheit und Pflege bis hin zu regelmäßigen Beratungsgesprächen, Unterstützung bei der Zukunftsplanung, behördlichen Angelegenheiten, Kontakten mit Ärzten und gesetzlichen Betreuern, Krisenintervention und dem Erlernen eines Umgangs mit fremd- und autoaggressiven Tendenzen. Ausgangspunkt stelle hierbei ein klientenzentrierter sozialraum- und lebensweltorientierter Arbeitsansatz dar, welcher sich auf den Forschungsstand zum Autismus Spektrum beziehe und Methoden wie den TEACCH-Ansatz sowie den Ansatz der positiven Verhaltensunterstützung zur Hilfe nehme.

Die Kircheng Zugehörigkeit stelle nach der Art der Tätigkeit keine wesentliche Anforderung dar, da die Klägerin hierbei keinen Beitrag an der Bestimmung des Ethos habe oder die Tätigkeit unmittelbar mit einem Beitrag zum Verkündigungsauftrag des Beklagten verbunden sei. Die Kircheng Zugehörigkeit stelle auch nach den Umständen der Ausübung der klägerischen Tätigkeit keine wesentliche Anforderung dar. Die Betreuung, Anleitung und Förderung von Menschen mit einer Störung aus dem autistischen Spektrum stehe inhaltlich in keinem Zusammenhang zum Sendungsauftrag des Beklagten.

Die Klägerin sei weder Diakonin noch Theologin, weshalb weder die Aufgabe der Verkündigung noch eine evangelische Bildungsaufgabe auf sie entfalle. Hierfür existierten (bei der Beklagten) entsprechende Dienste und Angebote, an welche verwiesen werden können: ein Theologischer Dienst, Gottesdienstangebote und bei einem therapeutischen Bedarf auch ein Psychologischer Dienst, sowie ggfs. externe Dienste und Ärzte. Gemäß ihrem Arbeitsvertrag sei die Klägerin als Sozialarbeiterin beschäftigt und diesen Arbeitsauftrag erfülle sie nach bestem Wissen und Gewissen. Um sozialarbeiterische Unterstützung zu leisten, brauche es nach Ansicht der Klägerin kein christliches Glaubensbekenntnis.

Werde die Klägerin auf religiöse Themen angesprochen, diskutiere sie diese entsprechend vielfältig mit den Klienten/innen. Die Vermittlung von Werten wie Offenheit, Toleranz, Autonomie, Solidarität und Achtung der Menschenwürde seien für sie dabei selbstverständlich. Hierfür bedürfe es jedoch keines spezifischen Gottesglaubens seitens der Klägerin und dies stehe auch

nicht im Widerspruch mit den Werten, für welche die christliche Kirche stehe oder dem Arbeitsauftrag einer diakonischen Einrichtung. Die Klägerin stehe selbstverständlich hinter dem Leitbild und den Zielen, welche die (Beklagte) mit ihren Angeboten verfolge. Die Klägerin sei bereit an einrichtungsinternen Veranstaltungen, wie z. B. Andachten und Gottesdiensten teilzunehmen. Die Klägerin gehe auf die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Klienten/innen ein und feiere auch die christlichen Feste wie Weihnachten, Ostern, etc. mit diesen. Die Klägerin betrachte dies als Umsetzung ihres Berufsethos, welches auf einer klientenzentrierten, lebensweltorientierten sozialen Arbeit beruhe. Die Kirchenzugehörigkeit sei in diesem Zusammenhang nicht von Belang.

Die Klägerin beantragt zuletzt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 29.10.2018 noch durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 08.11.2018 beendet wurde.**
- 2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als pädagogische Mitarbeiterin weiter zu beschäftigen.**

Der Beklagte beantragt:

Klageabweisung

und trägt im Wesentlichen vor:

