


Gericht: Hessisches Landesarbeitsgericht 4. Berufungskammer
Entscheidungsdatum: 19.11.2024
Aktenzeichen: 4 SLa 127/24
ECLI: ECLI:DE:LAGHE:2024:1119.4SLA127.24.00
Dokumenttyp: Urteil
Quelle: 
Norm: § 626 BGB

Anmerkung

Für die außerordentliche Kündigung eines Chorleiters einer katholischen Kirchengemeinde wegen Austritts aus der katholischen Kirche lag kein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs.1 BGB vor. Die arbeitsvertraglichen Regelungen mit denen die Grundordnung des kirchlichen Dienstes in der Fassung vom 22. November 2022 des kirchlichen Dienstes in Bezug genommen wird, waren zum Zeitpunkt der streitbefangenen Kündigung gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, soweit danach der Kirchenaustritt des Arbeitnehmers einen Loyalitätsverstoß darstellt, der grundsätzlich eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt. Es handelt sich um Beschäftigungs- und Entlassungsbedingungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG, die den Kläger gemäß § 7 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG unmittelbar wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligen, ohne dass dies nach § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt ist. Die Anforderung an einen Chorleiter, zum Zwecke der weiteren Berufsausübung bei der Beklagten in der Kirche zu verbleiben, ist keine wesentliche berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG.

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Wiesbaden, 9. November 2023, 1 Ca 128/23, Teilurteil

Tenor

Die Berufung der Beklagten gegen das Teil-Urteil des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 9. November 2023 - 1 Ca 128/23 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren um die Wirksamkeit einer fristlosen außerordentlichen, hilfsweise außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist sowie um einen Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers gegenüber der Beklagten.

Der als schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 60 anerkannte Kläger ist ausweislich eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 04. Februar 2022/ 01. April 2022 bereits seit dem 01. November 2021 bei der Beklagten, einer katholischen Kirchengemeinde, als Chorleiter beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah eine Tätigkeit als Chorleiter mit 9 kalenderjährlich mit dem Chor zu gestaltenden Gottesdiensten und 44 abzuhaltenden Proben vor. Der Kläger erhielt zuletzt ein Monatsgehalt in Höhe von 500,00 Euro brutto. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Vereinba-

zung die Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg (AVO) Anwendung. Des Weiteren sieht § 1 des Arbeitsvertrages vor, dass die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse Bestandteil des Vertrages ist. Wegen der Regelungen im Einzelnen wird auf den in Kopie vorgelegten Arbeitsvertrag vom 04. Februar 2022/ 01. April 2022 (Bl. 39 f. d. A.) Bezug genommen.

Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in der Fassung vom 22. November 2022 enthält folgende Regelungen:

„Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

(1) [...]

(2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

(3) [...]

(4) Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. Sie müssen daher katholisch sein.

(5) Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) [...]

(3) Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. Hierzu zählen insbesondere [...]

(4) Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (zB Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausge-

schöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.“

In einer Stellenausschreibung der Beklagten zur Besetzung einer Stelle als Chorleiter wurde u.a. unter anderem folgende Anforderung formuliert:

„Sie sind interessiert, verfügen über die entsprechenden Voraussetzungen, gehören in der Regel der katholischen Kirche an und identifizieren sich mit den deren Grundsätzen und Zielen?“

Der Kläger trat am 10. Mai 2023 aus der Kirche aus. Im Rahmen eines Gespräches, das am 06. Juni 2023 stattfand, gab die Beklagte dem Kläger Gelegenheit, seine Beweggründe für den Kirchenaustritt anzugeben und eröffnete ihm unter Hinweis auf die arbeitsrechtlichen Konsequenzen die Möglichkeit, seine Entscheidung zu überdenken und wieder einzutreten. Der Kläger lehnte nach Überlegung den Wiedereintritt in die katholische Kirche am 07. Juni 2023 gegenüber der Beklagten ab.

