

**Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Fünfte Sektion**  
**Anonymisierte nichtamtliche Übersetzung aus dem Französischen**

Quelle: Bundesministerium der Justiz, Berlin

03/02/11 Rechtssache S. gegen DEUTSCHLAND (Individualbeschwerde Nr. 18136/02)

RECHTSSACHE S. ./ DEUTSCHLAND

(Individualbeschwerde Nr. 18136/02)

URTEIL

STRASSBURG

3. Februar 2011

*Dieses Urteil wird nach Maßgabe des Artikels 44 Absatz 2 der Konvention endgültig. Es wird gegebenenfalls noch redaktionell überarbeitet.*

## In der Rechtssache S. ./I. Deutschland

hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (Fünfte Sektion) als Kammer, die sich zusammensetzt aus

Peer Lorenzen, *Präsident*,  
 Mark Villiger,  
 Isabelle Berro-Lefèvre,  
 Mirjana Lazarova Trajkovska,  
 Zdravka Kalaydjieva,  
 Ganna Yudkivska, *Richterinnen und Richter*,  
 Eckart Klein, *Richter ad hoc*,  
 und von Claudia Westerdiek, *Sektionskanzlerin*,

nach Beratung in nicht öffentlicher Sitzung am 11. Januar 2011

das folgende Urteil erlassen, das an diesem Tag angenommen worden ist:

## VERFAHREN

1. Dem Fall liegt eine gegen die Bundesrepublik Deutschland gerichtete Beschwerde (Nr. 18136/02) zugrunde, die die deutsche Staatsangehörige S. („die Beschwerdeführerin“) beim Gerichtshof aufgrund des Artikels 34 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten („die Konvention“) am 29. April 2002 erhoben hat.

2. Die Beschwerdeführerin wird vor dem Gerichtshof von Herrn Kleine-Cosack, Rechtsanwalt in Freiburg-im-Breisgau, vertreten. Die deutsche Regierung („die Regierung“) wird von ihrer Verfahrensbevollmächtigten, Frau A. Wittling-Vogel, *Ministerialdirigentin* im Bundesministerium der Justiz, vertreten.

3. Die Beschwerdeführerin behauptet, die von der Evangelischen Kirche gegen sie ausgesprochene Kündigung habe die Artikel 9 und 14 der Konvention verletzt.

4. Am 14. Mai 2008 hat der Präsident der Fünften Sektion beschlossen, der Regierung die Beschwerde zu übermitteln. In Einklang mit Artikel 29 Absatz 3 der Konvention ist ferner beschlossen worden, dass die Kammer über die Zulässigkeit und die Begründetheit der Rechtssache zeitgleich entscheidet.

5. Infolge der Verhinderung der für Deutschland gewählten Richterin Frau R. Jaeger hat die Regierung am 17. Juni 2008 Herrn Professor Eckart Klein benannt, um als Richter ad hoc mitzuwirken (Artikel 27 Absatz 2 der Konvention und Artikel 29 Absatz 1 der Verfahrensordnung).

6. Sowohl die Regierung als auch die Beschwerdeführerin haben schriftliche Stellungnahmen vorgelegt. Der Kanzlei sind ebenfalls gemeinsame Stellungnahmen der Evangelischen Landeskirche in Baden und der Evangelischen Kirche in Deutschland übermittelt worden, deren Teilnahme am schriftlichen Verfahren vom Präsidenten gebilligt worden ist (Artikel 36 Absatz 2 der Konvention und Artikel 44 Absatz 2 der Verfahrensordnung). Die Parteien haben auf diese Stellungnahmen erwidert (Artikel 44 Absatz 5 der Verfahrensordnung).

## SACHVERHALT

### I. DIE UMSTÄNDE DES FALLES

7. Die Beschwerdeführerin ist 1964 geboren und in K. wohnhaft.

8. Im Mai 1997 nahm die Beschwerdeführerin, die dem römisch-katholischen Glaubensbekenntnis angehört, ihre Tätigkeit als Erzieherin in einer Kindertagesstätte auf, die der Evangelischen Kirchengemeinde in Pforzheim untersteht.

9. Ihr Arbeitsvertrag vom 16. Mai 1997 sah eingangs vor:

„Der Dienst in Kirche und Diakonie ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Arbeitgeber leisten ihre beruflichen Dienste in dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre dienst-

und arbeitsrechtliche Stellung eine Dienstgemeinschaft. Auf dieser Grundlage wird nachstehender Vertrag geschlossen (...)"

§ 2 Buchstabe b) des Vertrags sah vor, dass auf das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin die Arbeitsrechtsregelungen über die Grundlage der Dienstverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Landeskirche in Baden und der dortigen Diakonie anwendbar sind („die Arbeitsrechtsregelungen“) (siehe unten Randnummer 21). § 9 des Vertrags, der die Bestimmung von § 9 der Arbeitsrechtsregelungen wörtlich übernahm, sah die Möglichkeit des Arbeitgebers zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund vor.

10. Am 26. Oktober 1998 wurde die Beschwerdeführerin zur Wahrnehmung der Leitungsfunktion in einen Kindergarten abgeordnet, der einer anderen evangelischen Kirchengemeinde der Stadt unterstand. Den Feststellungen der innerstaatlichen Gerichte zufolge belief sich ihr Bruttomonatsgehalt auf ca. 4.200 DM.

11. Am 3. Dezember 1998 wurde die Evangelische Kirche durch einen anonymen Hinweis davon unterrichtet, dass die Beschwerdeführerin Mitglied der „Universalen Kirche/Bruderschaft der Menschheit“ (im Folgenden „Die Universale Kirche“) sei und für diese Einführungskurse („Primary-Lessons“) anbiete.

12. Die Beschwerdeführerin wurde am 14. Dezember 1998 im Beisein der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung angehört. Am nächsten Tag erfolgte eine Erörterung zwischen der Beschwerdeführerin und Vertretern der Evangelischen Kirche sowie der Mitarbeitervertretung, im Laufe derer die Sache geprüft wurde. Am 16. Dezember 1998 sprach die Evangelische Kirche nach Zustimmung der Mitarbeitervertretung die außerordentliche Kündigung der Beschwerdeführerin zum 1. Januar 1999 aus.

13. Am 7. Januar 1999 rief die Beschwerdeführerin das Arbeitsgericht Pforzheim an, um festzustellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung nicht aufgehoben worden ist.