Die Kündigung basiere sowohl auf verhaltens- als auch personenbedingten Gründen, weil die Klägerin den Kirchenaustritt aus der evangelischen Landeskirche Württemberg vollzogen habe. Als diakonische Einrichtung sehe der Beklagte die Zugehörigkeit der Mitarbeiter zu einer ACK-Kirche als elementaren Wesensbestandteil der Begründung des Arbeitsverhältnisses an. Die Klägerin nehme am diakonische Sendungsauftrag des Beklagten teil. Die Tätigkeit der Klägerin sei der Verkündigung/Seelsorge und der evangelischen Bildung zuzuordnen, eng mit dem Ethos der evangelischen Kirche verbunden und zu den Kernaufgaben des kirchlichen Auftrages zugehörig. Hieraus folge insbesondere im Hinblick auf eine glaubwürdige Außenvertretung des christlichen Ethos ein aktives Bekenntnis zur evangelischen bzw. zu einer christlichen Kirche in

Form der Kirchenmitgliedschaft. So solle auch den anvertrauten Menschen und in Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung der christliche Charakter der Einrichtung vermittelt werden. Insoweit sei eine positive Wertevermittlung im Sinne des christlichen Glaubens und nach dem Selbstverständnis der Beklagten zwingend erforderlich. Damit einhergehend hätten die beim Beklagten beschäftigten Fachkräfte in den ihnen anvertrauten Gruppen hinter den Zielen und Werten der Kirche zu stehen und diese zu vertreten, zu bejahen und entsprechend zum Ausdruck zu bringen.

Es sei unzutreffend, wenn die Klägerin ausführe, die Kirchenzugehörigkeit käme bei Ausübung ihrer Tätigkeit nicht zum Ausdruck und spiele hierfür auch keine Rolle. Im Übrigen sei es nicht damit getan, wenn die Klägerin den beklagtenseits verinnerlichten Ansatz der Kirchenmitgliedschaft lediglich auf „konkrete Assistenzleistungen mit Klienten“ reduziere. Insofern sei es nicht ausreichend, wenn die Klägerin zum Ausdruck bringe, den Arbeitsauftrag des Beklagten zu akzeptieren. Die Klägerin ignoriere bei dieser Betrachtungsweise das Verständnis der Beklagten als kirchliche/diakonische Einrichtung. Die Klägerin verkenne zudem, dass es ein Christsein losgelöst von der Kirchenzugehörigkeit nicht gebe. Durch ihre Betrachtungsweise ignoriere die Klägerin einen wesentlichen Teil des christlichen Selbstverständnisses. Ein christlich geprägtes Klientel könne darauf vertrauen, dass die beim Beklagten beschäftigten Mitarbeitenden dieses leisten könnten. Es entspreche wiederum dem Ethos der Beklagten, dass die bei ihm beschäftigten Mitarbeitenden entsprechend ansprechbar seien. Sofern die Klägerin ausführe, sie würde keine Lebenshilfe leisten, liege auch dieses neben der Sache. Als Sozialpädagoge leiste jeder Mitarbeitende eine ganzheitliche Lebenshilfe in der Arbeit mit beeinträchtigten Klienten. Gerade vor diesem Hintergrund werde beklagtenseits wiederum die Kirchenmitgliedschaft erwartet. Das Ethos der Diakonie in ihrer Konkretion - also in der Zuwendung und Anwaltschaft für Hilfsbedürftige und Schwache - finde sich als direkte Handlungsanweisung in der Bibel als Ursprungsdokument des christlichen Glaubens. Damit sei es wiederum auf Gott als letzte Instanz bezogen. Vor diesem Hintergrund diene die Kirchenzugehörigkeit auch für die konkrete Tätigkeit der Klägerin in Bezug auf den Ethos keinem sachfremden Ziel, sondern stelle eine rechtmäßige berufliche Anforderung dar. Christlicher Glaube könne seinem Selbstverständnis nach nicht ohne Zugehörigkeit zu einer konkreten Kirche gelebt werden.