Am 19. Juni 2023 beantragte die Beklagte die Zustimmung des Landeswohlfahrtsverbandes als zuständigen Integrationsamts zur außerordentlichen fristlosen, hilfsweise außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufzeit wegen des Kirchenaustritts. Die Zustimmung wurde mit Bescheid des LWV Hessen vom 03. Juli 2023 erteilt, der der Beklagten am 05. Juli 2023 zugestellt wurde. Mit Schreiben vom gleichen Tage kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich fristlos, hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit. Die Kündigung ging dem Kläger noch am 05. Juli 2023 per Boten zu.

Der Kläger gestaltete auch nach dem Zugang dieser Kündigung mit dem Chor musikalisch das Hochamt zum Kirchweihfest in A.

Mit seiner am 12. Juli 2023 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 27. Juli 2023 zugestellten Klage hat der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht sowie die Weiterbeschäftigung als Chorleiter begehrt.

Der Kläger hat gemeint, die Kündigung sei unwirksam, da sie diskriminierend sei. Der Kläger hat behauptet, er habe in dem pastoralen Gespräch vom 06. Juni 2023 klar bekundet, dass er dem christlichen Glauben nach wie vor positiv gegenüberstehe, allerdings im Zusammenhang mit der geführten Missbrauchsdebatte in der katholischen Kirche und deren Stellungnahme und Ausführungen ein weiterer Verbleib in der Kirche aus Gewissensgründen nicht mehr für ihn in Betracht käme. Der Kläger hat außerdem gemeint, die Beklagte habe ihn nach Ausspruch der Kündigung weiterbeschäftigt und damit selbst zum Ausdruck gebracht, dass die von ihr dargelegten Gründe für die Kündigung von ihr nicht mehr aufrechterhalten würden. Es sei zudem zu berücksichtigen, dass in den Stellenausschreibungen der Beklagten nicht zwingend die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche als Einstellungskriterium gefordert werde. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, als Chorleiter verrichte keinen liturgischen Dienst. Der Chor werde zwar auch im Rahmen des Gottesdienstes tätig, ihm oblägen jedoch keine liturgischen Aufgaben. Es sei zudem nicht ersichtlich, dass die Beklagte die gem. § 626 Abs. 2 BGB geforderte Zwei-Wochen-Frist eingehalten habe.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger die Klage im Hinblick auf den allgemeinen Feststellungsantrag zurückgenommen. Bezüglich der im

