

22.2.2019

## Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14 – die Kündigung eines katholischen Chefarztes durch den katholischen Krankenhausträger aufgrund dessen erneuter Eheschließung für unwirksam erachtet und bestätigt damit seine Urteil vom 08.09.2011 – 2 AZR 543/10. Dieses war vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) am 22.10.2014 – 2 BvR 661/12 – aufgehoben worden wegen Verletzung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) kam im dann folgenden Vorabentscheidungsersuchen des BAG mit Vorlagebeschluss vom 28.07.2016 – 2 AZR 746/14 – am 11.09.2018 zu dem Ergebnis, dass die Kündigung eines leitenden Mitarbeiters durch einen katholischen Arbeitgeber wegen einer Wiederheirat eine verbotene Diskriminierung wegen Religion darstellen kann – C-68/17. Diese Rechtsauffassung wird vom BAG in seiner erneuten Entscheidung geteilt.

Mittlerweile neun Jahre sind seit der Kündigung eines der katholischen Kirche angehörenden Chefarztes wegen dessen standesamtlichen Wiederheirat durch den katholischen Krankenhausträger vergangen. Der Arzt hatte nach der Scheidung seiner ersten Ehe seine neue Lebensgefährtin standesamtlich geheiratet. Daraufhin erfolgte die ordentliche Kündigung durch den Krankenhausträger, gegen die der Kläger Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erhob. Vor dem Arbeitsgericht (Urteil vom 30.07.2009 - 6 Ca 2377/09) als auch vor dem Landesarbeitsgericht ([Urteil vom 01.07.2010 - 5 Sa 996/09](#)) und dem Bundesarbeitsgericht ([Urteil vom 08.09.2011 - 2 AZR 543/10](#)) war der Kläger erfolgreich. Das Urteil des BAG vom 08.09.2011 wurde jedoch im Jahr 2014 durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) aufgehoben. Aus Sicht der Verfassungsrichter habe das BAG die Interessen des kirchlichen Arbeitgebers nicht ausreichend stark gewichtet und damit das verfassungsrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht der katholischen Kirche verletzt (Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12).

Das BAG wiederum setzte daraufhin das Verfahren aus und fragte mit Vorlagebeschluss vom 28.07.2016 – 2 AZR 746/14 – beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) nach, ob kirchliche Einrichtungen bei ihren arbeitsvertraglich abgesicherten Erwartungen, dass Führungskräfte sich entsprechend der kirchlichen Sittenlehre verhalten, zwischen kirchlich gebundenen und anderen (nicht der Kirche angehörenden) Führungskräften unterscheiden können. Dieser kam am 11.09.2018 – C-68/17 – zu dem Ergebnis, dass die Kündigung eines leitenden Mitarbeiters durch einen katholischen Arbeitgeber wegen einer Wiederheirat durchaus eine verbotene Diskriminierung wegen Religion darstellen kann.

## Entscheidungen des EuGH und des BAG

Der EuGH bestätigte mit seiner Entscheidung am 11.09.2018 – C-68/17 – in großen Teilen das zuvor von der Fachinstanz, einschließlich des BAG, gefundene Ergebnis. Aus seiner Sicht stelle die Befolgung des katholischen Eheverständnisses durch einen Chefarzt eines katholischen Krankenhauses wohl keine „wesentliche und gerechtfertigte“ berufliche Anforderung dar, auch nicht unter Berücksichtigung des „Ethos“ des katholischen Krankenhausträgers. In dem katholischen Krankenhaus der Beklagten wurden und werden unstreitig auch nicht-katholische Chefarzte beschäftigt, was die Relevanz eines an der katholischen Sittenlehre ausgerichteten Privatlebens der Chefarzte der Einrichtung konterkariert. Die vom beklagten Krankenhausträger an den Kläger gerichtete Erwartung, dieser müsse als katholischer Chefarzt in seinem Privatleben das katholische Eheverständnis der Unauflöslichkeit der Ehe befolgen, entspreche nicht den rechtlichen Voraussetzungen, unter denen kirchliche Arbeitgeber ausnahmsweise religiöse Anforderungen an das Privatleben ihrer Arbeitnehmer stellen können. Diese Voraussetzungen seien in [Art.4 Abs.2 der Richtlinie 2000/78/EG](#) wie folgt festgelegt:

*"Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen (...) vorsehen, (...) wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt."*

Anknüpfend daran bezweifelt der EuGH, dass die Akzeptanz des von der katholischen Ehe befürworteten Eheverständnisses für die ärztliche Tätigkeit des Chefarztes eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt, denn wäre der Kläger – wie auch andere Chefarzte der Beklagten – nicht in der katholischen Kirche, hätte seine erneute Eheschließung keine Kündigung zur Folge gehabt. Somit könne die Kündigung des betreffenden Chefarztes wegen der erneuten Eheschließung gerade aufgrund seines katholischen Glaubens eine verbotene Diskriminierung wegen Religion darstellen.