Im Gespräch zwischen der Klägerin, dem Pfarrer Herr M und dem Personalleiter Herrn V am 19.10.2018 habe die Klägerin ausgeführt, dass sie grundsätzlich nichts gegen die Kirche allgemein oder speziell gegen die evangelische Kirche habe, allerdings ihr nicht weiter angehören möchte, da für sie Humanität und Respekt Werte darstellten, die ihr essentiell wichtig seien, nicht jedoch ein Gott. Sie sei tolerant und habe kein Problem damit, dass Klienten in

der Kirche seien andere hingegen nicht. Sie sei auch bereit Klienten in die Kirche zu begleiten, aber einer Kirche anzugehören, empfinde sie als intolerant. Bei diesen Äußerungen der Klägerin handle es sich nach Auffassung des Beklagten nicht um Gleichgültigkeit gegenüber der Kirche oder Kritik an einzelnen Äußerungen von oder Erfahrungen mit der Kirche, sondern um eine gänzliche Infragestellung der Institution.

Es verbleibe bei dem Grundsatz, dass nach Art. 140 Grundgesetz i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV jede Religionsgemeinschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ordne und verwalte. In Verbindung mit Art. 4 Abs. 1, Abs. 2 GG komme dem Selbstbestimmungsrecht und dem Selbstverständnis der Kirchen besonderes Gewicht zu. Dies nicht nur im Hinblick auf die Eigenart des kirchlichen Dienstes, sondern auch im Hinblick der daraus folgenden Anforderungen an die Mitarbeitenden. Der Schutz des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts beziehe sich dabei nicht nur auf die der Kirche zugeordnete Organisation im Sinne einer juristischen Person, sondern erstrecke sich auch auf die von dieser Organisation getragenen Einrichtungen, also auf die Funktionseinheit, durch die der kirchliche Auftrag seine Wirkung entfalten solle. Dies gelte unbeschadet der Rechtsform der einzelnen Einrichtungen auch dann, wenn der kirchliche Träger sich privatrechtlicher Organisationsformen vorwiegend bediene. Habe die Kirche sich diesbezüglich entschieden und Maßgaben zum Gegenstand eines Arbeitsvertrags gemacht, so sei es nicht Aufgabe der staatlichen Gerichte, diese autonom getroffene und von der Verfassung geschützte Entscheidung zu hinterfragen und zu bewerten. Insbesondere sei es den staatlichen Gerichten insoweit verwehrt, die eigene Einschätzung über die Nähe der von einem Arbeitnehmer begleiteten Stelle zum Heilsauftrag und die Notwendigkeit der auferlegten Loyalitätsobliegenheit im Hinblick auf Glaubwürdigkeit und Vorbildfunktion innerhalb der Dienstgemeinschaft an die Stelle der durch die verfassten Kirche getroffenen Einschätzung zu stellen.

Im Kirchenaustritt liege eine öffentlich erklärte, demonstrierte Distanzierung von der Kirche. Vor diesem Hintergrund sehe auch die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes vor, dass Grundlage der beruflichen Mitarbeit die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der evangelischen Kirche in Deutschland sei und für den Fall des Verstoßes sei explizit der Ausspruch einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird zur Darstellung des Sach- und Streitstandes auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

1.

Die fristlose Kündigung des Beklagten vom 29.10.2018 ist unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit dem Beklagten nicht beendet. Für die Kündigung des Beklagten vom 29.10.2018 liegen weder verhaltensbedingte noch personenbedingte Gründe vor, die einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstellen und die außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Es fehlt an einem kündigungsrelevanten Verstoß der Klägerin gegen eine vertragliche Loyalitätspflicht. Die Loyalitätserwartung des Beklagten, dass die Klägerin Mitglied einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen ist, stellt auch keine berechtigte Anforderung des Beklagten an die persönliche Eignung der Klägerin dar.

1. Gemäß § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Bestimmungen und Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

Die Loyalitätserwartung des Beklagten, während des Arbeitsverhältnisses Mitglied in einer christlichen Kirche zu sein, ergibt sich sowohl aus seiner Stellenanzeige als auch aus nebenvertraglichen Pflichten (§ 241 Abs. 2 BGB). Nach der Stellenbeschreibung und der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes setzt der Beklagte die Mitgliedschaft in einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen voraus, was sich auch in § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien in Verbindung mit § 34a Abs. 2 AVR-DW und den gelebten Erwartungen im Arbeitsverhältnis weiter fortsetzt. Dabei hat der Beklagte zum Ausdruck gebracht, dass er ausschließlich Mitarbeiter beschäftigen wird, die auch diese berufliche Anforderung erfüllen.