Rahmen einer Klageerweiterung geltend gemachten Vergütung für den Monat Juli 2023 hat der Kläger keinen Antrag gestellt.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 05. Juli 2023 aufgelöst worden ist,
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bei unveränderten Arbeitsbedingungen als Chorleiter entsprechend der arbeitsvertraglichen Bedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, der Austritt aus der katholischen Kirche führe gem. Art. 7 Abs. 4 der kirchlichen Grundordnung regelmäßig zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Lediglich ein schwerwiegender Grund könne einen Austritt aus der katholischen Kirche rechtfertigen. Einen solchen Grund habe der Kläger für seinen Kirchenaustritt nicht benannt, so dass die Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Kündigung gegeben seien. Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, bei Mitarbeitenden, die aktiv der katholischen Kirche durch Austritt den Rücken kehrten, könne nicht davon ausgegangen werden, dass diese glaubwürdig den Sendungsauftrag erfüllen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem aus der katholischen Kirche ausgetretenen Mitarbeiter sei nach § 9 AGG gerechtfertigt. Dabei sei zu berücksichtigen, dass der Kläger als Kirchenchorleiter eine repräsentative und damit herausgehobene Stellung innerhalb der Mitarbeitenden der Pfarrei einnehme. Die geforderte und fortdauernde Zugehörigkeit zur römisch-katholischen Kirche bei einem Kirchenchorleiter stelle eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung des kirchlichen Dienstgebers dar. Nach kirchlichem Selbstverständnis sei Kirchenmusik wesentlicher und integrierender Bestandteil der Liturgie. Die Beklagte hat behauptet, dass der Diakon B nicht in Kenntnis darüber gewesen sei, dass die Kündigung bereits an den Kläger zustellt worden sei. Pfarrer C, der zu diesem Zeitpunkt noch verreist war, sei nicht bekannt gewesen, dass der Kirchenchor überhaupt auftreten sollte. Es hätte zudem dem Kläger obliegen, im Pfarrbüro rechtzeitig nachzufragen, ob er nach dem Ausspruch der Kündigung noch arbeiten dürfe. Die Frist des § 626 Abs 2. BGB sei eingehalten. Bereits am 12. Mai 2023 sei dem Kläger vorab per Email von der Beklagten ein pastorales Gespräch zur Erläuterung der Beweggründe seines Kirchenaustritts angeboten worden. Mit dem Kläger seien in der Folge der genaue Termin und der Teilnehmerkreis erörtert worden. Ein zunächst angesetzter Gesprächstermin am 31. Mai 2023 sei auf Veranlassung des Klägers auf den 06. Juni 2023 verlegt worden. Nachdem der Kläger einen Tag später den Wiedereintritt ablehnte, sei der Antrag beim Integrationsamt gestellt worden und unmittelbar nach dessen Zustimmung der Ausspruch der Kündigung erfolgt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des unstreitigen Sachverhalts sowie des wechselseitigen Vorbringens der Parteien wird im Übrigen Bezug genommen auf den Tatbestand des Teil-Urteils des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 09. November 2023 – 1 Ca 128/23 (Bl. 81 – 83 d.A.).

Mit dem genannten Urteil hat das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage stattgegeben und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers als Chorleiter verurteilt. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht - zusammengefasst - ausgeführt: Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe nicht aufgrund der außerordentlichen Kündigung sein Ende gefunden, da nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung nicht gegeben sei. Die Beklagte berufe sich zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung auf den Loyalitätsverstoß des Klägers, indem er aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Eine solche an die Religionszugehörigkeit anknüpfende unmittelbare Benachteiligung sei gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam und nicht gemäß § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt. Die Anforderung an einen Chorleiter, zum Zwecke der weiteren Berufsausübung bei der Beklagten in der Kirche zu verbleiben, erweise sich als nicht wesentlich. Zwar sei Kirchenmusik ein wesentlicher Bestandteil der Liturgie. Die Tätigkeit des Chorleiters habe jedoch keinen eigenständigen Anteil am Verkündigungsauftrag, sondern erfolge in Absprache. Der Chorleiter übe mit dem Chor Stücke entsprechend den Vorgaben der katholischen Kirche ein, die nach Absprache in den Gottesdienst integriert werden. Zudem stelle die Konfessionszugehörigkeit zur katholischen Kirche aber bereits nach der eigenen Durchführung und Handhabung der Beklagten ausweislich der vorgelegten Stellenausschreibung keine unabdingbare Voraussetzung für die Tätigkeit als Chorleiter dar. Selbst wenn der Kirchenverbleib unter Beachtung des Ethos der Beklagten eine „wesentliche“ Anforderung an die Tätigkeit als Chorleiter darstellen würde, wäre die Anforderung, ihre „Rechtmäßigkeit“ unterstellt, jedoch nicht „gerechtfertigt“ im Sinne des Artikel 4 Abs. 2 Unterabsatz 1 RL 2000/78/EG. Es sei nämlich nicht erkennbar, dass im Lichte der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls die Gefahr einer Beeinträchtigung des Ethos der Beklagten wahrscheinlich und erheblich wäre, sodass sich eine solche Anforderung als notwendig erweise. Aus den gleichen Gründen sei auch die hilfsweise außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit unwirksam. Dem Kläger stehe der geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch im Hinblick auf das Obsiegen mit seiner Kündigungsschutzklage aus §§ 611, 242 BGB in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG zu. Schützenswerte Interessen der Beklagten, die einer solchen Weiterbeschäftigung bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses entgegenstehen, seien vorliegend nicht ersichtlich.

