
Datum: 08.05.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 18. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 18 Sa 1727/14
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2015:0508.18SA1727.14.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bochum, 3 Ca 2843/10
Leitsätze: Kopftuchverbot im evangelischen Krankenhaus -
Folgeentscheidung im Anschluss an BAG, Urteil vom 27.11.2014 -
5 AZR 611/12

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 31.03.2011 - 3 Ca 2843/10 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten über Gehaltsansprüche der Klägerin unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges und insbesondere über die Frage, ob die Klägerin es unterlassen muss, während der Arbeit ein Kopftuch zu tragen. 2

Die Beklagte, eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung, betreibt ein Krankenhaus in C, das vor Gründung der Beklagten im Jahr 2003 in der Trägerschaft der Evangelischen Kirchengemeinde C stand. In diesem Krankenhaus war die Klägerin seit 1996 tätig. Einzige Gesellschafterin der Beklagten ist die Evangelische Stiftung B. Diese Stiftung wurde durch Beschluss des Landeskirchenamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen 3

vom 16.1.2003 als Evangelische Stiftung anerkannt. Diese Stiftung wurde gegründet von der Evangelischen Kirchengemeinde C, dem Gesamtverband der Evangelischen Kirchengemeinden I, der Gesellschaft „B-Kranken-Anstalt gGmbH“ und der Gesellschaft „Evangelisches Krankenhaus I gGmbH“.

In der Satzung der Stiftung heißt es u. a.:

„Präambel

Die Gesellschaft „B Kranken-Anstalt gGmbH“ steht in Trägerschaft der Evangelischen Kirchengemeinde C, die Gesellschaft „Evangelisches Krankenhaus I gGmbH“ in Trägerschaft des Gesamtverbandes evangelischer Kirchengemeinden I. Beide Gesellschaften betreiben jeweils ein Krankenhaus mit angegliederten Einrichtungen.

Die beiden Gesellschaften arbeiten seit 1993 eng zusammen. Auf dem Fundament dieser erfolgreichen Zusammenarbeit streben die beiden Gesellschaften einen Zusammenschluß der Krankenhäuser in einer zeitgemäßen und zukunftsweisenden Form an, um die wirtschaftliche Grundlage zu erhalten und sich den stetig ändernden Anforderungen im Gesundheitswesen gemeinsam zu stellen.

Diesem Streben sowie dem dauerhaften Erhalt der Standorte C und I soll der Zusammenschluß unter dem Dach der selbständigen Stiftung dienen. Die Stiftung wird im Sinne der Diakonie der evangelischen Kirche in praktischer Betätigung christlicher Nächstenliebe unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Erfordernisse betrieben.

[...]

§ 2

Stiftungszweck

1. Zweck der Stiftung ist die Förderung der Bildung und Erziehung im Gesundheitswesen, der Religion, des öffentlichen Gesundheitswesens sowie der Alten- und Krankenpflege.

[...]

4. Die Stiftung ist Mitglied des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche von Westfalen – Landesverband der Inneren Mission – e.V. und dadurch dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. als anerkanntem Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege angeschlossen.

5. Alle Mitarbeiter der Stiftung sind an den gemeinnützigen Zweck und an die christliche Grundhaltung gebunden.

[...]

§ 13

Stiftungsaufsicht

Die Stiftung untersteht der Aufsicht des Landeskirchenamtes der evangelischen Kirche von Westfalen sowie der Bezirksregierung Arnsberg nach Maßgabe der jeweils geltenden stiftungsrechtlichen Bestimmungen.

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

[...]“	
Der Gesellschaftsvertrag der Beklagten lautet auszugsweise:	21
„Präambel	22
Die B-Kranken-Anstalt gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist eine Einrichtung der Evangelischen Stiftung B. Sie hat die Aufgabe, in Ausübung christlicher Nächstenliebe, Leiden zu heilen oder zu lindern und Kranke im Sterben zu begleiten. Sie betreut die Kranken in medizinischer, pflegerischer und seelsorglicher Hinsicht. In Erfüllung dieser Zielsetzung bilden alle Mitarbeiter eine Dienstgemeinschaft auf der Grundlage des Evangeliums.	23
[...]	24
§ 2	25
Gegenstand	26
Gegenstand des Unternehmens ist die Unterhaltung und der Betrieb von Krankenhäusern und Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit den notwendigen Ausbildungsstätten, den sonstigen Nebeneinrichtungen, Nebenbetrieben und flankierenden Einrichtungen.	27
[...]	28
Die Gesellschaft wird im Sinne der Diakonie der Evangelischen Kirche in praktischer Betätigung christlicher Nächstenliebe betrieben unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Erfordernisse.	29
Alle Mitarbeiter sind an Auftrag und Grundrichtung der Gesellschaft gebunden	30
§ 3	31
Gemeinnützigkeit und Zugehörigkeit zum Spitzenverband	32
[...]	33
5. Die Gesellschaft ist dem Diakonischen Werk der evangelischen Kirche von Westfalen – Landesverband der Inneren Mission – e.V. und dadurch dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. als anerkanntem Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege angeschlossen.	34
[...]“	35
In der Satzung des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche von Westfalen vom 18.07.1977 in der Fassung der Satzungsänderung vom 05.06.2013 ist u. a. Folgendes bestimmt:	36
„§ 4	37
Rechte und Pflichten der Mitglieder	38
[...]	39
	40

(2) Die Mitglieder sind verpflichtet,	
1.	41
a) durch ihre Satzung oder Ordnung ihre Bindung an den diakonisch-missionarischen Auftrag der Kirche festzulegen und in ihrer Geschäftsführung die Erfüllung dieses Auftrages anzustreben,	42
[...]	43
c) dafür zu sorgen, dass der christliche Charakter ihrer Dienste, Einrichtungen, Anstalten und Werke gewahrt bleibt,	44
d) sicherzustellen, dass ihren Vorständen oder sonstigen Leitungsorganen nur Personen angehören können, die Mitglied der Evangelischen Kirche sind oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e. V. angehören sowie dass spätestens mit der Vollendung des 75. Lebensjahres die Mitgliedschaft in den Vorständen und sonstigen Leitungsorganen endet	45
[...]	46
(4) Gegenüber Mitgliedern, die ihren Pflichten nicht nachkommen, sind folgende Maßnahmen zulässig: 1. Erinnerung an die Pflichten oder Mahnung durch den Vorstand. 2. Feststellung, dass die Mitgliedschaftsrechte ganz oder teilweise ruhen, oder Ausschluss aus dem Diakonischen Werk durch den Verwaltungsrat.	47
[...]“	48
Die 1978 geborene Klägerin gehört dem islamischen Glauben an. Sie wurde, nachdem sie zunächst seit 1996 eine Ausbildung absolviert hatte, in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Die Klägerin war als Krankenschwester tätig und bezog zuletzt ein monatliches Entgelt in Höhe von 2.904,41 € brutto. Im Arbeitsvertrag, den die Parteien unter dem 22.12.2000 abschlossen, heißt es u. a.:	49
“§ 2	50
Vertragsinhalt sind	51
• 1. die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung (BAT-KF),	52
• 2. die sonstigen für die Dienstverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen,	55
wie sie aufgrund des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRg) und seinen Änderungen geregelt sind.	56
[...]“	57
Die Präambel des Bundesangestelltentarifvertrages in kirchlicher Fassung (BAT-KF) lautet:	58

„Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeitenden, wie es in der „Richtlinie des Rates der EKD nach Art. 9 b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD“ in der Fassung vom 1. Juli 2005 bestimmt ist, zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeitende im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von Ihnen erwartet, dass sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.“	59
In der „Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD“ (RL-EKD) heißt es u. a.:	60
„§ 2	61
Grundlagen des kirchlichen Dienstes	62
(1) Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.	63
[...]	64
§ 4	65
Berufliche Anforderung während des Arbeitsverhältnisses	66
(1) Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.	67
(2) Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.	68
(3) Von christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten.	69
(4) Nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.	70
[...]	71
Bei der Beklagten besteht eine Dienstvereinbarung zur Personalhygiene vom 24.08.2009. Diese Dienstvereinbarung hat unter anderem den folgenden Inhalt:	72
„Vorwort	73
	74

Die B-Kranken-Anstalt gGmbH stellt den Mitarbeitern unentgeltlich Berufs- und Schutzkleidung zur Verfügung, soweit dies nach den gesetzlichen oder anerkannten Regeln der Krankenhaushygiene und des Arbeitsschutzes erforderlich ist.