Diese Feststellungen werden nun auch vom BAG in seiner neuesten Entscheidung vom 20.02.2019 umgesetzt, indem sich die Richter des 2. Senats an den voranstehenden Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG orientieren. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Vereinbarung im Dienstvertrag der Parteien, mit der auf die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ des Jahres 1993 Bezug genommen wurde, gem. § 7 Abs. 2 AGG unwirksam sei, soweit dadurch das Leben in kirchlich ungültiger Ehe als schwerwiegender Loyalitätsverstoß bestimmt werde. Diese Regelung benachteilige den Kläger gegenüber nicht der katholischen Kirche angehörenden leitenden Mitarbeitern wegen seiner Religionszugehörigkeit und damit wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ohne dass dies nach § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt sei. Die Loyalitätspflicht, keine nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der katholischen Kirche ungültige Ehe zu schließen, sei im Hinblick auf die Art der Tätigkeiten des Klägers und die Umstände ihrer Ausübung keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung.

## Anmerkung

Mit dem Ergebnis der erneuten Entscheidung des BAG war zu rechnen. Es hatte sich bereits durch das Vorabentscheidungsersuchen des Gerichts beim EuGH im Nachgang zur Aufhebung seiner ersten Entscheidung durch das BVerfG angedeutet, dass die Richter des BAG mit der verfassungsrechtlichen Bewertung nicht einverstanden waren. Letztlich übernehmen sie nun das Vorabentscheidungsergebnis des EuGH, welcher seinerzeit ebenfalls den bereits zuvor bekannt gewordenen Schlussanträgen des Generalanwalts beim EuGH vom 31.05.2018, gefolgt war.

Mit seiner Entscheidung hatte der EuGH dem kirchlichen Arbeitsrecht in Deutschland deutliche Schranken aufgezeigt, welche nun von den Bundesarbeitsrichtern des zweiten Senats bestätigt wurden. Ob der klagende Krankenhausträger nun nochmals das BVerfG anruft, bleibt abzuwarten.

Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ wurde auf die in der Dienstvereinbarung des Klägers bezüglich der Loyalitätspflichten Bezug genommen wird, im Jahr 2015, also bereits sechs Jahre nach Ausspruch der Kündigung und immerhin vier Jahre nach der ersten Entscheidung des BAG durch die katholische Kirche in wesentlichen Punkten geändert. Nach der nunmehr geltenden – in diesem Punkt liberaleren – Fassung der Grundordnung (vgl. Art. 5 Nr. 2c) würde eine kirchenrechtlich unzulässige Zivilehe nur noch dann zur Kündigung berechtigen, wenn dieser Verstoß gegen die kirchliche Moral letztlich dazu geeignet ist, *„ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen“*. Somit darf bezweifelt werden, ob die seinerzeit gegen den Kläger wegen des Loyalitätsverstoßes einer erneuten Eheschließung ausgesprochene Kündigung nach der nunmehr geltenden kirchenrechtlichen Rechtslage noch erfolgen würde.

Festzustellen ist jedoch auch, dass die das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland einschränkenden Ausführungen des EuGH und nunmehr des BAG in Bezug auf eine mögliche Diskriminierung wegen Religion, wohl nur auf kirchliche Arbeitsverhältnisse anwendbar sein dürften, zu deren Ausübung eine vollumfängliche Unterstützung des kirchlichen Wertekanons nicht erforderlich ist. Bei Arbeitsverhältnissen, welche inhaltlich deutlich näher als das Arztwesen mit der Vermittlung kirchlicher Werte und Moralvorstellungen verbunden sind, insbesondere im klerikalen Bereich, wäre gegebenenfalls anders zu entscheiden.

Die Pressemitteilung zum Urteil des BAG vom 20.02.2019 ist auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts unter [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de) abrufbar.