14. Das Arbeitsgericht wies die Klage der Beschwerdeführerin am 24. Februar 1999 mit der Begründung ab, sie habe ihre Loyalitätspflichten gegenüber der Evangelischen Kirche verletzt. Nach Auffassung des Gerichts stellte dieses Versäumnis gemäß § 626 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs einen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar (siehe

Randnummer 20 unten). Unter Verweis auf die in der Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 dargelegten Kriterien (*ibidem*) hob das Gericht hervor, dass die Beschwerdeführerin aufgrund des Arbeitsvertrages und der anwendbaren Arbeitsrechtsregelungen der Evangelischen Landeskirche weder zur Mitgliedschaft noch Mitarbeit in Organisationen berechtigt sei, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit im Widerspruch zu dem Auftrag der Evangelischen Kirche stehen. Diese habe das Recht, ihren Mitarbeitern aufzuerlegen, sich bestimmter Tätigkeiten zu enthalten, durch welche die Loyalität zur Kirche in Frage gestellt werden, und auf beruflichem Gebiet wie auch bei der Lebensführung ein Verhalten zu offenbaren, das mit diesen Erfordernissen in Einklang steht. Das Gericht stellte fest, dass die Beschwerdeführerin in den Jahren 1998 und 1999 gegenüber der Universalen Kirche Erklärungen unterzeichnet hatte, wonach sie sich verpflichtete, „dass sie vorbehaltloses Vertrauen zu den Meistern der Weisheit und ihren Lehren habe“ und „unerschütterlichen Gehorsam gegenüber ihren Wünschen in allen Angelegenheiten, die mit ihrer fortschreitenden geistigen Entwicklung verbunden sind, zeige“. Es war der Ansicht, dass die Frage, ob und inwieweit die von der Universalen Kirche vertretenen Lehren im Widerspruch zur christlichen Lehre stehen, dahingestellt bleiben könne. Die Beschwerdeführerin habe in der Tat durch ihre Erklärung, dass sie daran Anteil leisten wolle, um das Fundament zu errichten, auf welchem sich die Universale Kirche „siegreich“ erheben sollte, um den höchsten Rang für ein dauerhaftes neues Zeitalter einzunehmen, eindeutig ihre Absicht unter Beweis gestellt, das Missionsstreben der Universalen Kirche zu fördern und diese über andere Kirchen zu stellen. Dem Gericht zufolge hat sie insoweit keine Gewähr mehr dafür geboten, dass sie in ihrer dienstlichen wie auch privaten Lebensführung die Ideale der evangelischen oder katholischen Kirche wahrte; indem sie behauptete, dass ihre Mitgliedschaft in einer weiteren christlichen Kirche für die Universale Kirche kein Problem darstelle, würde sie verkennen, dass als maßgeblicher Standpunkt hier derjenige der Evangelischen Kirche gelte.

Das Gericht fügte hinzu, dass bei der im Rahmen des § 626 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs vorzunehmenden Interessenabwägung einerseits zu berücksichtigen sei, dass die Beschwerdeführerin nicht nur passives Mitglied der Universalen Kirche sei, sondern auch nach außen werbend für diese auftrete und sogar Einführungskurse anbiete, und dass andererseits ihr Arbeitsverhältnis zur Evangelischen Kirche erst seit Mai 1997 bestehe, also relativ kurze Zeit.

15. Am 30. September 1999 gab das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg der Berufung der Beschwerdeführerin statt. Es hat zwar den Schlussfolgerungen des

Arbeitsgerichts zugestimmt, wonach eine fortbestehende Loyalitätsverletzung vorliege und die Lehren und Zielsetzungen der Universalen Kirche mit den wesentlichen Glaubenssätzen und dem Selbstverständnis der Evangelischen Kirche unvereinbar seien (insbesondere in Bezug auf Themen wie die Reinkarnation und die Anerkennung der großen Lehrer anderer Religionen), vertrat aber die Auffassung, dass diese Verstöße nicht zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigten, denn diese könne nach dem eigenen Selbstverständnis der Evangelischen Kirche nur durch eine grobe Verletzung der Loyalitätspflichten gerechtfertigt werden, wodurch die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in grober und erheblicher Weise gefährdet würde. Es war der Auffassung, man hätte also von der Evangelischen Kirche erwarten können, dass sie die Beschwerdeführerin bis zum Ablauf der Frist weiterbeschäftigt, die bei ordentlichen Kündigungen Gültigkeit hat. Soweit die Evangelische Kirche geltend gemacht habe, dass die Beschwerdeführerin die Ansichten der Universalen Kirche gegenüber den Kindern des Kindergartens angewendet habe, war das Landesarbeitsgericht der Meinung, dass diese neuen Aspekte vor dem Gericht nicht geltend gemacht werden könnten, weil sie nicht Gegenstand der Erörterungen gewesen sind, die am 14. und 15. Dezember 1998 mit der Beschwerdeführerin geführt wurden.

16. Am 21. Februar 2001 hob das Bundesarbeitsgericht das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf und wies die Klage der Beschwerdeführerin ab. Unter Bezugnahme auf die Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 (2 BvR 1703/83, 1718/83 und 856/84), der es gefolgt ist, erachtete das Gericht, dass das Landesarbeitsgericht nicht alle maßgeblichen Umstände der Sache berücksichtigt, sondern sich ausschließlich auf die Mitgliedschaft der Beschwerdeführerin zur Universalen Kirche und ihr offenes Bekenntnis hierzu gestützt habe. Es hob hervor, die Beschwerdeführerin habe nicht nur Einführungskurse angeboten, sondern sei auch als Ansprechpartnerin in einem Anmeldungsschreiben für Grundkurse für „höheres geistiges Lernen“ benannt worden. Demzufolge lag nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ein erheblich gravierenderer Loyalitätsverstoß im Sinne von § 6 Absatz 3 der Arbeitsrechtsregelungen vor, als die bloße Mitgliedschaft in der Universalen Kirche, zumal aus der Anhörung vom 14. Dezember 1998 und der starren Haltung der Beschwerdeführerin hervorgegangen sei, dass diese nicht bereit war, ihre Lehrtätigkeit künftig aufzugeben. Das Bundesarbeitsgericht vertrat auch die Auffassung, das Landesarbeitsgericht habe die Dauer der Bindung der Beschwerdeführerin an die Universale Kirche nicht berücksichtigt. Es legte dar, die Evangelische Kirche, die behauptete, niemand könne in Gewissensdingen längere Zeit zwei Herren dienen, habe zu Recht befürchten müssen, dass der Einsatz der

Beschwerdeführerin Auswirkungen auf ihre Arbeit im Kindergarten haben würde, in dessen Räumlichkeiten ein Seminar der Universalen Kirche für höheres geistiges Lernen und zur Bedeutung, die Gesetze und Weisheiten des Lebens in Kindergärten, Schulen und Universitäten bekannt zu machen, abgehalten werden sollte.