[...]	75
Die Bereitstellung der Dienstkleidung durch den Arbeitgeber hat zum Ziel, ein einheitliches Erscheinungsbild nach außen zu dokumentieren und damit die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften (UVV) und Hygienevorschriften zu erleichtern.	76
[...]	77
Die Umsetzung dieser Dienstanweisung ist für alle Mitarbeiter verbindlich.	78
• 1. Berufskleidung	79
[...]	81
• In den Abteilungen und Bereichen des Krankenhauses, in denen Berufs- und Schutzkleidung zu tragen ist, ist das Tragen von sonstiger Privatkleidung (z.B. Jeans, Pullover, Halstuch, Kopftuch) untersagt. Bei Dienstwegen außerhalb des Krankenhauses (Personalabteilung) kann eine Strickjacke, Pullover über der Berufskleidung getragen werden, ebenso bei Zeiten außerhalb der direkten Patientenbetreuung kann Strickjacke, Pullover über der Berufskleidung getragen werden.	82
• Die Berufskleidung ist regelmäßig der Aufbereitung der Krankenhauswäscherei zuzuführen. Die Berufskleidung darf auf keinen Fall zu Hause gewaschen werden.	84
[...]	85
12. Allgemeine Hinweise	86
• Vor Betreten der Cafeteria ist der Dienstkittel in der Garderobe abzulegen.	87
• Das Tragen von Kopftüchern ist während der Arbeitszeit nicht gestattet.	89
• Das Tragen von Stethoskopen in der Cafeteria ist untersagt.	90
[...]“	91
Die Klägerin befand sich in der Zeit vom 27.03.2006 bis zum 28.01.2009 in der Elternzeit. Danach war sie arbeitsunfähig erkrankt.	92
Mit gewerkschaftlichem Schreiben vom 26.04.2010 wandte sich die Klägerin wegen einer von ihr gewünschten Wiedereingliederung an die Beklagte und teilte gleichzeitig mit, dass sie während der Arbeit aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen wolle. Mit einem weiteren gewerkschaftlichen Schreiben vom 18.05.2010 ließ die Klägerin ihre Arbeitskraft „offiziell“ anbieten und ersuchte die Beklagte darum, ihr Zeit und Ort für die Wiederaufnahme der Tätigkeit zum 21.05.2015 mitzuteilen. Die Beklagte antwortete mit anwaltlichem Schreiben	93

vom 25.05.2010 und teilte der Klägerin mit, das Tragen eines Kopftuches sei aufgrund der konfessionellen Trägerschaft und aufgrund der Kleiderordnung nicht möglich. Die Klägerin bot ihre Arbeitsleistung mit anwaltlichem Schreiben vom 25.08.2010 erneut mit der Maßgabe an, dass sie nicht bereit sei, während der Arbeitszeit das Kopftuch abzulegen. Die Beklagte erwiderte darauf mit anwaltlichem Schreiben vom 30.08.2015, das Angebot zur Arbeitsaufnahme sei nicht ordnungsgemäß erfolgt. Seither war die Klägerin nicht mehr für die Beklagte tätig.

Mit ihrer am 04.11.2010 eingereichten, mehrfach erweiterten Klage hat die Klägerin Arbeitsentgelt für den Zeitraum vom 23.08.2010 bis zum 31.01.2011 verlangt. 94

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei mit der Annahme ihrer Arbeitsleistung in Verzug geraten. Die Klägerin hat behauptet, sie habe nach der Beendigung ihrer Elternzeit und Genesung mehrfach sowohl telefonisch als auch „vor Ort im Krankenhaus“ ihre Arbeitsleistung angeboten. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nicht berechtigt, die Arbeitsleistung abzulehnen. Durch das Tragen eines kleinen, farblich an die Dienstkleidung angepassten, im Nacken gebundenen Kopftuches sei die Klägerin nicht daran gehindert, ihre Arbeitsleistung als Krankenschwester zu erbringen. Die Beklagte könne der Klägerin nicht kraft ihres Weisungsrechtes das Tragen eines Kopftuches verbieten. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers sei durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht der Klägerin auf Religionsfreiheit begrenzt. Im Übrigen beeinträchtige das Kopftuch den Betriebsablauf nicht. Die Klägerin hat behauptet, sie habe bereits vor ihrer Elternzeit in der Zeit zwischen dem 19.09.2005 bis Ende Dezember 2005 während der Arbeit ein Kopftuch getragen. Außerdem habe die Beklagte bei Einstellung der Klägerin von deren islamischen Religionszugehörigkeit gewusst. 95

Die Klägerin hat beantragt, 96

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 6.600,93 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus dem entsprechenden Bruttobetrag aus 792,11 € seit dem 02.09.2010, aus dem entsprechenden Bruttobetrag aus 2.904,41 € seit dem 02.10.2010 und aus dem entsprechenden Bruttobetrag aus 2.904,41 € seit dem 02.11.2010 zu zahlen. 998
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 2.904,41 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.12.2010 zu zahlen. 1000
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag in Höhe von 5.808,82 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.904,41 € brutto seit dem 02.01.2011 sowie aus 2.904,41 € brutto seit dem 02.02.2011 zu zahlen. 1002

Die Beklagte hat beantragt, 103

die Klage abzuweisen. 104

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass sie aufgrund ihrer konfessionellen Ausrichtung das Tragen eines Kopftuches aus religiösen Gründen untersagen könne. 105

Außerdem sei das Tragen von Privatkleidung nach der bestehenden Kleiderordnung untersagt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der Klägerin stehe ein Zahlungsanspruch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges zu. Die Klägerin habe ihre Arbeitsleistung ordnungsgemäß angeboten. Dem stehe nicht entgegen, dass sie nicht bereit gewesen sei, bei der Arbeit ihr Kopftuch abzunehmen. Auch unter dem Gesichtspunkt, dass die Beklagte ein Krankenhaus unter konfessioneller Trägerschaft der evangelischen Kirche betreibe, sei die Beklagte nicht befugt gewesen, die von der Klägerin angebotene Arbeitsleistung abzulehnen. Das Grundrecht der Klägerin auf Religionsfreiheit wiege schwerer als das verfassungsrechtlich garantierte Recht der Kirchen auf Selbstbestimmung. Etwas anderes folge nicht aus der Dienstvereinbarung vom 24.08.2009. Aufgrund der Dienstvereinbarung können nur das Tragen solcher Kopftücher untersagt werden, die nicht den Hygienevorschriften entsprächen. Die Beklagte sei jedoch verpflichtet, der Klägerin zu erlauben, während der Erbringung ihrer Arbeitsleistung ein Kopftuch zu tragen, das den Hygienevorschriften entspreche. Im Übrigen wird auf das erstinstanzliche Urteil Bezug genommen. 106

Gegen das Urteil erster Instanz, das der Beklagten am 02.05.2011 zugestellt worden ist, hat sie mit einem Schriftsatz Berufung eingelegt, der am 27.05.2011 beim Landesarbeitsgericht eingegangen ist. Die Beklagte hat die Berufung mit einem am 03.08.2011 eingegangenen Schriftsatz begründet, nachdem die Berufungsbegründungsfrist durch gerichtlichen Beschluss bis zum 04.08.2011 verlängert worden war. 107

Nach Auffassung der Beklagten hat die Klägerin ihre Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß angeboten, da sie ihre Arbeitsleistung nur dann habe erbringen wollen, wenn es ihr gestattet sei, während der Arbeit aus religiösen Gründen ein Kopftuch zu tragen. Die Beklagte sei berechtigt gewesen, der Klägerin das Tragen eines Kopftuchs während der Arbeitszeit zu untersagen. Die Beklagte meint, sie könne sich auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht berufen, da zwischen der Evangelischen Kirche und der Beklagten eine institutionelle Verbindung bestehe, die durch die Evangelische Stiftung B vermittelt werde. Die Glaubensfreiheit der Klägerin, der die konfessionelle Bindung der Einrichtung bei Eingehung des Arbeitsverhältnisses bekannt gewesen sei, müsse demgegenüber zurücktreten. Nach der Präambel zum BAT-KF, der arbeitsvertraglich in Bezug genommen sei, und der „Richtlinie des Rates der evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der evangelischen Kirche in Deutschland und des diakonischen Werkes der EKD“ sei die Klägerin verpflichtet, sich gegenüber der Beklagten loyal zu verhalten. Dazu gehöre ein neutrales Verhalten der Klägerin. Von ihr werde nicht erwartet, dass sie sich aktiv für die evangelische Kirche einsetze; sie habe allerdings alles zu unterlassen, was als gegen die evangelische Kirche gerichtete Meinungskundgebung angesehen werden könnte. Dabei sei der Symbolwert zu berücksichtigen, der dem Tragen eines islamischen Kopftuches zugesprochen werde, sowie der Umstand, dass die Klägerin aufgrund ihres Berufes ständig Kontakt mit anderen Mitarbeitern und Patienten habe. Die Beklagte behauptet, die Klägerin sei nach ihrer ersten Elternzeit ab September 2005 nur etwa 6 Wochen im Dienst gewesen. Sie habe nach ihrer Elternzeit am 19.09.2005 ihre Tätigkeit wieder aufgenommen und sei ab dem 10.11.2005 bis zum 12.12.2005 arbeitsunfähig gewesen; ab dem 13.12.2005 habe sie sich im Mutterschutz befunden, an den sich die Elternzeit bis zum 28.01.2009 angeschlossen habe. 108

