

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: 19.09.2018

EuGH: Einfache Kündigung eines katholischen Chefarztes problematisch

Der europäische Gerichtshof (EuGH) durfte sich am 11.09.2018 mit Glaubensfragen auseinandersetzen:

Fall:

Die vom Gericht als „IR“ geführte GmbH 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 verletzt.

Das Verfahren kam bis zum höchsten deutschen Arbeitsgericht, hier dem Bundesarbeitsgericht, welche die Kündigung als nicht gerechtfertigt sah.

Daraufhin rief die „IR“ das Bundesverfassungsgericht an, welche die Entscheidung über den Ausgangsrechtsstreit davon abhängig macht, ob die von IR gegenüber JQ ausgesprochene Kündigung im Hinblick auf § 9 Abs. 2 AGG zulässig ist.

Zu klären war, ob kirchliche Arbeitgeber bei Leitungspositionen an Angehörige der eigenen Kirche andere Maßstäbe anlegen dürfen als an Andersgläubige oder Personen ohne Glauben.

Da hier aber Europarecht betroffen ist, wurde das Verfahren dem EuGH zur Überprüfung vorgelegt.

Das EuGH-Urteil stellte dann fest, 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) überprüfen müssen.

Quelle:

Urteil des EuGH vom 11.09.2018, Rechtssache C-68/17;

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=205521&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

Fazit:

Nach den kritischen Worten des EuGH wird das angebliche Kündigungsrecht der Kirche wohl in einem neuen Lichte betrachtet werden müssen.

Rechtsanwalt Robert Uhl