Das Bundesarbeitsgericht hob zudem hervor, die Beschwerdeführerin habe bei der Einstellung ihre Mitgliedschaft in der Universalen Kirche verschwiegen. Es war der Ansicht, man hätte von ihr erwarten können, dass sie die Evangelische Kirche hierüber informiert, um eine Lösung für mögliche Loyalitätskonflikte zu finden. Es fügte hinzu, bei der Beantwortung der Frage, ob die ausgesprochene außerordentliche Kündigung gerechtfertigt gewesen sei, müsse dem Interesse der Evangelischen Kirche, sich in der Öffentlichkeit und vor allem gegenüber den Eltern der Kindergartenkinder glaubwürdig zu verhalten, eine wesentliche Bedeutung zukommen; auch müsse vermieden werden, dass die Kinder von einer Erzieherin beeinflusst werden, die einem Bekenntnis angehört, das im Widerspruch zu den Glaubenssätzen der Evangelischen Kirche steht und zwar unabhängig davon, ob es schon konkrete Vorkommnisse auf diesem Gebiet gegeben habe. Es stellte schließlich fest, die verhältnismäßig kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses und das jugendliche Alter der Beschwerdeführerin hätten auch berücksichtigt werden müssen.

17. Da der Sachverhalt hinreichend aufgeklärt sei und das Bundesarbeitsgericht die Sache abschließend entscheiden könne, indem es sich die Schlussfolgerungen des Arbeitsgerichts zu eigen mache, erachtete es nicht für notwendig, die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Es verwies darauf, dass die Beschwerdeführerin, soweit sie sich auf ihre Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit nach Artikel 4 des Grundgesetzes berufe, nicht das Recht habe, diese im Gegensatz zu ihren nach dem Arbeitsvertrag übernommenen Loyalitätspflichten in der von ihr praktizierten Art und Weise innerhalb eines Arbeitsverhältnisses mit einer anderen Religionsgemeinschaft zu verwirklichen. Das Urteil wurde dem Rechtsanwalt der Beschwerdeführerin am 26. Juli 2001 zugestellt.

18. Am 20. August 2001 legte die Beschwerdeführerin, die von dem Rechtsanwalt vertreten wurde, der sie ebenfalls vor dem Gerichtshof vertritt, Verfassungsbeschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht ein. Auf Seite 1 dieser Beschwerde und in dem Abschnitt zur Begründetheit dieses Vorgehens (S. 18) waren als vermeintlich verletzte Grundrechte die Artikel 4 Absatz 1 (Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit) und Artikel 12 Absatz 1 (Berufsfreiheit) des Grundgesetzes aufgeführt. Auf Seite 25 lauteten die Schlussfolgerungen

im Hinblick auf die Verletzung von Artikel 4 Absatz 1 des Grundgesetzes unter der Überschrift „Mitgliedschaft“ wie folgt:

„Das BAG [Bundesarbeitsgericht] lässt [...] außer Acht, dass die Beschwerdeführerin auch Mitglied der Römisch-Katholischen Kirche ist; diese Mitgliedschaft hätte jedoch ebenfalls zur Verletzung der Loyalitätspflicht führen müssen, was aber weder seitens des Arbeitgebers noch der Gerichte behauptet wird. Die Differenzen zwischen den beiden großen [evangelischen und katholischen] Kirchen sind nach wie vor erheblich und es bleibt [also] unerklärlich, warum nur in der Mitgliedschaft in der Universalen Kirche eine Verletzung der Loyalitätspflicht liegen soll.

Mit der „Abstempelung“ der Universalen Kirche im Gegensatz zur Römisch-Katholischen Kirche verkennt das BAG [Bundesarbeitsgericht] letztlich in verfassungswidriger Weise, dass das Grundgesetz [...] in Art. 4 I, II GG die Anhänger aller Religionsgemeinschaften schützt; es privilegiert nicht bestimmte Religionen, weil es insoweit neutral ist“.

19. Am 7. März 2002 nahm das Bundesverfassungsgericht durch eine mit drei Richtern besetzte Kammer die Verfassungsbeschwerde der Beschwerdeführerin nicht zur Entscheidung an (1 BvR 1962/01). Unter Hinweis darauf, dass diese eine Verletzung ihrer Grundrechte aus Artikel 4 Absatz 1 und 12 Absatz 1 des Grundgesetzes geltend gemacht habe, war es der Ansicht, dass der Verfassungsbeschwerde keine grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedeutung zukomme. Es hob hervor, die Arbeitsgerichte seien von der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ausgegangen (siehe unten Randnummer 20). Die Verfassungsbeschwerde werfe insoweit keine neuen verfassungsrechtlichen Fragen auf. Das Bundesverfassungsgericht führte aus, dass die Beschwerdeführerin, soweit sie die Auffassung vertrete, dass ihr Verhalten und ihre Aktivitäten für die Universale Kirche keine schwerwiegende Verletzung von Loyalitätspflichten gegenüber ihrem kirchlichen Arbeitgeber sei, diese Rechtsprechung nicht in Frage stellen, sondern sich nur darüber beschweren würde, wie ihre Grundrechte gegenüber dem Selbstbestimmungsrecht der Evangelischen Kirche abgewogen worden seien. Es war der Auffassung, das Bundesarbeitsgericht habe bei der Abwägung der auf dem Spiel stehenden Interessen die Rechte der Beschwerdeführerin auf Glaubens- und Gewissensfreiheit berücksichtigt, und das Ergebnis stehe in Einklang mit den vom Bundesverfassungsgericht festgelegten Kriterien bezüglich der Kontrolle von Gerichtsentscheidungen.

## II. DAS EINSCHLÄGIGE INNERSTAATLICHE UND GEMEINSCHAFTLICHE RECHT UND

## DIE EINSCHLÄGIGE INNERSTAATLICHE UND GEMEINSCHAFTLICHE PRAXIS

### **A. Die Gesetzesbestimmungen des Staates, die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und das Gemeinschaftsrecht**

20. Das im vorliegenden Fall einschlägige innerstaatliche und gemeinschaftliche Recht und das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 sind in den Urteilen *O. ./.* *Deutschland* (Nr. 425/03, 23. September 2010, Rdnrn. 24-27) und *S. ./.* *Deutschland* (Nr. 1620/03, 23. September 2010, Rdnrn. 30-42) dargelegt.

### **B. Die Arbeitsrechtsregelungen der Evangelischen Kirche**

21. § 6 Absatz 3 der Arbeitsrechtsregelungen über die Grundlage der Dienstverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 6. April 1984 lautet wie folgt:

„Der Mitarbeiter ist zur Loyalität der evangelischen Kirche gegenüber verpflichtet. Dies schließt die Mitgliedschaft und Mitarbeit in Organisationen aus, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit im Widerspruch zu dem Auftrag der Kirche stehen“.