Die Beklagte beantragt, 109

110

unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Bochum vom 31.03.2011, Az.: 3 Ca 2843/10, die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt, 111

die Berufung zurückzuweisen. 112

Die Klägerin meint, sie habe ihre Arbeit ordnungsgemäß angeboten und sei leistungsfähig gewesen. Hierzu behauptet die Klägerin unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, sie sei ab dem 23.08.2011 wieder uneingeschränkt arbeitsfähig gewesen. Die Klägerin stellt in Abrede, dass die Beklagte sich auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht berufen könne. Die Beklagte verhalte sich treuwidrig, wenn der Klägerin Änderungen in den Gesellschaftsstrukturen vorhalte, die erst nach ihrer Einstellung stattgefunden hätten. Aus den Regelungen der Stiftungssatzung ergebe sich nicht, welche konkreten Einflussmöglichkeiten die Evangelische Kirche im Einzelfall habe. Eine Verbindung der Geschäftsführung der Beklagten zur Evangelischen Kirche von Westfalen oder deren Diakonischem Werk bestehe nicht, auch sei ein Aufsichtsrat nach dem Gesellschaftsvertrag nicht vorhanden. Faktisch sei, so behauptet die Klägerin, keine Aufsicht wahrgenommen worden. Die Klägerin hält den Vortrag der Beklagten zum Arbeitsvertrag vom 22.12.2000 und zur Präambel des BAT-KF im Berufungsrechtszug für verspätet. Die Klägerin vertritt die Auffassung, die bestehenden Formulierungen in der Präambel des BAT-KF und der Richtlinie des Rates der EKD seien zu allgemein, um das Verbot des Kopftuchtragens mit zu umfassen. Die Loyalitätspflichten für Mitarbeiterinnen in einem evangelischen Krankenhaus dürften nicht willkürlich bestimmt werden. Es gebe keine einheitliche Vorstellung der Kirche im Hinblick auf die Beschäftigung muslimischer Arbeitnehmer. Das Vorgehen der evangelischen Einrichtungen, die teilweise das Kopftuchtragen hinnähmen und es teilweise untersagten, sei widersprüchlich. Die Klägerin erblickt darin eine Ungleichbehandlung innerhalb der Einrichtungen der evangelischen Kirche. Jedenfalls werde durch das Tragen des Kopftuches die kirchliche Einrichtung weder in besonders hohem Maße gefährdet noch werde die Dienstgemeinschaft besonders belastet. Das Kopftuch, das sie tragen wolle, sei nur sehr klein und aus hygienischen Gründen dem Krankenhaus dienlich. Die Klägerin sei bereits als Muslimin in der kirchlichen Einrichtung unter der Prämisse eingestellt worden, dass sie sich zur evangelischen Grundausrichtung des Krankenhauses bekenne. Das spätere Tragen eines Kopftuches ändere an ihrer dienstkonformen Grundeinstellung nichts. Die Klägerin behauptet, sie habe nach dem Ende ihrer Elternzeit ab dem 19.09.2005 bereits ein Kopftuch während ihres Dienstes bei der Beklagten getragen; die Mitarbeiterin Margret Lange aus der Pflegedienstleitung der Beklagten habe lediglich auf einer täglichen Reinigung des Tuches durch die Klägerin bestanden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die beiderseitigen Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen. 114

Entscheidungsgründe 115

- I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. 11167

Die Beklagte hat die Berufung insbesondere form- und fristgerecht gemäß § 66 Abs. 1 ArbGG 118 eingelegt und begründet.

- 11120

II. Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg.

Der Klägerin steht kein Anspruch auf die begehrte Entgeltzahlung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges gem. § 615 Satz 1 BGB zu. Andere Anspruchsgrundlagen sind nicht ersichtlich. 121

Nach § 615 Satz 1 BGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, die vereinbarte Vergütung zu zahlen, wenn er mit der Annahme der Dienste in Verzug kommt. Voraussetzung dafür ist, dass er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt (§ 293 BGB). In Annahmeverzug gerät der Gläubiger allerdings nur dann, wenn die Leistung am richtigen Ort, zur richtigen Zeit und in der richtigen Weise angeboten wird. Gemäß § 294 BGB muss die Leistung dem Gläubiger so, wie sie zu bewirken ist, tatsächlich angeboten werden; gem. § 295 Satz 1 BGB ist ein wörtliches Angebot unter den dort genannten Voraussetzungen ausreichend. 122

1. Zugunsten der Klägerin ist davon auszugehen, dass sie ab dem 23.08.2010 leistungsfähig war und ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn nicht bereits nach § 297 BGB ausgeschlossen ist. Zwar wandte sich die Klägerin zunächst mit dem Schreiben vom 26.04.2011 wegen einer Wiedereingliederung an die Beklagte, was darauf hindeutet, dass sie zu diesem Zeitpunkt nicht arbeitsfähig war. Die Klägerin hat jedoch eine ärztliche Bescheinigung vom 16.07.2010 vorgelegt, aus der hervorgeht, dass sie ab dem 23.08.2010 wieder arbeitsfähig ist. Die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu diesem Zeitpunkt muss zwischen den Parteien gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als unstreitig gelten, da die Beklagte dies nach Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nicht mehr bestritten hat. 123

2. Es fehlt auch nicht an einem Angebot der Arbeitsleistung. Jedenfalls mit dem anwaltlichen Schreiben vom 25.08.2010, in dem von einer etwa noch bestehenden Arbeitsunfähigkeit keine Rede ist, ersuchte die Klägerin nicht (mehr) lediglich um eine Wiedereingliederung, sondern bot ausdrücklich ihre Arbeitsleistung an. Da die Beklagte zuvor mit Schreiben vom 25.05.2010 erklärt hatte, die Arbeitsleistung der Klägerin nicht annehmen zu wollen, war ein wörtliches Angebot nach § 295 BGB ausreichend. 124

3. Die Klägerin wollte die Arbeitsleistung nach ihrem eigenen Vorbringen allerdings stets mit der Maßgabe erbringen, dass sie bei der Arbeit aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt. Damit hat sie ihre Leistung nicht ordnungsgemäß in der rechten Weise angeboten (so im Ergebnis auch das Revisionsurteil in dieser Sache BAG 24.09.2014 - 5 AZR 611/12, dessen Rechtsausführungen das Berufungsgericht beitrifft). 125

a) Das Tragen einer bestimmten Kleidung kann zur vertragsgemäßen Erfüllung der Arbeitsleistung geboten sein (BAG 03.02.2007 - 1 ABR 18/06). Ebenso kann es hierzu geboten sein, es zu unterlassen, sich in einer bestimmten Art zu kleiden. Eine bestimmte Bekleidung kann - ohne besondere vertragliche Vereinbarung - eine arbeitsleistungsbezogene Nebenpflicht des Arbeitnehmers darstellen, die der Arbeitspflicht nahekommt. Bekleidungsobliegenheiten können sich auch aus der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag ergeben. In diesem Fall sind sie Teil der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht (vgl. Brose/Greiner/Preis NZA 2011, 369, 371 ff.). Bei der Bestimmung sich aus dem Arbeitsvertrag ergebender Handlungs- bzw. Unterlassungspflichten in Bezug auf die Kleidung während der Arbeitszeit gebietet der Schutz des Arbeitnehmers vor Überforderung eine Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien unter Berücksichtigung der widerstreitenden Grundrechtspositionen und der Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls. 126

b) Die Klägerin war gehalten, während der Arbeitszeit das Tragen eines Kopftuchs zu unterlassen. Dies ergibt sich unmittelbar, ohne dass es einer konkretisierenden Weisung oder Dienstvereinbarung bedurft hätte, aus dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag.