Der Beklagte schließt damit allerdings nicht nur Mitglieder einer anderen Religionsgemeinschaft aus dem Kreis der erwünschten Mitarbeiter. Er benachteiligt auch Konfessionslose - wie die Klägerin - wegen der Religion, indem er Menschen aus dem Kreis der zu beschäftigenden Mitarbeiter ausschließt, die von ihrer negativen Religionsfreiheit Gebrauch gemacht haben. Vom Begriff „Religion“ im Sinne von § 1 AGG und der Richtlinie 2000/78/EG wird auch der Glaube an keine Religion als Ausübung der negativen Religionsfreiheit ge-

schützt (BAG, Urteil vom 25.10.2018, 8 AZR 501/14). Art. 9 EMRK verbürgt auch negative Rechte, zum Beispiel die Freiheit, keine religiöse Überzeugung zu haben und keine Religion zu praktizieren. Dieses allgemeine Recht schützt jeden davor, gegen seinen Willen zur Beteiligung an religiösen Betätigungen gezwungen zu werden. Da die EMRK und in der Folge die Charta dem Begriff der Religion eine weite Bedeutung beilegen und darunter auch die Freiheit der Personen fassen, ihre Religion zu bekennen oder keine religiöse Überzeugung zu haben und keine Religion zu praktizieren, ist davon auszugehen, dass der Unionsgesetzgeber beim Erlass der Richtlinie 2000/78/EG den gleichen Ansatz verfolgen wollte (BAG, Urteil vom 25.10.2018 - 8 AZR 501/14).

2. Die vom Beklagten aufgestellte berufliche Anforderung der Mitgliedschaft in einer der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörenden Kirche bewirkt die unterschiedliche Behandlung wegen der Religion und ist vorliegend nicht ausnahmsweise zulässig, insbesondere ist diese Benachteiligung nicht gemäß § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt.

- a) Gemäß § 9 Abs. 2 AGG berührt das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung nicht das Recht der in Absatz 1 der Bestimmung 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 zu verlangen. Die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei den Loyalitätsanforderungen gemäß § 9 Abs. 2 AGG ist daher, soweit die im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden es zulassen, unter Beachtung der Richtlinie und der zu ihrer Auslegung ergangenen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu prüfen. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 20.02.2019, 2 AZR 746/14 hierzu folgende Ausführungen gemacht, denen sich die Kammer vorliegend anschließt:

„§ 9 Abs. 2 AGG ist aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben, insbesondere von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 RL 2000/78/EG, für eine der Kirche zugeordnete Einrichtung (...) dahin auszulegen, dass die Einrichtung nicht das Recht hat, bei einem Verlangen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses Beschäftigte in leitender Stellung je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedlich zu behandeln, wenn nicht die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer

Ausübung eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Einrichtung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht. Die Frage, ob diese Kriterien erfüllt sind unterliegt einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle.

aa). Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 RL 2000178/EG bestimmt, dass die Kirchen und andere öffentliche oder private 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 können, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten, sofern die Bestimmungen der Richtlinie im Übrigen eingehalten werden.

bb). Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass eine Ungleichbehandlung bei der Anforderung eines loyalen und aufrichtigen Verhaltens im Sinne des Ethos des Arbeitgebers gemäß Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 RL 2000178/EG, die sich ausschließ/ich auf die Konfession der Beschäftigten stützt, u.a. die in Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000178/EG genannten Kriterien einzuhalten hat (EuGH 11. September 2018 - C-68/17 - Rn 49), was angesichts des sich aus Art. 47 der Carta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) ergebenden Rechts auf wirksamen gerichtlichen Schutz der sich für die jeweilige Person aus dem Unionsrecht ergebenden Rechte gegebenenfalls einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle unterliegen muss (EuGH 17. April 2018- C-414/16- [Egenberger] Rn 59). Eine Kirche oder eine andere öffentliche oder private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen der Weltanschauung beruht, darf daher bei der Anforderung, sich loyal und aufrichtig im Sinne dieses Ethos zu verhalten, ihre Beschäftigten in leitender Stellung nur dann je nach deren Zugehörigkeit zur Religion bzw. deren Bekenntnis zur Weltanschauung dieser Kirche oder dieser anderen Organisation unterschied/ich behandeln, wenn die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts dieses Ethos ist (EuGH 11. September 2018 - C-68/17 - Rn 55). Maßgeblich ist danach, ob die fragliche Loyalitätspflicht als Teil der betreffenden Religion im Hinblick auf die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts dieses Ethos ist (vgl. EuGH 11. September 2018 - C-68/17 - Rn 49 f.). Dies zu beurteilen ist Sache des nationalen Gerichts (EuGH 11. September 2018- C-68/17- Rn 56)."