§ 9 der Arbeitsrechtsregelungen sieht Folgendes vor:

„Der Anstellungsträger kann das Dienstverhältnis durch Kündigung aus wichtigem Grund beenden, wenn der Mitarbeiter in grober und die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes erheblich beeinträchtigender Weise gegen die Pflichten eines kirchlichen Mitarbeiters im Dienst oder in der Lebensführung verstößt oder aus der evangelischen Kirche austritt.“

## RECHTLICHE WÜRDIGUNG

### **I. DIE BEHAUPTETE VERLETZUNG DES ARTIKELS 9 DER KONVENTION**

22. Die Beschwerdeführerin rügt die Modalitäten der Abwägung der in Rede stehenden Interessen seitens des Bundesarbeitsgerichts, dem sie vorwirft, das Selbstbestimmungsrecht

der Evangelischen Kirche zum Nachteil ihres Rechts auf Religionsfreiheit bevorzugt zu haben. Sie macht Artikel 9 der Konvention geltend, der wie folgt lautet:

„(1) Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu wechseln, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder gemeinsam mit anderen öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht oder Praktizieren von Bräuchen und Riten zu bekennen.

2) Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen, darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind (...) zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.“

23. Die Regierung bestreitet diese Behauptung.

#### **A. Zur Zulässigkeit**

24. Der Gerichtshof stellt fest, dass diese Rüge nicht offensichtlich unbegründet im Sinne von Artikel 35 Absatz 3 Buchstabe a der Konvention ist. Er stellt ferner fest, dass in Bezug auf die Rüge kein anderer Unzulässigkeitsgrund vorliegt. Sie ist daher für zulässig zu erklären.

#### **B. Zur Hauptsache**

##### *1. Das Vorbringen der Parteien*

##### **a) Die Beschwerdeführerin**

25. Die Beschwerdeführerin rügt einen Eingriff in die Ausübung ihres Rechts auf Religionsfreiheit durch einerseits die staatlichen Gerichte und andererseits die Evangelische Kirche wegen deren Status als öffentlich-rechtliche Körperschaft und sie rügt die öffentliche Finanzierung und die Monopolstellung der Kirchen in Deutschland, die 1,3 Millionen Menschen beschäftigen würden.

26. Die Betroffene behauptet, die gegen sie ausgesprochene Kündigung habe keine gesetzliche Grundlage nach deutschem Recht. In diesem Zusammenhang behauptet sie, dass einzig ein schwerwiegendes berufliches Fehlverhalten wie eine strafrechtliche Verurteilung einen wichtigen Kündigungsgrund im Sinne des § 626 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs darstellen könne. Hingegen könne einem Arbeitnehmer, der sich an seinem Arbeitsplatz tadellos verhalte, nicht aus wichtigem Grund gekündigt werden.

27. Die Beschwerdeführerin behauptet ferner, die Arbeitsgerichte hätten die in Rede stehenden Interessen nahezu willkürlich zu Gunsten des kirchlichen Arbeitgebers abgewogen. Nach ihrer Ansicht genießen die Kirchen in Deutschland bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten einen größeren Schutz als die Arbeitnehmer, obwohl die Gesellschaft immer weniger religiös geprägt und der Einfluss der Kirchen in erheblichem Maße zurückgegangen sei. Die Religionsfreiheit müsse aber als individuelles Grundrecht gegenüber dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, das von diesem Individualrecht nur abgeleitet sei, Vorrang genießen.

28. Die Beschwerdeführerin hebt auch hervor, die vorliegende Sache betreffe weder einen Geistlichen noch eine mit religiösen Funktionen betraute Person, sondern nur eine Erzieherin in einem Kindergarten. Nach Ansicht der Betroffenen sollten den Arbeitnehmern, die in kirchlichen Einrichtungen beschäftigt und Teil der sozialen Tätigkeit von Kirchen sind, im Gegensatz zu Personen, die Funktionen im innerkirchlichen Bereich ausüben, keine uneingeschränkten Loyalitätspflichten durch die Kirchen auferlegt werden, zumal diese häufig eine Monopolstellung im Sozialsektor innehätten, was insbesondere für Kindergärten gelte, und auf diesem Gebiet fast gänzlich vom Staat finanziert würden.

29. Die Beschwerdeführerin behauptet schließlich, dass die Loyalitätsverpflichtungen, die eine Mitgliedschaft in einer Organisation ausschließen, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit im Widerspruch zum kirchlichen Arbeitgeber stehen, die Schranken nach Artikel 9 Absatz 2 der Konvention überschreiten. Sie behauptet, sie habe ihre Religionsfreiheit in diskreter Form außerhalb ihrer Berufstätigkeit ausgeübt, an ihrem Arbeitsplatz keine Proselytenmacherei betrieben und sie sei insbesondere niemals bestrebt gewesen, die Kinder im Kindergarten zu beeinflussen; sollte sie in der Tat Einführungskurse angeboten haben, die schließlich nicht stattgefunden hätten, so sei dies in einer anderen Stadt (Karlsruhe) gewesen. Außerdem habe sie als Erzieherin in einem Kindergarten keine Nähe zum Verkündigungsauftrag der Evangelischen Kirche und es gehöre nicht zu ihren

Arbeitspflichten, die Glaubens- und Lehrsätze dieser Kirche zu vermitteln. Die Beschwerdeführerin fügt hinzu, sie wäre niemals eingestellt worden, hätte sie ihren Arbeitgeber zu Beginn von ihrer Mitgliedschaft in der Universalen Kirche unterrichtet.

## **b) Die Regierung**

30. Die Regierung behauptet zunächst, dass die Evangelische Landeskirche in Baden trotz ihres Status als öffentlich-rechtliche Körperschaft nicht zur öffentlichen Gewalt zählt. Es liege daher kein Eingriff durch die staatliche Gewalt in die Rechte der Beschwerdeführerin vor. Die behauptete Verfehlung der Arbeitsgerichte könne demnach allein unter dem Aspekt der positiven Pflichten des Staates geprüft werden. Da es keinen gemeinsamen Standard der Konventionsstaaten auf diesem Gebiet gebe, sei der Gestaltungsspielraum weit, zumal es sich hier um einen Bereich handele, der mit religiösen Gefühlen, Traditionen und der Religion verbunden sei. Die Regierung erinnert übrigens daran, der Staat könne sich veranlasst sehen, die Freiheit zu beschränken, seine Religion zu bekennen, um die Interessen der unterschiedlichen in der Gesellschaft nebeneinander bestehenden Religionsgruppen zu versöhnen und die Achtung der Überzeugung jeder Person sicherzustellen.