aa) Die von der Klägerin zu bewirkende Leistung wird nach dem Arbeitsvertrag der Parteien nicht allein durch die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit einer Krankenschwester bestimmt, sondern auch durch die Eigenart des kirchlichen Dienstes. Dies resultiert aus § 2 Nr. 1 Arbeitsvertrag i.V.m. der Präambel des BAT-KF und den darin in Bezug genommenen Bestimmungen der RL-EKD. 128

bb) Die Klägerin hat sich im Arbeitsvertrag nicht nur verpflichtet, sich gegenüber der Evangelischen Kirche loyal zu verhalten (§ 4 Abs. 1 RL-EKD), sondern darüber hinaus den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihr übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen (§ 4 Abs. 4 RL-EKD). Aus diesen Regelungen ergibt sich unmittelbar - als Mindestanforderung an die Aufgabenerfüllung im kirchlichen Dienst - eine Verpflichtung nichtchristlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem neutralen Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche. 129

(1) Die den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst in § 4 Abs. 1 Satz 2 RL-EKD auferlegte Pflicht, sich gegenüber der Evangelischen Kirche loyal zu verhalten, ist zunächst Ausdruck sich bereits aus § 241 Abs. 2 BGB ergebender allgemeiner vertraglicher Rücksichtnahmepflichten. Nach § 241 Abs. 2 BGB erwächst einer Vertragspartei aus einem Schuldverhältnis auch die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Vertragsteils. Dies dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszwecks. Die Arbeitsvertragsparteien sind danach verpflichtet, den Vertrag so zu erfüllen, ihre Rechte so auszuüben und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Vertragspartners so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der wechselseitigen Belange verlangt werden kann. Welche konkreten Folgen sich aus der Rücksichtnahmepflicht ergeben, hängt von der Art des Schuldverhältnisses und den Umständen des Einzelfalls ab (BAG 16.02.2012 - 6 AZR 553/10 - Rn. 11, 12 m.w.N.). 130

(2) § 4 Abs. 1 Satz 2 RL-EKD leitet die vertraglichen Loyalitätspflichten und -obliegenheiten, wie der durch das Wort „daher“ vermittelten Bezugnahme auf § 4 Abs. 1 Satz 1 RL-EKD zu entnehmen ist, aus der je nach Aufgabenbereich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernommenen Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben ab. Die RL-EKD beschränkt sich damit schon in § 4 Abs. 1 nicht nur auf die Wiedergabe allgemeiner Loyalitätspflichten als vertragliche Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB, sondern verknüpft diese Anforderungen in besonderer Weise mit der Wahrnehmung der vertraglichen Aufgaben selbst. 131

(3) Diese Verknüpfung wird durch § 4 Abs. 4 RL-EKD verstärkt, wonach - als Bestandteil abgestufter Loyalitätspflichten und -obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer - auch die nichtchristlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen haben. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 RL-EKD ist der Dienst der Kirche durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Dies entspricht dem Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft, die alle am kirchlichen Auftrag Teilnehmenden verbindet, unabhängig davon, auf welcher vertraglichen Grundlage und in welcher Einrichtung sie tätig sind (Joussen RdA 2007, 328, 333). Nach diesem theologisch geprägten Selbstverständnis verwirklicht die Arbeitsleistung in der Kirche und den ihr zugeordneten Einrichtungen ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt (BAG 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 98 m.w.N.). 132

Hieran wirken alle Beschäftigten durch ihre Tätigkeit und ungeachtet ihres individuellen Glaubens oder ihrer weltanschaulichen Überzeugungen mit (BAG 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 99 m.w.N.). Die in einem Anstellungsverhältnis in Kirche und Diakonie stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 RL-EKD in unterschiedlicher Weise zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Er ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von kirchlichen Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

cc) Soweit die Klägerin in der Berufungsbeantwortung rügt, der Hinweis der Beklagten auf diese Bestimmungen des BAT-KF und der RL-EKD in der Berufungsinstanz sei verspätet, so ist dem entgegenzuhalten, dass es sich insoweit um eine reine Rechtsfrage handelt und dass selbst dann, wenn man von einem Tatsachenvortrag ausginge, die Berücksichtigung des Vorbringens nicht die Erledigung des Rechtsstreits i.S.d. § 67 Abs. 3 ArbGG verzögert. 133

c) Bei der Ermittlung der Reichweite der Pflichten, die sich aus der Bezugnahme auf die RL-EKD bei der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben ergeben, sind unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls die Grundrechte der kirchlichen Arbeitgeberin und die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere mit Blick auf deren Tätigkeit und Stellung in der kirchlichen Einrichtung, gegeneinander abzuwägen. 134

aa) Die Gerichte für Arbeitssachen sind wegen ihrer durch Art. 1 Abs. 3 GG angeordneten Grundrechtsbindung gehindert, bei der Auslegung und Anwendung zivilrechtlicher Normen das völlige Zurückweichen eines Grundrechts zugunsten eines anderen hinzunehmen. Sie sind gehalten, im Wege einer Güterabwägung nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz einen Ausgleich der jeweils widerstreitenden grundrechtlichen Gewährleistungen herbeizuführen (vgl. BVerfG 24.11.2010 - 1 BvF 2/05 - Rn. 147; BAG 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 113 m.w.N.). Diese Pflicht entfällt nicht schon deswegen, weil es sich bei Art. 4 GG um ein vorbehaltlos gewährleistetes Grundrecht handelt. Das hindert ein Zurückweichen einer grundrechtlichen Gewährleistung zum Schutz einer anderen - wie des hier fraglichen kirchlichen Selbstbestimmungsrechts - nicht. Auch vorbehaltlos gewährte Grundrechte können zum Schutz anderer Grundrechte oder grundrechtlicher Gewährleistungen eingeschränkt werden (vgl. BVerfG 24.11.2010 - 1 BvF 2/05 - Rn. 147; BAG 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 113 m.w.N.). 135

Die durch die Rücksichtnahme auf kollidierende Verfassungswerte notwendig werdende Annäherung kann nicht generell, sondern nur im Einzelfall durch Güterabwägung vorgenommen werden. Eine damit einhergehende Begrenzung verfassungsrechtlich geschützter Interessen darf dabei nicht weiter gehen, als es notwendig ist, um die Konkordanz widerstreitender Rechtsgüter herzustellen. Das Zurückweichen einer grundrechtlichen Gewährleistung muss zum Schutz der anderen geboten sein. Für die erforderliche Abwägung gibt die Verfassung kein bestimmtes Ergebnis vor. Die hiernach vorzunehmende Güterabwägung betrifft nicht den gesamten Bereich der jeweiligen verfassungsrechtlichen Gewährleistungen, sondern ist auf den Ausgleich der konkreten Kollisionslage beschränkt (BAG 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 114, 115 m.w.N.). 136

bb) Im Streitfall ergibt die erforderliche Abwägung, dass die Interessen der Beklagten gegenüber denjenigen der Klägerin vorrangig sind. Das Tragen eines Kopftuchs oder einer entsprechenden anderen Kopfbedeckung ist ein nach außen hin sichtbares Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit die Kundgabe einer anderen Religionszugehörigkeit. Angesichts der von der Klägerin ausgeübten Tätigkeit einer Krankenschwester ist dies mit der Verpflichtung zu neutralem Verhalten gegenüber der 137

Evangelischen Kirche nicht in Einklang zu bringen.

(1) Die der Klägerin auferlegte Pflicht, das Bekenntnis zu ihrem Glauben nicht durch das Befolgen von religiös begründeten Bekleidungsregeln sichtbar werden zu lassen, greift in ihre durch Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG geschützte individuelle Glaubensfreiheit ein. Eine Verpflichtung, während der Arbeitszeit auf das Tragen eines Kopftuchs oder einer diesem entsprechenden Kopfbedeckung zu verzichten, führt für die Klägerin zu einem ernsthaften Glaubenskonflikt, indem sie die Klägerin vor die Wahl stellt, entweder ihre Tätigkeit bei der Beklagten auszuüben oder dem von ihr als verbindlich angesehenen religiösen Bekleidungsgebot Folge zu leisten. 138