Das Urteil des Arbeitsgerichtes ist der Beklagten am 31. Januar 2024 zugestellt worden. Die Berufung der Beklagten ist am 09. Februar 2024 bei dem Hessischen Landesarbeitsgericht eingegangen ist. Die Berufungsbegründung ist nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist auf rechtzeitigen Antrag hin bis zum 30. April 2024 am 30. April 2024 bei dem Hessischen Landesarbeitsgericht eingegangen.

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen und ist der Ansicht, dass die jetzige Regelung in Art. 7 Abs. 4 der Grundordnung, wonach der Austritt regelmäßig als ein zur Kündigung berechtigender Loyalitätsverstoß anzusehen ist, im Lichte des grundrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen jedenfalls in der verfahrensrechtlichen Ausprägung der jetzt geltenden Regelung, zulässig und damit wirksam erscheine. Dies gelte jedenfalls für einen Mitarbeiter, der, wie der Kläger, im Rahmen der Tätigkeit als Leiter eines Kirchenchors ganz wesentlich mit dem Verkündigungsauftrag und der Liturgie der römisch-katholischen Kirche befasst sei. Es sei zwar richtig, dass es inzwischen – unter der novellierten Grundordnung seit 2022 – in vielen Stellenanzeigen heiße „Sie gehören in der Regel der katholischen Kirche an.“ Entscheidend sei allerdings nach der neuen Grundordnung, ob man eine Profilverantwortung

wahrnehme oder nicht. Trotz einer möglicherweise in Ausnahmefällen aus der Not heraus erfolgten Einstellung eines Chorleiters ohne Zugehörigkeit zu der römisch-katholischen Kirche verbleibe es für die Frage der Eignung daher grundsätzlich bei der Kirchenzugehörigkeit. Dementsprechend lasse sich die Kündigungsregelung in der Grundordnung bei Austritt jedenfalls bei einem Chorleiter nicht mit der Fallgestaltung vergleichen, dass jemand ausnahmsweise als Nichtmitglied eingestellt wird. Die Beklagte behauptet, dass Kläger als Kirchenchorleiter eine repräsentative und damit herausgehobene Stellung innerhalb der Mitarbeitenden der Pfarrei einnehme. Nach kirchlichem Selbstverständnis sei Kirchenmusik wesentlicher und integrierender Bestandteil der Liturgie, die den Zuhörerinnen und Zuhörern einen besonderen Zugangsweg zum Glaubensverständnis ermögliche in Ergänzung dessen, was ein reiner Wortgottesdienst leisten könnte. Die Gestaltung der Liturgie und die gemeinsame Feier des Gottesdienstes mache das Wesen der kirchenmusikalischen Gruppierung in der Pfarrei erst aus. Der Chorleiter sei derjenige, der in leitender und repräsentativer Weise für die Umsetzung dieser Funktionen innerhalb des Kirchenchors einzutreten habe. Angesichts der Wirksamkeit der Kündigung sei auch der Weiterbeschäftigungsantrag unbegründet.

Die Beklagte beantragt,

das Teil-Urteil des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 9. November 2023 - 1 Ca 128/23 - abzuändern und die Klageanträge zu 1) (Kündigungsschutzantrag) und 2) (Weiterbeschäftigungsantrag) abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger ist weiterhin der Ansicht, dass ein wichtiger Grund, der die Beklagte zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigte, nicht vorliege. Der Kläger behauptet, dass er weder mit dem Verkündigungsauftrag noch der Liturgie der römisch-katholischen Kirche ganz wesentlich befasst sei. Es sei zu berücksichtigen, dass der Kläger als Chorleiter keine herausgehobene Stellung innerhalb der kirchlichen Hierarchie einnehme. Seine Tätigkeit unterliege den Weisungen der kirchlichen Leitung, insbesondere bei der Auswahl und Gestaltung der Musikstücke, die den liturgischen und theologischen Anforderungen entsprechen müssten. Der Chorleiter sei somit vielmehr als ausführender Angestellter zu sehen, dessen Hauptaufgabe die Umsetzung von Vorgaben sei, nicht deren Festlegung. Seine Rolle sei in erster Linie unterstützend und umsetzungsorientiert. Die Kündigung verstoße gegen § 7 Abs. 1 AGG, der Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung verbietet. § 9 Abs. 2 AGG erlaube eine unterschiedliche Behandlung nur dann, wenn eine bestimmte Religionszugehörigkeit eine wesentliche berufliche Anforderung darstelle, was hier nicht der Fall sei.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird ergänzend Bezug genommen auf sämtliche gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften.