31. Die Regierung führt sodann aus, die Arbeitsgerichte, vor denen die Beschwerdeführerin ihre Rechtsstreitigkeit habe anhängig machen können, hätten eine Streitsache zwischen zwei Rechtsinhabern entscheiden und das Interesse der Beschwerdeführerin und das Recht der Evangelischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbständig zu regeln, abwägen müssen. Nach Auffassung der Regierung ist das Arbeitsgericht bei der Anwendung der gesetzlichen Kündigungsvorschriften verpflichtet gewesen, die von der Evangelischen Kirche niedergelegten Grundsätze zu berücksichtigen, denn aufgrund ihres Selbstbestimmungsrechts sei es Sache der Kirchen und Religionsgemeinschaften selbst, die von ihren Angestellten mit dem Ziel der Wahrung ihrer Glaubwürdigkeit zu beachtenden Loyalitätsobliegenheiten zu definieren. Die Regierung erinnert daran, dass somit die Berücksichtigung kirchlicher Vorgaben nicht schrankenlos ist und die staatlichen Gerichte keine Vorgabe anwenden dürfen, die im Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung steht. Anders ausgedrückt: Die kirchlichen Arbeitgeber können nach Auffassung der Regierung ihren Arbeitnehmern zwar Loyalitätspflichten auferlegen, es steht ihnen aber nicht zu, Kündigungsgründe zu bestimmen; dies gehöre zur Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen zum Kündigungsschutz durch den Richter.

32. Die Regierung vertritt die Auffassung, die Arbeitsgerichte hätten diese Grundsätze im vorliegenden Fall angewandt. Sie ist insbesondere der Ansicht, das Bundesarbeitsgericht habe die Erwägungen wortgetreu befolgt, die das Bundesverfassungsgericht in seiner Grundsatzentscheidung von 1985 niedergelegt hat und die von der Europäische Kommission für Menschenrechte im Übrigen als konventionskonform akzeptiert worden sind (*R. ./.* *Deutschland*, Nr. 12242/86, Entscheidung der Kommission vom 6. September 1989, *Entscheidung und Berichte* 62, S. 151). Sie behauptet, die Arbeitsgerichte hätten die in Rede stehenden Interessen gebührend abgewogen, indem sie insbesondere darauf hinwiesen, dass die Bindung der Beschwerdeführerin an die Universale Kirche, die über eine bloße Mitgliedschaft hinausging, mit ihren beruflichen Pflichten unvereinbar und die Dauer ihrer Anstellung bei der Evangelischen Kirche relativ kurz gewesen sei. Sie unterstreicht die Tatsache, die Beschwerdeführerin habe ihren Arbeitsvertrag freiwillig abgeschlossen und somit Begrenzungen ihre Rechte akzeptiert, was vor dem Hintergrund der Konvention möglich sei. Ab dem Zeitpunkt ihrer Einstellung sei die Betroffene demnach davon unterrichtet gewesen, dass ihre Mitarbeit in der Universalen Kirche nicht möglich war, deren Zielsetzungen im Widerspruch zu denjenigen der Evangelischen Kirche stünden. Diese Loyalitätspflichten hätten die Religionsfreiheit der Beschwerdeführerin unweigerlich beeinflusst, insoweit als ihr Arbeitgeber eine Kirche war. Der Regierung zufolge muss schließlich eine evangelische Kirchengemeinde, die einen Kindergarten betreibt, von ihren Erzieherinnen erwarten können, dass sie während ihrer Arbeit Glaubensfragen thematisieren und im Sinne der evangelischen Kirche beantworten. Dieses Erfordernis sei für die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Arbeitgebers gegenüber der Öffentlichkeit und den eigenen Mitgliedern wesentlich und würde den Erwartungen der Eltern der Kindergartenkinder entsprechen.

33. Die Regierung behauptet, die Religionsgemeinschaften würden angesichts der Konvention denselben Schutz genießen wie Einzelpersonen. Solche Gemeinschaften seien auch besonderer Ausdruck der Existenzweise von Individuen. Es würde nicht darum gehen, dem Individuum oder einer Organisation einen Vorrang zu geben, sondern darum, sich gegen-überstehende Positionen gerecht und fair abzuwägen. Die Regierung weist schließlich darauf hin, die Kirchen würden – entgegen dem Vorbringen der Beschwerdeführerin – bei der Ausübung von Tätigkeiten im sozialen Bereich Fördermittel oder Zuschüsse von öffentlichen Stellen unter vergleichbaren Umständen wie andere Einrichtungen oder Verbände erhalten, die entsprechende Leistungen erbringen.

### **c) Die Drittbeteiligten**

34. Die Evangelische Landeskirche in Baden und die Evangelische Kirche in Deutschland pflichten den Argumenten der Regierung im Wesentlichen bei. Nach ihrer Ansicht ist die Selbständigkeit dieser Religionsgemeinschaften für die religiöse Pluralität einer demokratischen Gesellschaft unverzichtbar. Es sei Aufgabe der Kirchen, ihre Art der Organisation zu bestimmen und über die Bedeutung der Vorgaben für sie und ihre Mitglieder zu entscheiden. Diese Vorgaben müssten als Bestandteil der Identität der Kirche von den staatlichen weltlichen Behörden beachtet werden, selbst in den Fällen, in denen strengere Standards im Hinblick auf das weltliche Recht und die weltlichen Überzeugungen Anwendung finden könnten. Außerdem könne eine Person, welche die Anschauung ihres kirchlichen Arbeitgebers nicht teilt, einen anderen Arbeitsplatz finden und ihr Bekenntnis beibehalten, wohingegen eine Kirche ihre Anschauung nicht ändern könne. Sollte sie weiterhin Personen beschäftigen müssen, deren Bekenntnis mit demjenigen der Kirche unvereinbar ist, würde sie ihre Identität verlieren.

35. Die Drittbeteiligten legen dar, ihre Aktivitäten im sozialen Bereich seien Ausdruck der Ausübung ihrer Religionsfreiheit. Außerdem müssten ihre Beschäftigten grundsätzlich einer der Evangelischen Kirchen angehören, die entweder Mitglied der Evangelischen Kirche in Deutschland oder der Gemeinschaft der Evangelischen Kirchen in Europa ist. Sollte die Art des Arbeitsplatzes dies gestatten, hätten die einer anderen christlichen Kirche angehörenden Personen die Möglichkeit zur Einstellung. Was die Tätigkeit in einem Kindergarten anbelangt, so könne eine Person, die einer freien Evangelischen Kirche, z. B. den Baptistischen Kirchen, angehört, eingestellt werden, sofern sie sich verpflichtet, das evangelische Verständnis der Taufe zu akzeptieren. Außerdem könnten Personen, die keiner Kirche angehören, eine Beschäftigung finden, wenn ihr Tätigkeitsbereich außerhalb jeglichen Verkündigungsauftrags angesiedelt ist (Küchendienst, Reinigung, verwaltungsmäßige Unterstützung usw.).