Art. 4 GG garantiert in Abs. 1 die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses, in Abs. 2 das Recht der ungestörten Religionsausübung. Beide Absätze des Art. 4 GG enthalten ein umfassend zu verstehendes einheitliches Grundrecht. Es erstreckt sich nicht nur auf die innere Freiheit, zu glauben oder nicht zu glauben, sondern auch auf die äußere Freiheit, den Glauben zu bekunden und zu verbreiten. Dazu gehört auch das Recht des Einzelnen, sein gesamtes Verhalten an den Lehren seines Glaubens auszurichten und seiner inneren Glaubensüberzeugung gemäß zu handeln (BVerfG 24.09.2003 - 2 BvR 1436/02 - zu B II 2 der Gründe). Auch das Tragen eines Kopftuchs aus religiöser Überzeugung fällt in den Schutzbereich der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (BVerfG 16.05.1995 - 1 BvR 1087/91; BAG 10.10.2002 - 2 AZR 472/01). Wegen der Bedeutung, die Muslime dem Kopftuch beilegen, gilt es als Sinnbild einer bestimmten Glaubensüberzeugung, als Ausdruck des Bekenntnisses der Trägerin zum islamischen Glauben und damit als sichtbares Zeichen für die Ausübung ihrer Religion (BAG 10.10.2002 - 2 AZR 472/01; BVerfG 04.07.2002 - 2 C 21.01). Dabei kommt es nicht darauf an, ob das Tragen eines Kopftuchs Ausdruck eines zwingenden religiösen Gebots des Korans ist, was innerhalb des Kreises islamischer Glaubensgelehrter umstritten sein mag. Maßgeblich ist allein, dass das Verhalten überhaupt von einer wirklichen religiösen Überzeugung getragen und nicht anders motiviert ist. Unter den Schutzbereich des Art. 4 GG fallen auch Verhaltensweisen, die nicht allgemein von den Gläubigen geteilt werden (BVerfG 19.10.1971 - 1 BvR 387/85; BAG 24.02.2011 - 2 AZR 636/09). Anderenfalls würde den Gerichten eine Bewertung von Glaubenshaltungen oder die Prüfung von theologischen Lehren aufgebürdet, die sie nicht leisten können und nicht leisten dürfen (BAG 24.02.2011 - 2 AZR 636/09; BAG 10.10.2002 - 2 AZR 472/01; LAG Hamm 20.04.2011 - 4 Sa 2230/10). 139

Allerdings kann die nicht ernsthafte, möglicherweise nur vorgeschobene Berufung auf bestimmte Glaubensinhalte und -gebote keine Beachtung finden. Es muss erkennbar sein, dass der Arbeitnehmer, der sich auf einen Glaubenskonflikt beruft, den von ihm ins Feld geführten Ge- oder Verboten seines Glaubens absolute Verbindlichkeit beimisst, dass es sich also um eine für ihn zwingende Verhaltensregel handelt, von der der Betroffene nicht ohne innere Not absehen kann (BAG 24.02.2011 - 2 AZR 636/09; LAG Hamm 20.04.2011 - 4 Sa 2230/10; LAG Schleswig-Holstein, 20.01.2009 - 5 Sa 270/08). 140

Die Klägerin befindet sich in einem ernsthaften Glaubenskonflikt und betrachtet das Tragen eines Kopftuchs als für sich verbindlich von den Regeln ihrer Religion vorgegeben. Das Befolgen dieser Bekleidungsregel ist für sie Ausdruck ihres religiösen Bekenntnisses. Sie ist bereit, die Unwägbarkeiten des vorliegenden Rechtsstreits und damit ein erhebliches wirtschaftliches Risiko auf sich zu nehmen. Die Klägerin hat das Angebot der Beklagten, die Arbeit ohne das Tragen eines Kopftuches fortzusetzen, nicht angenommen, sondern stattdessen den Verlust ihres Arbeitseinkommens in Kauf genommen. 141

Dass die Klägerin bei Abschluss des Arbeitsvertrages den hier streitgegenständlichen Konflikt hätte vorhersehen können, nimmt ihr nicht die Möglichkeit, sich auf Art. 4 GG zu berufen. Zwar kann es dem Arbeitnehmer verwehrt sein, einen Glaubenskonflikt geltend zu machen, wenn er bei Vertragsschluss bereits positiv wusste, dass er die vertraglich eingegangenen Verpflichtungen aufgrund seiner Glaubensüberzeugungen nicht würde erfüllen können. Der Umstand, dass die Möglichkeit eines Glaubenskonfliktes für den Arbeitnehmer vorhersehbar war, nimmt jedoch dessen späterer Erklärung, er berufe sich nunmehr auf seine (geänderte) Glaubensüberzeugung, nichts von ihrer rechtlichen Beachtlichkeit; der aktuelle Glaubenskonflikt des Arbeitnehmers ist deshalb nicht weniger bedeutsam im Sinne des Art. 4 Abs. 1 GG (BAG 24.02.2011 - 2 AZR 636/09).

(2) Eine Obliegenheit, das Tragen der von der Klägerin gewünschten Kopfbedeckung zu tolerieren, schränkt die Beklagte jedoch in ihrem durch Art. 140 GG, Art. 137 WRV garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht ein, indem aus der Eigenart des kirchlichen Dienstes resultierende, vertraglich vereinbarte Anforderungen an die Aufgabenerfüllung durch die Klägerin gegenüber deren Glaubensfreiheit zurücktreten müssten. Werden - wie hier - Loyalitätsanforderungen in einem Arbeitsvertrag festgelegt, nimmt der kirchliche Arbeitgeber nicht nur die allgemeine Vertragsfreiheit für sich in Anspruch, er macht zugleich von seinem verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrecht Gebrauch (vgl. BVerfG 04.06.1985 - 2 BvR 1703/83; BAG 08.09.2011 - 2 AZR 543/10 - Rn. 23; BAG 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 - Rn. 25). 143

(a) Die Beklagte kann sich auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht berufen. 144

Unmittelbare Träger des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts sind die Religionsgemeinschaften iSd. Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV. Die diesen zugeordneten Einrichtungen leiten dieses Recht von ihnen ab, sie sind selbst Teil der Kirche (BAG 05.12.2007 - 7 ABR 72/06 - Rn. 22 m.w.N.; 20. November 2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 57). 145

(aa) Der Anwendungsbereich von Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV erstreckt sich auf alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn die Einrichtung nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihren Aufgaben entsprechend berufen ist, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen. Die verfassungsrechtlich garantierte Freiheit der Kirche im Staat erlaubt es ihr, sich zur Erfüllung ihres Auftrags auch der Organisationsformen des staatlichen Rechts zu bedienen. Die Zugehörigkeit der auf dieser Rechtsgrundlage begründeten Einrichtungen zur Kirche wird hierdurch nicht aufgehoben (BAG 05.12.2007 - 7 ABR 72/06 - Rn. 30). 146

(aaa) Für die Zuordnung einer rechtlich selbständigen Einrichtung zur Kirche ist es allerdings nicht ausreichend, wenn die Einrichtung ihrem Zweck nach auf die Verwirklichung eines kirchlichen Auftrags gerichtet ist. Sie setzt eine institutionelle Verbindung zwischen der Kirche und der Einrichtung voraus, aufgrund derer die Kirche über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit kirchlichen Vorstellungen gewährleisten zu können. Dabei bedarf der ordnende Einfluss der Kirche zwar keiner satzungsmäßigen Absicherung. Die Kirche muss aber in der Lage sein, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Einrichtung zu unterbinden (BAG 05.12.2007 - 7 ABR 72/06 - Rn. 31 f.; BAG 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 48). 147

(bbb) Die den Religionsgemeinschaften durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV verliehene Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsgarantie hat nicht zur Folge, dass die 148

Zuordnung einer Einrichtung zu einer Religionsgemeinschaft einer Kontrolle durch die Gerichte für Arbeitssachen entzogen ist. Diese haben in einer zweistufigen Prüfung darüber zu befinden, ob überhaupt eine verwaltungsmäßige Verflechtung zwischen der Kirche und der Einrichtung besteht und ob die Kirche aufgrund dieser Verbindung über ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten verfügt, um auf Dauer eine Übereinstimmung der religiösen Betätigung der Einrichtung mit ihren Vorstellungen gewährleisten zu können. Grundlage für die Beurteilung der Zuordnung ist die in den Statuten festgeschriebene Zweckbestimmung und die Struktur der Einrichtung (vgl. BAG 05.12.2007 - 7 ABR 72/06 - Rn. 33 f.).