- b) Wesentlich ist eine berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG, sofern 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 in Art. 17 AEUV und in Art. 10 GRC anerkannten Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie notwendig erscheinen muss.

Die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft ist rechtmäßig im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG, wenn sie nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels oder Bezug zum Ethos oder zur Ausübung des Rechts der Kirche oder Organisation auf Autonomie dient.

Das Erfordernis, die Anforderung müsse gerechtfertigt im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG sein, impliziert nicht nur, dass die Einhaltung deren Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78/EG genannten Kriterien durch ein innerstaatliches Gericht überprüfbar sein muss, sondern auch, dass es der Kirche oder Organisation, die eine berufliche Anforderung aufgestellt hat, obliegt, im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalles 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 als notwendig erscheint.

Schließlich muss die Anforderung mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen, was bedeutet, dass die nationalen Gerichte prüfen müssen, ob die Anforderung angemessen ist und nicht über das zur Erreichung des angestrebten Ziels erforderliche hinausgeht.

- c) Unter Anwendung dieser Grundsätze liegen die in unionsrechtskonformer Auslegung von § 9 Abs. 2 AGG zu fordernden Voraussetzungen für eine Ungleichbehandlung der Klägerin gegenüber den einer christlichen Kirche angehörenden Heilerziehungspflegern beim Beklagten in Bezug auf die Loyalitätsanforderung, Mitglied einer christlichen Kirche zu sein, nicht vor. Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung der durch die berufliche Anforderung der Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche bewirkten Benachteiligung der Klägerin wegen der Religion nach § 9 Abs. 2 AGG in unionsrechtskonformer Auslegung sind nicht gegeben. Die Kirchenmitgliedschaft der Klägerin war für die Bekundung des Ethos des Beklagten keine im Hinblick auf die Art der

beruflichen Tätigkeit der Klägerin oder die Umstände ihrer Ausübung wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung.

- aa) Dies gilt zunächst mit Blick auf die Art der von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten. Die Tätigkeit der Klägerin als Heilerziehungspflegerin in einer Wohngruppe für Menschen mit Autismus umfasst vor allem die allgemeine Förderung des Zusammenlebens in den Wohngruppen, die Förderung alltagspraktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Förderung der Kommunikation, die Unterstützung in der Informations- und Wahrnehmungsverarbeitung, die Freizeitgestaltung, das Sozialtraining sowie für die Förderung der Selbständigkeit der Bewohner. Im Rahmen ihrer Tätigkeit im Projekt WOLGA, bei dem die Förderung und Betreuung erwachsener autistischer Menschen im Vordergrund stand, wirkt die Klägerin dadurch weder an der Bestimmung des Ethos des Beklagten mit, noch leistet sie einen Beitrag zu dessen Verkündigungsauftrag.
- bb) Soweit der Beklagte sich darauf beruft, dass den anvertrauten Menschen in Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung der christliche Charakter der Einrichtung vermittelt werden soll und jeder und jede Mitarbeitende persönliche Botschafter des Ethos seien, ist dies ohne tätigkeitsbezogene Differenzierung nicht zu begründen.