### *2. Die Würdigung des Gerichtshofs*

36. Der Gerichtshof erinnert daran, dass die Religionsfreiheit zwar zunächst mit der inneren Überzeugung zusammenhängt, sie aber darüber hinaus impliziert, die eigene Religion einzeln oder gemeinsam mit anderen öffentlich oder privat zu bekennen. Außerdem schließt die Religionsfreiheit grundsätzlich das Recht ein zu versuchen, andere Menschen

beispielsweise durch Unterricht zu überzeugen, weil ansonsten die Gefahr besteht, dass die Freiheit, seine Religion zu wechseln, wirkungslos bleibt. Der Gerichtshof erinnert auch daran, dass im Gegensatz zum Absatz 2 von Artikel 8, 10 und 11 derjenige von Artikel 9 nur auf die Freiheit abzielt, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen. So postuliert Artikel 9 Absatz 2, dass in einer demokratischen Gesellschaft, in der mehrere Glaubensbekenntnisse innerhalb einer Bevölkerung nebeneinander bestehen, es sich als notwendig erweisen kann, diese Freiheit zu beschränken, um die Interessen unterschiedlicher Gruppen zu versöhnen und die Achtung der Überzeugung des Einzelnen sicherzustellen (siehe u.a. *Kokkinakis ./. Griechenland*, 25. Mai 1993, Rdnrn. 31-33, Serie A Bd. 260-A).

37. Der Gerichtshof stellt im vorliegenden Fall zunächst fest, dass die Beschwerdeführerin nicht staatliches Handeln rügt, sondern den Umstand, dass der Staat ihr Recht auf Religionsfreiheit nicht gegen den Eingriff ihres Arbeitgebers geschützt hat. Hierzu macht er gleich zu Beginn darauf aufmerksam, dass die Evangelische Kirche in Baden trotz ihres Status als öffentlich-rechtliche Körperschaft nach deutschem Recht keine hoheitlichen Rechte ausübt (vgl. vorgenannte Entscheidung *R.*, und auch entsprechend *Finska Församlingen i Stockholm und Teuvo Hautaniemi ./. Schweden*, Entscheidung der Kommission vom 11. April 1996, Nr. 24019/94, und *Predota ./. Österreich* (Entsch.), Nr. 28962/95, 18. Januar 2000).

38. Der Gerichtshof ruft sodann in Erinnerung, dass zahlreiche Konventionsbestimmungen zwar im Wesentlichen darauf abzielen, den Einzelnen vor willkürlichen Eingriffen staatlicher Behörden zu schützen, es aber Schutzpflichten geben kann, die Bestandteil einer wirksamen Achtung der in Rede stehenden Rechte sind (*Özgür Gündem ./. Türkei*, Nr. 23144/93, Rdnr. 41, CEDH 2000-III). Er bekräftigt erneut, dass solche Schutzpflichten auch im Zusammenhang mit Artikel 9 geboten sein können (*Mitglieder (97) der Gemeinde der Zeugen Jehovas aus Gldani ./. Georgien*, Nr. 71156/01, Rdnr. 134, CEDH 2007-V). Diese Pflichten können Maßnahmen erforderlich machen, die der Achtung der Religionsfreiheit dienen und bis in die Beziehungen zwischen den Einzelnen untereinander reichen. Die Abgrenzung der positiven von den negativen Verpflichtungen des Staates aus Artikel 9 eignet sich zwar nicht für eine präzise Bestimmung, doch sind die anwendbaren Grundsätze durchaus vergleichbar.

In beiden Fällen ist insbesondere das zwischen dem Allgemeininteresse und den Interessen des Einzelnen herzustellende ausgewogene Gleichgewicht zu berücksichtigen, wobei der Staat in jedem Fall über einen Ermessensspielraum verfügt (siehe sinngemäß *Evans ./. Vereinigtes Königreich [GK]*, Nr. 6339/05, Rdnrn. 75-76, CEDH 2007-IV, vorgenannte

Entscheidung *R.*; siehe auch *Fuentes Bobo ./. Spanien*, Nr. 39293/98, Rdnr. 38, 29. Februar 2000).

39. Der Gerichtshof erinnert ferner daran, dass der dem Staat eingeräumte Gestaltungsspielraum weiter ist, wenn es innerhalb der Mitgliedstaaten des Europarats keinen Konsens über die Bedeutung der in Rede stehenden Interessen oder über die besten Mittel zu ihrem Schutz gibt. Der Spielraum ist ganz allgemein auch weit, wenn der Staat einen gerechten Ausgleich zwischen konkurrierenden privaten und öffentlichen Interessen oder verschiedenen konventionsrechtlich geschützten Rechten herbeizuführen hat (vorgenannte Rechtssache *Evans*, Rdnr. 77).

40. Die grundlegende Frage, die sich im vorliegenden Fall stellt, lautet demnach, ob der Staat im Rahmen seiner positiven Schutzpflichten aus Artikel 9 verpflichtet war anzuerkennen, dass der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit der von der Evangelischen Kirche ausgesprochenen Kündigung das Recht auf Achtung ihrer Religionsfreiheit zustand. Folglich hat der Gerichtshof bei der Prüfung der von den deutschen Arbeitsgerichten vorgenommenen Abwägung dieses Rechts der Beschwerdeführerin mit dem Recht der Evangelischen Kirche aus den Artikeln 9 und 11 zu ermitteln, ob das Maß des der Beschwerdeführerin gebotenen Schutzes ausreichend war oder nicht.

41. In dieser Hinsicht weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Religionsgemeinschaften traditionell und weltweit in Form organisierter Strukturen existieren; wenn die Organisation einer dieser Gemeinschaften in Rede steht, ist also Artikel 9 im Lichte des Artikels 11 der Konvention auszulegen, der die Vereinigungsfreiheit vor jeglichem ungerechtfertigten staatlichen Eingriff schützt. Die selbstbestimmte Existenz solcher Gemeinschaften, die für den Pluralismus in einer demokratischen Gesellschaft unverzichtbar ist, liegt im Zentrum des Schutzes, den Artikel 9 gewährleistet. Der Gerichtshof erinnert ferner daran, dass das Recht auf Religionsfreiheit im Sinne der Konvention außer in extremen Ausnahmefällen jegliche Beurteilung seitens des Staates im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit des religiösen Bekenntnisses oder die Art und Weise, in der es zum Ausdruck gebracht wird, ausschließt (*Hassan und Tchaouch ./. Bulgarien* [GK], Nr. 30985/96, Rdnrn. 62 und 78, CEDH 2000-XI). Geht es schließlich um Fragen über das Verhältnis zwischen Staat und Religionen, hinsichtlich derer in einer demokratischen Gesellschaft berechtigterweise tiefgreifende Divergenzen herrschen können, ist der Rolle der nationalen Entscheidungsträger besondere Bedeutung beizumessen (*Leyla Şahin ./. Türkei* [GK], Nr. 44774/98, Rdnr. 109, CEDH 2005-XI).