Entscheidungsgründe

A. Die Berufung der Beklagten ist zwar zulässig, aber unbegründet. Die Kammer folgt dem zutreffend begründeten Urteil des Arbeitsgerichts, auf welches gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen wird. Die mit der Berufung vorgetragene Gesichtspunkte, auf

welche nachfolgend einzugehen ist, rechtfertigen nicht die begehrte Abänderung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Die Berufung ist statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 2 lit.b) ArbGG) und auch form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, § 519 ZPO) sowie innerhalb der gesetzlichen Berufungsbegründungsfrist auch rechtzeitig und ordnungsgemäß begründet worden (§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, § 520 Abs. 3 ZPO). Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll (*BAG Urteil v. 27. Januar 2021 – 10 AZR 512/18, NZA 2021, 811*). Hat das erstinstanzliche Gericht seine Entscheidung hinsichtlich eines Streitgegenstands auf mehrere selbständig tragende Begründungen gestützt, muss die Berufungsbegründung das Urteil in allen diesen Punkten angreifen. Es ist deshalb für jede der rechtlichen oder tatsächlichen Erwägungen darzulegen, warum sie nach Auffassung des Berufungsführers die Entscheidung nicht rechtfertigt (*BAG Urteil v. 14. Mai 2019 – 3 AZR 274/18, BeckRS2019, 12257*). Eine eigenständige Begründung ist nur dann nicht erforderlich, wenn die Entscheidung über den einen Streitgegenstand notwendig von der Entscheidung über den anderen abhängt. Mit der Begründung des Rechtsmittels über den einen Streitgegenstand ist dann zugleich dargelegt, dass die Entscheidung über den anderen unrichtig ist (vgl. – zur Zulässigkeit einer Revision - *BAG Urteil v. 21. November 2013 – 2 AZR 495/12, AP SGB V § 164 Nr.2*). Die Beklagte hat sich in der Berufungsbegründung mit der Stattgabe des Weiterbeschäftigungsantrages lediglich insoweit befasst, als dass sie ausgeführt, dass dieser wegen der Wirksamkeit der Kündigung unbegründet sei. Dies genügt jedenfalls angesichts des Umstandes, dass dieser Antrag nur erfolgreich sein kann, wenn der Kündigungsschutzklage stattgegeben wird, den Anforderungen, die an eine Berufungsbegründung zu stellen sind.

II. Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Klageanträgen zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung vom 05. Juli 2023 weder fristlos noch mit sozialer Auslaufzeit aufgelöst worden. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung als Chorleiter.

