

17. August 2016

## **Kündigung eines Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederheirat rechtmäßig? – Ein schon lange andauernder Rechtsstreit geht nun zum EuGH!**

Ist man als Arbeitnehmer bei einem kirchlichen Arbeitgeber eingestellt, können für das Arbeitsverhältnis grundsätzlich arbeitsrechtliche Besonderheiten gelten. Ein kirchlicher Arbeitgeber kann von seinem Arbeitnehmer beispielsweise verlangen, dass dieser die Glaubens- und Sittenvorschriften der Kirche nicht nur bei Ausübung seiner Tätigkeit beachtet, sondern auch im Privatleben nach diesen Grundsätzen lebt und handelt.

Nicht abschließend von der Rechtsprechung geklärt ist allerdings die Frage, ob ein kirchlicher Arbeitgeber dem der eigenen Kirche angehörigem Arbeitnehmer Loyalitätspflichten auferlegen kann, die für vergleichbare Arbeitnehmer mit anderer Glaubensrichtung bzw. für Arbeitnehmer ohne Konfession nicht gelten.

Genau um diese Frage geht es in einem aktuell vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall. Zur Klärung der Frage, ob in einem solchen Fall nach europäischem Recht der Anspruch auf Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verletzt ist, hat das Bundesarbeitsgericht nun den Europäischen Gerichtshof angerufen (BAG, Beschl. v. 28.07.2016, Az. 2 AZR 746/14).

### **Welcher Sachverhalt liegt der Vorlagefrage zu Grunde?**

Der katholische und verheiratete Kläger war im Jahr 2000 als Chefarzt bei der Beklagten, einer katholischen Klinik in kirchlicher Trägerschaft, eingestellt worden. Der Kläger war nach dem mit der Beklagten abgeschlossenen Arbeitsvertrag verpflichtet, die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre zu beachten und einzuhalten. 2005 trennte sich die erste Ehefrau des Klägers von ihm. Der Kläger zog sodann unmittelbar mit seiner neuen Lebensgefährtin zusammen. 2008 wurde

die erste Ehe des Klägers geschieden. Dies wurde seitens der Beklagten geduldet. Noch im gleichen Jahr heiratete der Kläger seine neue Lebensgefährtin standesamtlich. Daraufhin erfolgte schließlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Krankenhaus. Gestützt wurde die Kündigung auf die Verletzung der Loyalitätspflichten des Klägers gegenüber dem kirchlichen Arbeitgeber. Chefärzte mit evangelischer Konfession waren zuvor von der Beklagten im Fall einer Wiederheirat jedoch nicht gekündigt worden. Der Kläger hielt die Kündigung für sozial ungerechtfertigt und erhob Klage gegen das Krankenhaus beim Arbeitsgericht Düsseldorf.

### **Wie urteilten die Gerichte bisher?**

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hielt die Kündigung für unwirksam. Die Berufung und die Revision des Krankenhauses gegen dieses Urteil hatten keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht stellte auf die Revision des Beklagten vielmehr klar, dass auch bei Kündigungen wegen Enttäuschung der berechtigten Loyalitätserwartungen eines kirchlichen Arbeitgebers die stets erforderliche Interessenabwägung im Einzelfall zu dem Ergebnis führen könne, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zumutbar und die Kündigung deshalb unwirksam sei. Abzuwägen seien das Selbstverständnis der Kirchen auf der einen Seite und das Recht des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens auf der anderen Seite.

Das Krankenhaus reichte auf diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes hin Verfassungsbeschwerde ein. Das Bundesverfassungsgericht hob daraufhin das Urteil des Bundesarbeitsgerichts auf und stärkte damit das Selbstbestimmungsrecht der Kirche, welches sich auch auf das kirchliche Arbeitsrecht auswirkt. Das Bundesarbeitsgericht bekam den Fall somit zur neuen Entscheidung zurück und rief nun den EuGH zu der Beantwortung für den Fall maßgeblichen der Frage an, ob Kirchen nach dem Unionsrecht unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung bei einem Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalem und aufrichtigem Verhalten unterscheiden dürfen zwischen Arbeitnehmern, die der Kirche angehören, und solchen die keiner oder einer anderen Kirche angehören.

### **Was bedeutet dies für den Arbeitnehmer einer kirchlichen Einrichtung?**

Grundsätzlich bleibt es dabei, dass eine Wiederheirat einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß darstellt, der den kirchlichen Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die erste Heirat kirchlich erfolgte. Dennoch kann im Einzelfall im Rahmen einer Interessenabwägung eine andere Beurteilung geboten sein

Es bleibt spannend, ob nach der Entscheidung des EuGH eine Kündigung des Arbeitnehmers wegen Wiederheirat auch dann unwirksam sein kann, wenn der gleiche Arbeitgeber eine Ungleichbehandlung zu Arbeitnehmern einer anderen Glaubensrichtung vornimmt.

**Bei Fragen oder Problem rund um das Arbeitsrecht helfen wir Ihnen gerne weiter!**

[Klicken Sie hier, um zum Download unseres kostenlosen Arbeitsrecht-Soforthilfepakets zu kommen. Es enthält alle wichtigen Themen rund um Kündigung, Abfindung und zu beachtende Fristen.](#)

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)