42. Der Gerichtshof stellt zunächst heraus, dass Deutschland, indem es ein Arbeitsgerichtssystem sowie ein Verfassungsgericht, das für die Kontrolle der durch die Arbeitsgerichte ergangenen Entscheidungen zuständig ist, eingerichtet hat, seine Schutzpflichten gegenüber den Rechtsuchenden im arbeitsrechtlichen Bereich erfüllt hat, in dem die Streitigkeiten die Rechte aus Artikel 9 der Konvention berühren können. Die Beschwerdeführerin hatte vorliegend auch die Möglichkeit, das Arbeitsgericht mit ihrer Sache zu befassen und prüfen zu lassen, ob die streitgegenständliche Kündigung unter dem Blickwinkel des staatlichen Arbeitsrechts unter Berücksichtigung des kirchlichen Arbeitsrechts rechtmäßig ist und dabei die widerstreitenden Interessen der Beschwerdeführerin und des kirchlichen Arbeitgebers abzuwägen (siehe sinngemäß S. ./ *Deutschland*, Nr. 1620/03, Rdnr. 59, CEDH 2010-... und O. ./ *Deutschland*, Nr. 425/03, Rdnr. 43, CEDH 2010-... (Auszüge)).

43. Der Gerichtshof merkt an, dass die Arbeitsgerichte sich umfassend auf die vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 4. Juni 1985 aufgestellten Grundsätze bezogen haben (siehe o. a. Sachen S., Rdnr. 35, oder O., Rdnr. 26). Sie haben insbesondere daran erinnert, dass die Anwendbarkeit des staatlichen Arbeitsrechts zwar nicht die Zugehörigkeit der Arbeitsverhältnisse zu den eigenen Angelegenheiten der Kirchen hindere, das Arbeitsgericht jedoch nur unter der Voraussetzung an die tragenden Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre kirchlicher Arbeitgeber gebunden sei, dass diese Lehre der Lehre der verfassten Kirchen Rechnung trägt und nicht im Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung steht.

44. Was die Anwendung dieser Kriterien im Fall der Beschwerdeführerin anbelangt, stellt der Gerichtshof fest, die Arbeitsgerichte hätten hervorgehoben, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihres Arbeitsvertrages und der entsprechenden Arbeitsrechtsregelungen weder zur Mitgliedschaft noch Mitarbeit in einer Organisation berechtigt war, deren Zielsetzungen mit dem Auftrag der Evangelischen Kirche im Widerspruch standen, die ihren Mitarbeitern auferlegen konnte, sich bestimmter Tätigkeiten zu enthalten, durch welche die Loyalität ihr gegenüber in Frage gestellt wird, und auf beruflichen Gebiet wie auch bei der Lebensführung ein Verhalten zu offenbaren, das mit diesen Erfordernissen in Einklang steht. Nach Auffassung der Arbeitsgerichte würde die Beschwerdeführerin angesichts der von ihr unterschriebenen Erklärungen und der Unvereinbarkeit der Lehren der Universalen Kirche mit denjenigen der Evangelischen Kirche nicht mehr die Gewähr bieten, dass sie die Ideale ihres Arbeitgebers achtet. In diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht

unterstrichen, die Beschwerdeführerin, die übrigens bei den Anhörungen vor ihrer Kündigung eine starre Haltung einnahm, sei nicht bloß Mitglied der Universalen Kirche gewesen, sondern habe Einführungskurse angeboten und würde als Ansprechpartnerin in einem Anmeldungsschreiben für Grundkurse für „höheres geistige Lernen“ fungieren. Die Evangelische Kirche habe zu Recht befürchten müssen, dass der Einsatz der Beschwerdeführerin Auswirkungen auf ihre Arbeit haben würde, zumal in den Räumlichkeiten des Kindergartens ein Seminar der Universalen Kirche zu einem pädagogischen Thema stattfinden sollte. Das Bundesarbeitsgericht hat daraus gefolgert, dass das Interesse der Beschwerdeführerin auf Weiterbeschäftigung demnach dem Interesse der Evangelischen Kirche weichen musste, der Öffentlichkeit und den Eltern der Kindergartenkinder gegenüber glaubwürdig zu bleiben und zu vermeiden, dass die Kinder von einer Erzieherin beeinflusst werden, die einem Bekenntnis im Widerspruch zu den Glaubenssätzen der Evangelischen Kirche als Betreiberin des Kindergartens angehört. Der Gerichtshof stellt auch fest, die Arbeitsgerichte hätten die verhältnismäßig kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses und das jugendliche Alter der Beschwerdeführerin berücksichtigt.

45. Der Gerichtshof stellt fest, die Gerichte hätten die Umstände des Falles gründlich geprüft und eine eingehende und umfassende Abwägung der in Rede stehenden widerstreitenden Interessen vorgenommen. Die Tatsache, dass sie der Auffassung waren, dass bei der Frage, inwieweit die Mitgliedschaft der Beschwerdeführerin in der Universalen Kirche mit ihrem Einsatz in der Evangelischen Kirche vereinbar war, der Standpunkt des kirchlichen Arbeitgebers maßgeblich war, und sie schließlich den Interessen der Kirche mehr Gewicht beigemessen haben als den Interessen der Beschwerdeführerin, kann nach Ansicht des Gerichtshofs eigentlich mit Blick auf die Konvention kein Problem aufwerfen (siehe o.a. Sache O., Rdnr. 49). In diesem Zusammenhang merkt der Gerichtshof an, dass nach den vom Bundesverfassungsgericht 1985 aufgestellten Grundsätzen, auf die sich die Arbeitsgerichte im vorliegenden Fall umfassend bezogen haben, das Arbeitsgericht nicht uneingeschränkt an die Vorgaben der Kirchen und Religionsgemeinschaften als Arbeitgeber gebunden ist, sondern dafür Sorge zu tragen hat, dass es bei der Anwendung dieser Vorgaben keinen Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung gibt und die Kirchen und Religionsgemeinschaften ihren Beschäftigten keine unannehmbaren Loyalitätspflichten auferlegen. Er stellt im Übrigen fest, das Bundesverfassungsgericht habe in seiner Entscheidung in der vorliegenden Sache die Ansicht vertreten, die Beschwerdeführerin würde die einschlägige ständige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, die sich aus der Grundsatzentscheidung von 1985 ableitet, nicht wirklich in Frage stellen, sondern vielmehr die Abwägung der Interessen in ihrem Fall rügen.