(bb) Bei Anwendung dieser Grundsätze ist festzustellen, dass es sich bei der Beklagten um eine Einrichtung handelt, die der Kirche zugeordnet und nach kirchlichem Selbstverständnis dazu berufen ist, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen. 149

(aaa) Die Beklagte verwirklicht ein Stück des kirchlichen Auftrags. Das ergibt sich aus der Präambel und aus § 2 Nr. 3 des Gesellschaftsvertrages. Der Betrieb des Krankenhauses dient ausweislich dieser Bestimmungen der praktischen Betätigung christlicher Nächstenliebe. Dabei handelt es sich um eine Lebens- und Wesensäußerung der Kirche im Sinne der Dienstgemeinschaft. Die Beklagte widmet sich dem aus dem Glauben erwachsenden karitativen Dienst am Mitmenschen. Das entspricht auch den Vorgaben in § 2 Ziff. 3 der Satzung der Evangelischen Stiftung B als einziger Gesellschafterin der Beklagten. 150

(bbb) Die erforderliche institutionelle Verbindung zwischen der Evangelischen Kirche und der Beklagten besteht. Die Verbindung wird über die alleinige Gesellschafterin der Beklagten, die Evangelische Stiftung B, vermittelt. Die Alleingesellschafterin ist eine kirchliche Stiftung, die nach § 13 ihrer Satzung der kirchlichen Stiftungsaufsicht untersteht. Sie ist überdies, ebenso wie die Beklagte selbst nach § 3 Ziff. 5 des Gesellschaftsvertrages, Mitglied im Diakonischen Werk (§ 2 Nr. 4 der Satzung). Angesichts dessen kommt es auf die zwischen den Parteien streitige Frage nicht an, ob es sich bei den Mitgliedern der Stiftungsorgane ausschließlich um den in § 5 Ziff. 2 der Satzung genannten Personenkreis handelt. 151

(ccc) Die Evangelische Kirche ist in der Lage, einen etwaigen Dissens in religiösen Angelegenheiten zwischen ihr und der Beklagten zu unterbinden. Auch wenn, wie die Klägerin vorbringt, eine „Verbindung“ zwischen Evangelischer Kirche und der Geschäftsführung der Beklagten nicht besteht und ein Aufsichtsrat bei der Beklagten nicht eingerichtet ist, sind die erforderlichen Einflussmöglichkeiten im Streitfall für die Kirche gegeben. Der Einfluss der Evangelischen Kirche folgt daraus, dass die Evangelische Stiftung B als alleinige Gesellschafterin der Beklagten der Aufsicht des Landeskirchenamtes unterliegt (§ 13 der Satzung) und dass Änderungen der Stiftungssatzung der Genehmigung durch das Landeskirchenamt bedürfen (§ 12 Ziff. 6 der Satzung). Zudem besteht für die Beklagte und die Alleingesellschafterin die Gefahr, dass im Falle eines Konflikts über die Auslegung ihrer religiösen Tätigkeit der Ausschluss aus dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen gemäß § 4 Abs. 4 der Satzung des Diakonischen Werks erfolgt. Damit müssten die Beklagte sowie die Alleingesellschafterin um ihre Glaubwürdigkeit und ihren Bestand fürchten. Die Stiftung wurde gegründet von zwei evangelischen Gemeinden und zwei Krankenhausgesellschaften. Insofern besteht eine historische Verbundenheit zur Evangelischen Kirche. Zudem ist unter § 12 Ziff. 4 der Stiftungssatzung vorgesehen, dass das Vermögen der Stiftung an evangelische Gemeinden fällt, sofern die Stiftung aufgelöst wird. Soweit die Klägerin behauptet, eine Aufsicht sei faktisch gar nicht wahrgenommen worden, muss sie sich entgegenhalten lassen, dass dies nicht maßgeblich ist. Bestehen 152

ausreichende inhaltliche Einflussmöglichkeiten der Kirche auf die religiöse Tätigkeit der Einrichtung, ist das tatsächliche Maß der Einflussnahme oder Kontrolle durch die Amtskirche ohne Bedeutung (BAG 05.12.2007 - 7 ABR 72/06). Es gehört zu den Wesensmerkmalen der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie, Anlass und Intensität ihrer Kontrolle und Einflussnahme auf ihre Einrichtungen in eigener Verantwortung zu bestimmen. Sie muss nur sicherstellen können, dass die religiöse Betätigung der Einrichtung in Übereinstimmung mit ihren eigenen religiösen Vorstellungen erfolgt (BAG 30.04.1997 - 7 ABR 60/95 - zu B 3 c cc der Gründe).

(cc) Die Klägerin kann nicht einwenden, die Beklagte verhalte sich treuwidrig, wenn sie sich auf Gesellschaftsstrukturen berufe, die erst nach Einstellung der Klägerin entstanden seien. Zwar wurde die Beklagte erst nach Abschluss des Arbeitsvertrages gegründet. Jedoch befand sich zuvor, als die Klägerin ihre Tätigkeit aufnahm, das Krankenhaus in der Trägerschaft der Evangelischen Kirchengemeinde C, die sich ebenfalls auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht berufen kann und an Klägerin keine geringeren Loyalitätserwartungen stellen durfte als die Beklagte. Die Loyalitätspflichten und -obliegenheiten, die die Klägerin treffen, wurden bereits mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages vom 22.12.2000 festgelegt. Daher ist es auch nicht von Belang, ob, was die Klägerin bestritten hat, die Evangelische Kirchengemeinde C bei Abschluss des Arbeitsvertrages bereits als Gesellschafterin der Beklagten im Handelsregister eingetragen war. 153

(b) Der Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts erfasst die individualrechtliche wie die kollektivrechtliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer. Nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze. Hierzu gehören alle Maßnahmen, die in Verfolgung der vom kirchlichen Grundauftrag her bestimmten Aufgaben unter Berücksichtigung des kirchlichen Selbstverständnisses zu treffen sind (BAG 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 94, 95 m.w.N.). Zu den eigenen Angelegenheiten der Religionsgesellschaften gehört, dass diese der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können (BVerfG 04.06.1985 - 2 BvR 1703/83 zu B II 1 d der Gründe). Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt deren Zugehörigkeit zu den „eigenen Angelegenheiten“ der Kirche nicht auf. Sie darf deshalb die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt daher für die Gestaltung dieser Arbeitsverhältnisse wesentlich (BAG 20.11.2012 - 1 AZR 179/11 - Rn. 94, 95 m.w.N.). 154

(c) Die Gerichte für Arbeitssachen haben die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten und -obliegenheiten zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirchen anerkennt, hierüber selbst zu befinden (eingehend: BVerfG 22.10.2014 - 2 BvR 661/12). 155

(aa) Es kommt weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen, bei denen die Meinungsbildung von verschiedensten Motiven beeinflusst sein kann, noch auf diejenige breiter Kreise unter den Kirchengliedern oder etwa einzelner bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an (BVerfG 04.06.1985 - 2 BvR 1703/83 - zu B II 1 d der Gründe). 156

(bb) Es bleibt grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was „die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert“, was „spezifisch kirchliche Aufgaben“ sind, was „Nähe“ zu ihnen bedeutet, welches die „wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre“ sind und was als Verstoß gegen diese anzusehen ist. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine „Abstufung“ der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit (BVerfG 04.06.1985 - 2 BvR 1703/83 - zu B II 2 a der Gründe). Die staatlichen Gerichte sind an die kirchliche Einschätzung arbeitsvertraglicher Loyalitätspflichten gebunden, es sei denn, sie begäben sich dadurch in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung, wie sie im allgemeinen Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 GG), im Begriff der „guten Sitten“ (§ 138 Abs. 1 BGB) und im ordre public (Art. 30 EGBGB) ihren Niederschlag gefunden haben. Die Gerichte haben jedoch sicherzustellen, dass die kirchlichen Einrichtungen nicht in Einzelfällen unannehmbare Anforderungen an die Loyalität ihrer Arbeitnehmer stellen (BVerfG 04.06.1985 - 2 BvR 1703/83 - zu B II 2 a der Gründe; BAG 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 - Rn. 25).

(d) Die Beklagte hat sich an den nach den Maßstäben der verfassten Kirche den nichtchristlichen Mitarbeitern im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung auferlegten Neutralitäts- und Loyalitätspflichten orientiert. Sie leitet die Berechtigung, die von der Klägerin unter dem Vorbehalt des Tragens eines Kopftuchs angebotene Leistung ablehnen zu dürfen, aus dem für nichtchristliche Mitarbeiter nach § 4 Abs. 1 und Abs. 4 RL-EKD i.V.m. § 2 Abs. 1 RL-EKD geltenden Neutralitätsgebot ab.

