

Infobrief der Kanzlei Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25
86150 Augsburg
Telefon: 0821/3 55 30
Fax: 0821/51 26 82
E-Mail: info@raau.de
Homepage: www.raau.de
oder www.rechtsanwalt-uhl.de
Gerichtsfach Augsburg: 18/11
Datum: 20.02.2019

Kündigung eines katholischen Chefarztes rechtswidrig

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) durfte die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 11.09.2018, Rechtssache C-68/17 zur Anwendung bringen, wonach nun die Kündigung eines Chefarztes rechtswidrig ist.

Fall:

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus und unterliegt der Aufsicht des katholischen Erzbischofs von Köln. Der Kläger „JQ“ ist katholischer Konfession und arbeitete im Krankenhaus seit 2000 als Chefarzt der Abteilung „Innere Medizin“. Im Jahr 2005 trennte sich seine erste Ehefrau von ihm und im März 2008 wurde die Ehe geschieden. Im August 2008 heiratete „JQ“ seine neue Lebensgefährtin standesamtlich, **ohne** dass seine erste Ehe für nichtig erklärt worden war.

Das Krankenhaus kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis gegenüber JQ zum 30.09.2009, da er durch Eingehung einer nach kanonischem Recht ungültigen Ehe in **erheblicher Weise** gegen seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen habe. Die Loyalitätspflichten wurden damit erheblich laut Arbeitgeberseite verletzt.

Da hier aber Europarecht betroffen ist, wurde das Verfahren bis vor dem EuGH geführt, wobei der EuGH-Urteil feststellt hatte, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion oder Weltanschauung **grundsätzlich möglich** ist. Dies muss aber Gegenstand gerichtlicher Kontrolle sein können und liegt nicht im Belieben der

entsprechenden Kirche. Weiterhin muss die Glaubenslehre eine **wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung** angesichts des Ethos der Kirche darstellen, was nun deutsche Richter (m/w/d) überprüfen müssen.

Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen kam der Rechtsstreit zum BAG zurück, welches nun urteilte, dass der Chefarzt mit seiner Wiederverheiratung weder eine wirksam vereinbarte Loyalitätspflicht noch eine berechnete Loyalitätserwartung der Beklagten verletzte. Die Vereinbarung im Dienstvertrag, soweit das Leben in kirchlich ungültiger Ehe als schwerwiegender Loyalitätsverstoß dargestellt ist, ist unwirksam, gem. § 7 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Diskriminierung ist auch nicht nach § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt.

Quelle:

Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20.02.2019, Az. 2 AZR 746/14,
www.bundesarbeitsgericht.de, Pressemitteilung Nr. 10/19 vom 20. Februar 2019

Fazit:

Das BAG musste hier dem EuGH folgen, wobei diese Entscheidung große Auswirkung auf kirchliche Arbeitsverhältnisse haben wird.

Rechtsanwalt Robert Uhl