46. Der Gerichtshof hält die Schlussfolgerungen der Arbeitsgerichte für nicht unangemessen. Bei der Unterzeichnung ihres Arbeitsvertrages und insbesondere des § 2 Buchstabe b, der auf § 6 Absatz 3 der Arbeitsrechtsregelungen verwies, war sich die Betroffene nämlich bewusst oder musste sich dessen bewusst sein, dass ihre Mitgliedschaft in der Universalen Kirche und ihre Tätigkeiten zu deren Gunsten mit ihrem Einsatz in der Evangelischen Kirche unvereinbar waren (siehe sinngemäß *Ahtinen ./. Finnland*, Nr. 48907/99, Rdnr. 41, 23. September 2008). Die Tatsache, dass die in Rede stehende Kündigung sich auf ein Verhalten der Beschwerdeführerin außerhalb des beruflichen Umfelds stützte, dürfte im vorliegenden Fall unerheblich sein. Der Gerichtshof stellt fest, dass sich die besondere Art der beruflichen Anforderungen, die der Beschwerdeführerin auferlegt wurden, aus der Tatsache ergeben, dass sie von einem Arbeitgeber festgelegt wurden, dessen Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht (siehe die Richtlinie 78/2000/EG; o.a. Sachen *S.*, Rdnr. 40 oder *O.*, Rdnr. 27 und auch *Lombardi Vallauri ./. Italien*, Nr. 39128/05, Rdnr. 41, CEDH 2009-...). In diesem Zusammenhang ist er der Auffassung, die Arbeitsgerichte hätten hinlänglich nachgewiesen, dass die Loyalitätspflichten annehmbar waren, insoweit als sie darauf abzielten, die Glaubwürdigkeit der Evangelischen Kirche in der Öffentlichkeit und gegenüber den Eltern der Kindergartenkinder zu bewahren (siehe sinngemäß o.a. Sache *O.*, Rdnr. 51).

47. Angesichts des Ermessensspielraums des Staates im vorliegenden Fall (Rdnr. 39 oben) und insbesondere der Tatsache, dass die Arbeitsgerichte einen gerechten Ausgleich zwischen mehreren privaten Interessen herbeiführen mussten, erachtet der Gerichtshof, dass im vorliegenden Fall Artikel 9 der Konvention dem deutschen Staat nicht auferlegte, der Beschwerdeführerin einen höheren Schutz zu bieten.

48. Infolgedessen ist dieser Artikel vorliegend nicht verletzt worden.

## II. ZUR BEHAUPTETEN VERLETZUNG DES ARTIKELS 14 IN VERBINDUNG MIT ARTIKEL 9 DER KONVENTION

49. Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung des Artikels 14 in Verbindung mit Artikel 9 der Konvention. Sie führt aus, ihre ursprüngliche katholische Konfession habe niemals zu Loyalitätsproblemen geführt, obwohl die dogmatischen Grundlagen der Katholischen Kirche

stärker von denjenigen der Evangelischen Kirche als von jenen der Universalen Kirche abweichen würden.

50. Die Regierung macht die Nichterschöpfung der innerstaatlichen Rechtsbehelfe geltend. Ihres Erachtens hat die Beschwerdeführerin vor dem Bundesverfassungsgericht keine Rüge wegen einer Diskriminierung im Sinne des Artikels 3 des Grundgesetzes erhoben, sondern sich darauf beschränkt, im Rahmen ihrer Stellungnahme zu Artikel 4 des Grundgesetzes zu behaupten, das Bundesarbeitsgericht habe die Universale Kirche gegenüber der Katholischen Kirche abgestempelt.

51. Der Gerichtshof erinnert daran, dass Artikel 35 Absatz 1 der Konvention verlangt, dass ein Beschwerdeführer vor den innerstaatlichen Gerichten wenigstens der Sache nach die Rügen geltend gemacht haben muss, die er anschließend dem Gerichtshof vorlegen möchte (*Cardot ./.* *Frankreich*, 19. März 1991, Rdnr. 34, Serie A Bd. 200). Er ruft auch in Erinnerung, dass in Bezug auf die gegen die Bundesrepublik Deutschland erhobenen Beschwerden die Verfassungsbeschwerde vor dem Bundesverfassungsgericht grundsätzlich einen wirksamen Rechtsbehelf im Sinne des Artikels 13 der Konvention darstellt, den ein Beschwerdeführer einlegen muss, bevor er den Gerichtshof anruft (siehe zuletzt *M. ./.* *Deutschland* (Entsch.), Nr. 22448/07, 19. Januar 2010). Er stellt ebenso wie die Regierung fest, dass die Beschwerdeführerin in ihren Anträgen an das Bundesverfassungsgericht sowohl in der Einleitung wie im rechtlichen Teil ausdrücklich nur eine Verletzung des Artikels 4 Absatz 1 und 12 Absatz 1 des Grundgesetzes gerügt hat. Die Betroffene hat weder Artikel 3 des Grundgesetzes über das Recht auf Gleichbehandlung angeführt noch Anträge betreffend eine etwaige Diskriminierung gestellt, wie sie es - allerdings in knapper Form - vor dem Gerichtshof getan hat.

52. Der Gerichtshof ist der Auffassung, dass die beiden Absätze in den Schlussfolgerungen der Verfassungsbeschwerde zu Artikel 4 des Grundgesetzes (Randnummer 18 oben) nicht ausreichen dürften, um anzunehmen, dass die von einem Rechtsanwalt vertretene Beschwerdeführerin der Sache nach eine Rüge wegen Diskriminierung erhoben hat (siehe sinngemäß *A. u.a. ./.* *Deutschland* (Entsch.), Nr. 290/03, 1. September 2005, m.w.N.).

53. Hieraus ergibt sich, dass diese Rüge in Anwendung des Artikels 35 Absätze 1 und 4 der Konvention wegen Nichterschöpfung der innerstaatlichen Rechtsbehelfe zurückzuweisen ist.

AUS DIESEN GRÜNDEN ENTSCHEIDET DER GERICHTSHOF EINSTIMMIG:

1. *Er erklärt* die Rüge auf der Grundlage des Artikels 9 der Konvention für zulässig und den übrigen Teil der Beschwerde für unzulässig.
2. *Er entscheidet*, dass Artikel 9 der Konvention nicht verletzt worden ist.

Ausgefertigt in französischer Sprache und anschließend am 3. Februar 2011 gemäß Artikel 77 Absatz 2 und 3 der Verfahrensordnung schriftlich übermittelt.

Claudia Westerdiek  
Kanzlerin

Peer Lorenzen  
Präsident