158

Insofern geht der Einwand der Klägerin fehl, das „Vorgehen der evangelischen Einrichtungen“ sei widersprüchlich, da es im Hinblick auf das Untersagen des Kopftuchtragens keine einheitliche Vorstellung der Kirche gebe. Die Pflicht der Mitarbeiter, während der Arbeitszeit Bekundungen zugunsten eines anderen religiösen Bekenntnisses zu unterlassen, wurzelt im Neutralitätsgebot gemäß § 4 Abs. 1 und Abs. 4 RL-EKD i.V.m. § 2 Abs. 1 RL-EKD und gilt für alle Mitarbeiter. Diese Pflicht umfasst zwangsläufig auch, während der Arbeit kein islamisches Kopftuch zu tragen. Ob es in anderen kirchlichen Einrichtungen Mitarbeiterinnen gibt, die ihre Arbeit kopftuchtragend verrichten, wie die Klägerin in ihrem Schriftsatz vom 07.05.2015 angedeutet hat, ohne freilich konkrete Beispiele aufzuzeigen und ohne Beweis anzutreten, kann offen bleiben. Das Neutralitätsgebot als arbeitsvertragliche Pflicht gilt auch für diese Mitarbeiter. Dass jene gegen ihre arbeitsvertragliche Pflicht verstoßen, muss die Beklagte sich nicht vorhalten lassen. Maßstab für die Konkretisierung der Neutralitätspflicht ist nämlich nicht die möglicherweise divergierende Praxis der Träger einzelner Einrichtungen (s.o. unter II 3 c (2) (c) (aa) der Entscheidungsgründe). Dahingestellt bleiben kann auch, ob etwas anderes zu gelten hätte, wenn die Beklagte selbst gleichheitswidrig ihren Mitarbeiterinnen das Kopftuchtragen teilweise erlaubt und teilweise verbietet. Nach dem Vorbringen der Parteien lässt sich nicht feststellen, dass die Beklagte ihre Mitarbeiter ungleich behandelt und anderen Mitarbeiterinnen das Tragen eines islamischen Kopftuches erlaubt. Zwar hat die Klägerin im Termin zur letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht am 08.05.2015 (erstmal) pauschal behauptet, es gebe bei der Beklagten Ärzte im Praktikumsjahr und Medizinstudenten als Praktikanten, die im Dienst ein Kopftuch tragen dürften. Die Beklagte hat dies bestritten, worauf die Klägerin ihr Vorbringen nicht konkretisiert und auch keinen Beweis angeboten hat. Soweit die Klägerin sich darauf beruft, Altenpflegerinnen sei es gestattet, während der Arbeitszeit ein Kopftuch zu tragen, ist dem entgegenzuhalten, dass die Beklagte, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht unstreitig gestellt haben, keine Altenheime betreibt und keine Altenpflegerinnen beschäftigt.

159

Zurückzuweisen ist auch der Einwand der Klägerin, das Neutralitätsgebot gemäß § 4 Abs. 1 und Abs. 4 RL-EKD i.V.m. § 2 Abs. 1 RL-EKD sei zu allgemein formuliert und umfasse nicht das Verbot des Kopftuchtragens. Trägt die Klägerin ein islamisches Kopftuch, so stellt dies eine Glaubensbezeugung für eine andere Religion dar. Dass ein solches Verhalten mit den Pflichten aus § 4 Abs. 1 und 4 RL-EKD nicht im Einklang steht, weil die Klägerin als nichtchristliche Mitarbeiterin damit nicht mehr die geforderte Neutralität gegenüber der Evangelischen Kirche wahrt, war für sie ohne weiteres erkennbar. Die Klägerin wurde jedenfalls durch die Schreiben der Beklagten vom 25.05.2010 und vom 30.08.2010 entsprechend informiert. 160

(3) Unter Berücksichtigung der Umstände des vorliegenden Einzelfalls ist den Interessen der Beklagten gegenüber denen der Klägerin Vorrang einzuräumen. 161

(a) Bei der Abwägung der Grundrechte der Klägerin mit dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht der Beklagten ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin in die Obliegenheit, die an sie gestellten Loyalitätserwartungen im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung zu erfüllen, bei Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten eingewilligt hat (vgl. dazu EGMR 23.09.2010 - 1620/03 - [Schüth] Rn. 71; EGMR 03.02. 2011 - 18136/02 - [Siebenhaar] Rn. 46; BAG 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 - Rn. 32). Sie hat diesen Erwartungen bei Vertragsschluss zugestimmt und sich ihnen in diesem Sinne freiwillig unterworfen. Zwar liegt darin kein Verzicht auf eine zukünftig andere Ausübung ihrer Glaubensfreiheit. Religiöse Überzeugungen und Gewissenseinstellungen können sich ändern. Auch dies ist von der verfassungsrechtlich gewährleisteten Glaubensfreiheit umfasst. Die arbeitsvertragliche Anerkennung der Loyalitäts- und Neutralitätserwartungen der Beklagten durch die Klägerin führt aber dazu, dass der nunmehr anderen Ausübung ihrer Glaubensfreiheit in Gestalt des jetzt - anders als zu Beginn des Arbeitsverhältnisses - von ihr als verbindlich angesehenen religiösen Gebots, ein Kopftuch zu tragen, zumindest kein höheres Gewicht als dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht zukommt (vgl. BAG 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 - Rn. 32). Während die Loyalitätserwartungen der Beklagten unverändert geblieben sind, hat sich die Bereitschaft der Klägerin, ihnen zu entsprechen, gewandelt. Der Konflikt zwischen den verfassungsrechtlichen Gewährleistungen ist deshalb in ihrer Sphäre begründet. 162

(b) Zugunsten der Klägerin ist zu berücksichtigen, dass sie durch den ihr abverlangten Verzicht auf eine ihren Glaubensregeln entsprechende Kopfbedeckung in einen ernsten Glaubenskonflikt gebracht wird. Andererseits ist zu beachten, dass der Kernbereich der Glaubensfreiheit der Klägerin hierdurch nicht betroffen ist: Ihre Glaubensfreiheit ist nur funktional, zeitlich und räumlich, nämlich bei der Ausübung ihrer beruflichen Aufgaben eingeschränkt. Die Klägerin wird während ihrer Arbeitszeit als eine Muslima, die kein Kopftuch trägt, nur von einem eingeschränkten Personenkreis wahrgenommen. Sie verrichtet ihre Tätigkeit als Krankenschwester nicht vor den Augen einer breiten Öffentlichkeit; sie muss sich ohne Kopftuch nur den Arbeitskollegen und Patienten und ggf. auch Besuchern zeigen. Sie kann außerhalb der Arbeitszeit in ihrem privaten Umfeld und auch auf dem Hin- und Rückweg zur Arbeitsstelle uneingeschränkt den Bekleidungsgeboten ihres Glaubens folgen und ein Kopftuch tragen. Indem ihr dies nur während der Arbeitszeit untersagt ist, werden ihr keine unannehmbaren Loyalitätspflichten auferlegt. 163

(c) Zugunsten der Beklagten ist zu berücksichtigen, dass sie, dürfte die Klägerin bei der Arbeit eine religiös motivierte Kopfbedeckung tragen, innerhalb ihrer Einrichtung Glaubensäußerungen zugunsten einer anderer Religion hinnehmen müsste. Zugleich hätte sie eine Verletzung der Pflicht zu einem neutralen Verhalten gegenüber der Evangelischen 164

Kirche, als sich aus § 4 Abs. 1 und Abs. 4 RL-EKD ergebender Mindestanforderung an die Aufgabenerfüllung durch nichtchristliche Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst, zu akzeptieren.

(aa) Dabei fiel besonders ins Gewicht, dass die Klägerin in ihrer Funktion als Krankenschwester in direktem und ständigem Kontakt zu den in der Einrichtung der Beklagten behandelten Patienten und zu anderen Arbeitnehmern steht. Die Glaubensbekundung der Klägerin für den Islam würde von diesen unmittelbar als solche wahrgenommen. 165

(bb) Die Beklagte müsste, würde sie Glaubensbekundungen der Klägerin tolerieren, zudem damit rechnen, dass andere nichtchristliche Mitarbeiter ebenso während der Arbeitszeit Glaubensbekundungen zugunsten der Religionsgemeinschaft, der sie jeweils angehören, tätigen würden. Der Verkündigungsauftrag der Kirche und deren Glaubwürdigkeit könnten hierdurch ernsthaft gefährdet werden. Außenstehende könnten den Eindruck gewinnen, die Kirche halte Glaubenswahrheiten für beliebig austauschbar. Zwänge man der Beklagten auf, dies innerhalb ihrer Einrichtung hinzunehmen, wäre das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Kernbereich beeinträchtigt. Dem lässt sich nicht entgegenhalten, ein Glaubwürdigkeitsverlust werde für die Kirche gar nicht eintreten, wenn nichtchristliche Mitarbeiter ihr abweichendes Bekenntnis während der Arbeit zur Schau tragen. Ebenso wenig, wie staatliche Gerichte darüber zu befinden haben, ob der Glaubenskonflikt eines Arbeitnehmers von einer mehrheitlich anerkannten religiös fundierten Überzeugung getragen ist, können staatliche Gerichte den Kirchen vorgeben, welche Verhaltenspflichten oder-obliegenheiten der Mitarbeiter für die kirchliche Glaubwürdigkeit bedeutsam sind. Auch dies liefe auf eine Bewertung von Glaubenshaltungen oder die Prüfung von theologischen Lehren hinaus, die mit der grundrechtlich geschützten Religionsfreiheit und dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nicht vereinbar wäre. 166