1. Die Klageanträge sind zulässig. Der Kündigungsschutzantrag (Klageantrag zu 1)) ist dahin auszulegen, dass der Kläger damit zwei Anträge nach § 4 Satz 1 KSchG gestellt hat, nämlich einen Hauptantrag mit dem er sich gegen die außerordentliche fristlose Kündigung wendet und einen unechten Hilfsantrag gegen die hilfsweise erklärte außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit (vgl. *BAG Urteil v. 14. Dezember 2023 – 2 AZR 66/23, NZA 2024, 262; BAG Urteil v. 10. Dezember 2020 – 2 AZR 308/20, NZA 2021, 293*). Für den Fall, dass er mit beiden Kündigungsschutzanträgen obsiegen sollte, begehrt der Kläger mit einem weiteren unechten Hilfsantrag seine vorläufige Weiterbeschäftigung als Chorleiter für die Dauer der Bestandsstreitigkeit (Klageantrag zu 2)). Dieser Klageantrag ist hinreichend bestimmt nach § 253 Abs. 2 Nr.2 ZPO. Erforderlich und ausreichend ist es, wenn sich das Berufsbild der begehrten Beschäftigung oder die zuzuweisende Tätigkeit hinreichend bestimmen lässt (vgl. *BAG Urteil v. 15. Juni 2021 – 9 AZR 217/20, NZA 2021, 1625 m.w.N.*). Mit der Angabe einer Beschäftigung als Chorleiter genügt der Klageantrag diesen Anforderungen. Soweit im Klageantrag eine Weiterbeschäftigung „bei unveränderten Arbeitsbedingungen ... entsprechend der ar-

beitsvertraglichen Bedingungen“ begehrt wird, ist dies zwar ohne Aussagekraft und ungeeignet, die Art der Beschäftigung zu konkretisieren (vgl. *BAG Urteil v. 21. Dezember 2022 – 7 AZR 489/21, NZA 2023, 493 m.w.N.*), jedoch führt dies nicht zur Unbestimmtheit des Klageantrages. Der Kläger mit der Bezeichnung „Chorleiter“ die begehrte Beschäftigung hinreichend konkret bezeichnet.

2. Die Klage ist auch begründet. Sowohl die außerordentliche fristlose als auch die hilfsweise erklärte außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit sind unwirksam. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch keine dieser Kündigungen beendet worden.

a) Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB, der geeignet ist, das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich zu beenden, liegt nicht vor. Die Kündigung verstößt gegen § 7 Abs. 1 AGG, da sie unmittelbar benachteiligend an das verpönte Diskriminierungsmerkmal „Religion“ anknüpft (§§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 2, 3 Abs. 1 AGG). Die Zugehörigkeit des Klägers zur katholischen Kirche stellt keine berechtigte Anforderung des Beklagten an die persönliche Eignung des Klägers dar, bei dem Kirchenaustritt des Klägers handelt es sich demnach nicht um eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Die arbeitsvertraglichen Regelungen mit denen die Grundordnung des kirchlichen Dienstes in Bezug genommen wird, waren zum Zeitpunkt der streitbefangenen Kündigung gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam, soweit danach der Kirchenaustritt des Arbeitnehmers einen Loyalitätsverstoß darstellt, der grundsätzlich eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt. Es handelt sich um Beschäftigungs- und Entlassungsbedingungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG, die den Kläger gemäß § 7 Abs. 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG unmittelbar wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligen, ohne dass dies nach § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt ist. § 9 Abs. 2 AGG ist aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben, insbesondere von Art. Abs. 2 Unterabs. 2 RL 2000/78/EG, dahingehend auszulegen, dass die Beklagte nicht das Recht hat, bei einem Verlangen an das loyale Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses Beschäftigte nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedlich zu behandeln, wenn nicht die Religion oder 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 (*BAG Urteil v. 20. Februar 2019 – 2 AZR 746/14, NZA 2019, 901*). „Wesentlich“ ist eine berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG, wenn 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 (*EuGH Urteil v 11. September 2018 – C 68/17, NJW 2018, 3086*). Die Anforderung ist „rechtmäßig“ im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG, wenn sie nicht zur Verfolgung eines sachfremden Ziels ohne Bezug zum Ethos oder zur Ausübung des Rechts der Kirche oder Organisation auf Autonomie dient. Dass die Anforderung „gerechtfertigt“ im Sinne der Richtlinie sein muss, heißt, dass zum einen die dort genannten Kriterien durch ein innerstaatliches Gericht überprüfbar sein müssen, und zum anderen, dass es der Kirche oder Organisation, die eine berufliche Anforderung aufgestellt hat, obliegt, im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls darzutun, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist, so dass sich eine solche Anforderung als notwendig

erweist. 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 (vgl. insgesamt *EuGH Urteil v 11. September 2018 – C 68/17, a.a.O.*).

b) Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe hat das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt, dass sich die Anforderung an einen Chorleiter, zum Zwecke der weiteren Berufsausübung bei der Beklagten in der Kirche zu verbleiben, als nicht wesentlich erweist. Selbst wenn man der Beklagten darin folgte, dass der Kläger als Kirchenchorleiter eine repräsentative und damit herausgehobene Stellung innerhalb der Mitarbeitenden der Pfarrei einnahm und nach kirchlichem Selbstverständnis die Kirchenmusik ein wesentlicher und integrierender Bestandteil der Liturgie ist, die den Zuhörerinnen und Zuhörern einen besonderen Zugangsweg zum Glaubensverständnis ermöglicht, bleibt festzuhalten, dass der Chorleiter weder eigenverantwortlich die Auswahl der Stücke vornimmt noch darüber entscheidet, in welcher Art und Weise diese in den Gottesdienst integriert werden. Hierzu mag er Vorschläge unterbreiten und in Abstimmung mit dem Pfarrer tätig sein, die Entscheidung obliegt ihm letztlich nicht. Die Tätigkeit des Chorleiters hat deshalb keinen eigenständigen Anteil am Verkündigungsauftrag, auch wenn der Chorleiter in leitender und repräsentativer Weise für den Kirchenchor auftritt. Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ist für einen Chorleiter denn auch ausweislich der eigenen Stellenausschreibungen der Beklagten „in der Regel“, d.h. grundsätzlich Voraussetzung. Dies beinhaltet aber bereits, dass auch Ausnahmen – und sei es nur wie die Beklagte formuliert „aus der Not heraus“ – möglich und zulässig sind. Im Übrigen hat das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt, dass selbst wenn der Kirchenverbleib unter Beachtung des Ethos der Beklagten eine „wesentliche“ Anforderung an die Tätigkeit als Chorleiter darstellte, die Anforderung, ihre „Rechtmäßigkeit“ unterstellt, jedoch nicht im Sinne des Artikel 4 Abs. 2 Unterabsatz 1 RL 2000/78/EG „gerechtfertigt“ wäre. Es ist nicht erkennbar, dass im Lichte der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls die Gefahr einer Beeinträchtigung des Ethos der Beklagten wahrscheinlich und erheblich wäre. Es ist nicht ersichtlich, dass der Kläger aktiv innerhalb der Glaubensgemeinschaft dem Ethos der Beklagten zuwider arbeitet und durch offene Bekundungen den Wertvorstellungen der katholischen Kirche zuwiderhandelt. Durch den Kirchenaustritt kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger sich künftig nicht an die Vorgaben der katholischen Kirche im Hinblick auf die Komposition des Gottesdienstes halten werde.

3. Dem Kläger hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung als Chorleiter bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens. Außerhalb der Regelung des § 102 Abs. 5 BetrVG hat der gekündigte Arbeitnehmer einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch aus §§ 611, 242 BGB in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Ab dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsprozess ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil ergeht, kann die Ungewissheit des Prozessausgangs für sich allein ein überwiegendes Gegeninteresse des Arbeitgebers nicht mehr begründen. Hinzukommen müssen dann vielmehr zusätzliche Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers ergibt, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen (vgl. grundlegend *BAG Beschluss v. 27. Februar 1985, BAG GS 1/84, NZA 1985, 702*). Schützenswerte Inter-

essen der Beklagten, die einer solchen Weiterbeschäftigung bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses entgegenstehen, sind vorliegend nicht ersichtlich.

C. Die Beklagte hat die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 ZPO.

D. Die Revision war gemäß § 72 Abs.2 Nr.1 ArbGG zuzulassen.