Zwar leistet die Klägerin unmittelbar Dienst an den dem Beklagten anvertrauten benachteiligten Menschen, dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich bei den von der Klägerin Betreuten um Erwachsene handelt, so dass es sich jedenfalls nicht um einen pädagogischen Bildungsauftrag oder einen entsprechenden Sendungsauftrag des Beklagten handelt. Entscheidend steht bei der Arbeit mit diesen Menschen aus dem autistischen Spektrum die Bewältigung ihres Lebensalltags im Vordergrund. Die konkreten Assistenzleistungen werden mit den Klienten erarbeitet und sind abhängig vom jeweiligen autismusbedingten Unterstützungsbedarf. Für diese Tätigkeit ist zwar erforderlich, dass die Klägerin hinter dem Leitbild und den Zielen, welche der Beklagte verfolgt, steht und diese umsetzt. Zwischen der beruflichen Anforderung der Kirchengliederung und der Tätigkeit der Klägerin als Heilerziehungspflegerin ergibt sich jedoch dadurch kein direkter Zusammenhang. Vielmehr ist Hauptaufgabe der Klägerin die Betreuung, Begleitung und Förderung von Menschen mit Autismus auf fachgerechte und aktivierende Weise als Bezugsbetreuerin unter Anwendung der Elemente

aus dem TEACCH-Ansatz und unter Berücksichtigung der wissenschaftlichen Ansätze.

- cc) Soweit der Beklagte einwendet, dass in allen Angeboten des Beklagten Andachten und teilweise auch Gottesdienste stattfinden, der Beklagte das Kirchenjahr mit seinen Festen lebe und das Diakonische in seiner Einrichtung sichtbar und erlebbar machen wolle, ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin durchaus bereit ist, an einrichtungsinternen Veranstaltungen wie zum Beispiel Andachten und Gottesdiensten teilzunehmen und auch christliche Feste zu feiern. Die Klägerin betrachtet dies als Umsetzung ihres Berufsethos, welcher auf einer klientenzentrierten lebensweltorientierten sozialen Arbeit beruhe. Dies führt jedoch nicht dazu, dass die Aufgaben der Klägerin im Bereich der Verkündigung, Seelsorge oder evangelischen Bildung liegen. Entscheidend bleibt die Arbeit mit erwachsenen Menschen aus dem autistischen Spektrum in deren Lebensalltag. So sieht auch das Personalentwicklungskonzept von W bei der Qualifikation der Mitarbeiter als entscheidend an, dass ausgebildetes Fachpersonal eingestellt wird und dass Fortbildungen und Schulungen auf aktuellem wissenschaftlichen Stand und zum TEACCH Ansatz absolviert werden.
- dd) Zwar haben die staatlichen Gerichte die Legitimität des Ethos der jeweils betroffenen Religionsgemeinschaft auch nach Unionsrecht grundsätzlich nicht zu beurteilen. Es bleibt vielmehr die alleinige Angelegenheit der jeweiligen Religionsgesellschaft festzulegen, wie die jeweilige Glaubenslehre zu interpretieren ist und welcher Angebote und Dienste es zur Verwirklichung dieser Glaubenslehre bedarf, sowie in welcher Organisationsform die konkrete Umsetzung erfolgt. Bedienen sich kirchliche Einrichtungen, wie der Beklagte vorliegend, jedoch für die Ausgestaltung ihrer Beschäftigungsverhältnisse des staatlichen Rechts, führt dies auch unionsrechtlich nicht etwa automatisch zu einer Nichtanwendbarkeit der Grundsätze des kirchlichen Arbeitsrechts. Es hat lediglich ein Ausgleich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts mit dem Recht der Arbeitnehmer stattzufinden, vor Diskriminierung geschützt zu werden (BAG, Urteil vom 20.02.2019, 2 AZR 746/14).