(cc) Die Beklagte muss sich nicht entgegenhalten lassen, ein kirchlicher Arbeitgeber habe sich mit der Entscheidung, auch nichtchristliche Mitarbeiter einzustellen, bereits für eine Form von religiösem Pluralismus geöffnet. Durch die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Präambel des BAT-KF und die RL-EKD hat die Beklagte vielmehr deutlich zum Ausdruck gebracht, dass auch von nichtchristlichen Mitarbeitern erwartet werde, den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen, wie es § 4 Abs. 1 und Abs. 4 RL-EKD entspricht. 167

(dd) Zu einer anderen Beurteilung führt nicht, dass die Klägerin an sich in der Lage wäre, die dem allgemeinen Berufsbild einer Krankenschwester entsprechenden Tätigkeiten ohne Beeinträchtigungen des Arbeitsablaufs auch kopftuchtragend zu verrichten. Bei der vorzunehmenden Interessenabwägung kann die Eigenart der Aufgabenerfüllung durch nichtchristliche Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, nach dem in § 2 Abs. 1 Satz 1 RL-EKD zum Ausdruck kommenden theologischen Selbstverständnis, mit der Arbeitsleistung werde ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt verwirklicht, nicht außer Acht gelassen werden. 168

(ee) Für das Ergebnis der Interessenabwägung kommt es nicht darauf an, ob die Klägerin Ende 2005, während eines kurzen Zeitraums vor ihrem Erziehungsurlaub, die Arbeit kopftuchtragend verrichtet hat. Selbst wenn dies von der Pflegedienstleitung der Beklagten hingenommen worden sein sollte, könnte hieraus nicht geschlossen werden, die Beklagte bzw. insoweit vertretungsberechtigte Personen hätten dauerhaft auf die Einhaltung des Neutralitätsgebots verzichtet. 169

(d) Die der Klägerin auferlegte Pflicht, das Tragen eines Kopftuchs oder einer vergleichbaren, ihren Glaubensgeboten entsprechenden Kopfbedeckung während der 170

Arbeitszeit zu unterlassen, erweist sich nicht als unverhältnismäßig. Die Unterlassungspflicht ist zur Gewährleistung des aus dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht resultierenden Neutralitätsgebots geeignet, erforderlich und angemessen. Die Klägerin hat nicht dargelegt, wie sie dem Neutralitätsgebot in einer anderen, sie weniger belastenden Art und Weise entsprechen könnte.

d) Dem Abwägungsergebnis stehen die Vorschriften des AGG (§ 7 Abs. 1, §§ 1, 3 Abs. 1 und Abs. 2) nicht entgegen. 171

Nach § 7 Abs. 2 AGG führt ein Verstoß von Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 i.V.m. § 1 AGG verstoßen, zur Unwirksamkeit der betreffenden Regelung. Die Klägerin hat bereits nicht dargelegt, dass es anderen Arbeitnehmern der Beklagten gestattet sei, Kopfbedeckungen während der Arbeitszeit zu tragen, soweit dies nicht in besonderen Bereichen aus Gründen des Arbeitsschutzes und der Krankenhaushygiene geboten ist. Es kann jedoch dahingestellt bleiben, ob die Klägerin durch die aus dem Arbeitsvertrag der Parteien resultierende Verpflichtung, das Kopftuch während der Arbeitszeit abzulegen und auch keine entsprechende andere Kopfbedeckung zu tragen, wegen ihrer Religion benachteiligt würde, denn ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot scheidet jedenfalls nach § 9 Abs. 2 AGG aus. Nach dieser Vorschrift berührt das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion nicht das Recht der Religionsgemeinschaften, von ihren Beschäftigten ein loyales Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können. Weitergehende Verpflichtungen werden der Klägerin mit dem aus § 4 Abs. 1 und Abs. 4 RL-EKD resultierenden Neutralitätsgebot nicht auferlegt. 172

e) Auch das Grundrecht der Klägerin auf Religionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 1 EMRK ist nicht verletzt. 173

aa) Art. 9 EMRK gewährleistet die Religionsfreiheit nicht schrankenlos, vielmehr sind ausdrücklich Einschränkungen in Abs. 2 der Vorschrift vorgesehen. Eine Einschränkung der Religionsfreiheit kommt insbesondere im Hinblick auf die Rechte und Freiheiten anderer in Betracht (EGMR 03.02.2011 - 18136/02 - [Siebenhaar] Rn. 38 f.). Insoweit hat eine Abwägung zwischen den Rechten des Arbeitnehmers und denen des kirchlichen Arbeitgebers unter Berücksichtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts stattzufinden (EGMR 23.09.2010 - 425/03 - [Obst] Rn. 43). Nach der Rechtsprechung des EGMR, deren Beachtung verfassungsrechtlich geboten ist, soweit dies methodisch vertretbar und mit den Vorgaben des Grundgesetzes vereinbar ist (BVerfG 14.10.2004 - 2 BvR 1481/04 ; BVerfG 04.05.2011 - 2 BvR 2333/08 - Rn. 93 f. m.w.N.; BAG 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 - Rn. 27), ist zu berücksichtigen, dass die Religionsgemeinschaften traditionell und weltweit in Form organisierter Strukturen existieren (EGMR 23.09.2010 - 425/03 - [Obst] Rn. 44 und - 1620/03 - [Schüth] Rn. 58; EGMR 03.02.2011 - 18136/02 - [Siebenhaar] Rn. 41). Vor diesem Hintergrund ist, wenn die Organisation einer solchen Gemeinschaft in Rede steht, Art. 9 EMRK im Lichte von Art. 11 EMRK auszulegen, der die Vereinigungsfreiheit vor jeglichem ungerechtfertigten staatlichen Eingriff schützt. Ihre für den Pluralismus in einer demokratischen Gesellschaft unverzichtbare Autonomie gehört zum Kernbestand des Schutzes, den Art. 9 EMRK vermittelt. Das Recht auf Religionsfreiheit im Sinne der Konvention ist - außer in extremen Ausnahmefällen - jeglicher Beurteilung seitens des Staates im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit des religiösen Bekenntnisses oder der Art und Weise, in der es zum Ausdruck gebracht wird, entzogen (EGMR 03.02.2011 - 18136/02 - [Siebenhaar] Rn. 41). Nach der Rechtsprechung des EGMR ist es nicht zu beanstanden, wenn der Kirche das Recht zuerkannt wird, ihren Beschäftigten Loyalitätspflichten 174

aufzuerlegen, sofern diese nicht unannehmbar sind (EGMR 23.09.2010 - 425/03 - [Obst] Rn. 49; EGMR 23.09.2010 - 1620/03 - [Schüth] Rn. 69).

b) Hiervon ausgehend ist das arbeitsvertragliche Neutralitätsgebot und, hieraus resultierend, das Verbot während der Arbeitszeit ein islamisches Kopftuch oder eine vergleichbare Kopfbedeckung zu tragen, mit Art. 9 Abs. 1 EMRK vereinbar. Der Klägerin werden hierdurch keine unannehmbaren Loyalitätspflichten auferlegt. Das Verbot ist nicht unverhältnismäßig. Unter Berücksichtigung der Tätigkeit der Klägerin könnte auf andere Weise das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, von dem der kirchliche Arbeitgeber mit der Festlegung von Loyalitätspflichten im Arbeitsverhältnis Gebrauch macht (vgl. dazu BVerfG 04.06.1985 - 2 BvR 1703/8; BAG 08.09.2011 - 2 AZR 543/10 - Rn. 23; BAG 25.04.2013 - 2 AZR 579/12 - Rn. 25), nicht gewahrt werden. 175

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Klägerin unterlag im Rechtsstreit und muss die gesamten Kosten tragen. Dazu zählen auch die Kosten des durchgeführten Revisionsverfahrens (vgl. BFH 11.01.2005 - VII E 13/04 - Rn. 9; LAG Berlin-Brandenburg 31.01.2008 - 5 Sa 1755/07). 176

Es bestand keine Veranlassung, die Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Insbesondere wirft der Rechtsstreit keine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung auf, die nicht bereits durch das Revisionsurteil in dieser Sache (BAG 24.09.2014 - 5 AZR 611/12) geklärt wurde. 177