Das Selbstbestimmungsrecht für sich allein betrachtet kann eine Benachteiligung nach § 9 Abs. 2 AGG daher nicht rechtfertigen. Gerechtfertigt wäre die berufliche Anforderung vorliegend nur dann gewesen, wenn der Beklagte im Licht

der tatsächlichen Umstände des Einzelfalles dargetan hätte, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung seines Ethos oder seines Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich war, so dass sich die Anforderung tatsächlich als notwendig erwiesen hätte. Dies ist vorliegend nicht der Fall, da es nicht zu den Aufgaben der Klägerin als Heilerziehungspflegerin gehört, im Rahmen der autistischen Wohngruppe für die evangelische Kirche bzw. den Beklagten das Selbstbestimmungsrecht auszuüben. Der Beklagte vermochte nicht darzulegen, dass bei Weiterbeschäftigung der konfessionslosen Klägerin die wahrscheinliche und erhebliche Gefahr besteht, dass sein Ethos beeinträchtigt würde. Bei der alltäglichen Arbeit der Klägerin erscheint es nicht notwendig, dass sie das Selbstverständnis der Beklagten nach außen bekundet. Die Klägerin leistet keinen seelsorgerischen Beistand und auch keine Lebenshilfe, entscheidend ist die Alltagsbewältigung der Klienten. Die konkreten Assistenzleistungen der Klägerin sind abhängig vom jeweiligen autismusbedingten Unterstützungsbedarf. Die Klägerin ist dabei weder als Diakonin noch Theologin tätig. Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass hierfür beim Beklagten entsprechende Dienste und Angebote existieren, zum Beispiel ein theologischer Dienst, Gottesdienstangebote und auch ein psychologischer Dienst. Um die sozialarbeiterische Unterstützung zu leisten, stellt die Kirchengliederung keine wesentliche Anforderung dar. Entscheidend ist, dass der Beklagte den von ihm betreuten Menschen das für die spezifischen Bedürfnisse erforderliche Fachpersonal zur Seite stellt.

- ee) Etwas Anderes ergibt sich auch nicht aus den Umständen der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten der Klägerin. Die Betreuung, Anleitung und Förderung von Menschen mit einer Störung aus dem autistischen Spektrum steht inhaltlich in keinem Zusammenhang zum Sendungsauftrag des Beklagten. Die Klägerin nimmt auch keinerlei Repräsentationsfunktionen wahr, die eine besondere Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung sowie die Glaubwürdigkeit der Kirche hätten. Die Klägerin hat in ihrer täglichen Arbeit konkrete projektbezogene Vorgaben, die sich aus der Konzeption des W ergeben. Zu den Aufgaben der Klägerin gehört es jedoch nicht, im Rahmen der Arbeit mit den autistischen Erwachsenen für die evangelische Kirche bzw. den Beklagten das Selbstbestimmungsrecht auszuüben. Die Tätigkeit einer Heilerziehungspflegerin in einer autistischen Wohngruppe ist für die Bekundung des Ethos der evangelischen Kirche bzw. des Beklagten nicht von solcher Bedeutung, dass die

geforderte berufliche Anforderung der Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche notwendig erscheint.

3. Nachdem bereits ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB nicht vorliegt, kann die Frage, ob die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß angehört wurde dahinstehen.

II.

Die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 08.11.2018 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien ebenfalls nicht beendet. Die Kündigung des Beklagten ist weder durch Gründe im Verhalten noch in der Person der Klägerin im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG bedingt. Es fehlt an einem kündigungsrelevanten Verstoß der Klägerin gegen eine vertragliche Loyalitätspflicht. Insoweit wird auf die Ausführungen unter 1.Ziff. 1,2 Bezug genommen.

III.

Angesichts der Unwirksamkeit der Kündigungen vom 28.10.2018 und 09.11.2018 und dem damit einhergehenden Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses war die Beklagte antragsgemäß zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen. Dies ergibt sich aus dem allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch, der nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS, Beschluss vom 27.02.1985, Az GS 1/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) bei unwirksamer Kündigung grundsätzlich besteht, wenn nicht ausnahmsweise Arbeitgeberinteressen an der Nichtbeschäftigung vorhanden sind, die die Interessen des Arbeitnehmers an der Durchsetzung des Beschäftigungsanspruchs überwiegen. Vorliegend sind solche ausnahmsweise überwiegenden Arbeitgeberinteressen nicht ersichtlich.

IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO. Der voll umfänglich unterlegene Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes ergibt sich aus §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 2 GKG. Klageantrag Ziff. 1 wurde mit dem Vierteljahresentgelt bewertet, für den Weiterbeschäftigungsantrag wurde ein Bruttomonatsgehalt angesetzt.