

Grenzen des kirchlichen Arbeitsrechts werden enger

EuGH - Notfalls muss die deutsche Rechtsauffassung hinter Europarecht zurücktreten.

Die Deutsche Bischofskonferenz sieht das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Kündigung eines katholischen Chefarztes kritisch. Es sei Sache der Kirche, nicht der staatlichen Gerichte, im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts festzulegen, welche Loyalitätserwartungen sie an ihre Mitarbeiter stelle, erklärte der Sekretär der Deutschen Bischofskonferenz, Hans Langendörfer.

Der Bonner Arbeitsrechtsprofessor Gregor Thüsing wies auf die Herausforderungen des EuGH-Urteils hin. Das europäische Recht nach dem Urteil mit dem deutschen Verfassungsrecht zu versöhnen, sei "eine herausfordernde Aufgabe". Dieser Aufgabe müsse sich nun zunächst das BAG annehmen, an das der EuGH den Fall in seinem Urteil zurückverwiesen hat. Klar sei aber, dass die Entscheidung des EuGH den bisherigen Spielraum deutscher Gerichte ein Stück weit einschränke.

Quelle : <https://www.zdf.de/nachrichten/heute/was-bedeutet-das-urteil-des-eugh-zu-kirchenarbeitsrecht-100.html>

Kirchliches Arbeitsrecht - Was das EuGH-Urteil bedeutet

von Joachim Pohl / Datum: 11.09.2018 14:01 Uhr

Der EuGH hat entschieden, dass die Kündigung eines katholischen Arztes wegen Wiederheirat Diskriminierung sein kann.

Welche Folgen hat das Urteil für das kirchliche Arbeitsrecht?

Kirchen dürfen auch nach Europarecht grundsätzlich bestimmte Anforderungen an ihre Mitarbeiter stellen. Sie müssen dabei aber respektieren, dass die Bindung an kirchliche Werte im Sinne der Religion bei bestimmten Arbeitnehmern auch wirklich erforderlich sein muss. Also: Wer nah dran ist an den Inhalten einer Religion, wie etwa Geistliche, möglicherweise Leiterinnen und Leiter in Kindergärten und ähnlich kirchlich relevanten Berufe, bei denen kann das durchaus vorausgesetzt werden. Denn sie sind möglicherweise so eng mit den Glaubensgrundsätzen verbunden, dass die Arbeitnehmer auch unverrückbar für die Prinzipien stehen müssen. Für die katholische Kirche ist ein solches Prinzip die Achtung der "heiligen Sakramente", also zum Beispiel, dass die Ehe grundsätzlich als unauflöslich gilt.

Gleichbehandlung ist für Richter oberstes Gebot

Früher hatten die Kirchen in Deutschland die Bindung ihres Personals absolut gesehen. Egal, ob eine Frau im Kindergarten putzte oder der Musiker in der Kirchengemeinde an der Orgel saß. Das wurde von der Justiz bereits gelockert. Das Besondere an dem aktuellen Fall ist nun: Was gilt zum Beispiel für kirchliche Arbeitnehmer in leitenden Funktionen, wie einem Chefarzt? Allerdings in einem Krankenhaus, das die Kirche als privatrechtliches Unternehmen betreibt.

Hier lässt der EU-Gerichtshof nicht locker und stellt die Frage:

Wie notwendig ist es wirklich, den Chefarzt als Arbeitnehmer so streng an die kirchlichen Regeln zu binden? Den Europarichtern reicht dieser Job als solcher jedenfalls nicht aus. Denn der katholische Chefarzt leitet eine Klinik und operiert genauso gut oder schlecht wie sein evangelischer oder konfessionsloser Kollege, der nicht dem Verbot einer Wiederheirat unterliegt. Hier ist für die Richter in Luxemburg - Kirche hin oder her - schlicht die Gleichbehandlung als Grundrecht verletzt. Was von jedem Bürger auch direkt einklagbar ist.

Bundesarbeitsgericht muss noch entscheiden

Also ist der klagende Chefarzt nun damit durch? Nein, noch nicht ganz. Das Bundesarbeitsgericht muss ja noch selbst den Fall entscheiden. Und zwar mit Blick auf das, was der EuGH heute "empfohlen" hat. Und die Richter machen auch klar: Notfalls müsse die deutsche Rechtsauffassung hinter Europarecht zurücktreten.

Die obersten deutschen Arbeitsrichter dürften das beachten und die Grenzen des kirchlichen Arbeitsrechts enger ziehen. Folgt die deutsche Rechtsprechung mit Rücksicht auf die Kirchen und das bisherige deutsche Rechtsverständnis dem allerdings nicht, könnte ganz am Ende ein Konflikt entstehen.

Die Kirchen müssen akzeptieren,

dass sie in einer zunehmend säkularisierten Welt von ihren absoluten Vorstellungen abrücken

und sich im Sinne der Bürger öffnen müssen. Sie bewegen sich in einer rechtlichen Komfortzone, weil Deutschland die Trennung von Staat und Kirche eben nur halbherzig und nicht so konsequent wie andere Staaten gehandhabt hat und dies auch weiter tut. Dies fällt den Beteiligten jetzt wieder einmal auf die Füße. Das Urteil ist aber nur ein Schritt, stürzt nicht das Prinzip, dass die Kirchen nach wie vor eine Sonderstellung haben. Viel Spielraum auch weiterhin, wenn auch deutlich weniger. Für die Kirchen heißt das: wahrscheinlich Match verloren, aber nicht die Meisterschaft.

Quelle: <http://www.katholisch.de/aktuelles/aktuelle-artikel/bischofe-kritisieren-eugh-urteil-zum-arbeitsrecht>

Bonn/Berlin - 11.09.2018

Bischöfe kritisieren EuGH-Urteil zum Arbeitsrecht

Der Europäische Gerichtshof sagt: Die Kündigung eines katholischen Chefarztes wegen Wiederheirat kann "verbotene Diskriminierung" sein. Das sieht die Deutsche Bischofskonferenz anders.

Die Deutsche Bischofskonferenz sieht das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Kündigung eines katholischen Chefarztes kritisch. Die verfassungsrechtliche Position, die den Kirchen nach dem Grundgesetz zukomme, sei dabei nicht ausreichend berücksichtigt worden, erklärte der Sekretär der Deutschen Bischofskonferenz, Hans Langendörfer, am Dienstag in Bonn. Der Gerichtshof hebt jedoch "ausdrücklich und zutreffend hervor, dass es letztlich Sache des nationalen Gerichts ist, über die Rechtfertigung der loyalitätsrechtlichen Anforderung im Einzelfall zu entscheiden".

Es sei Sache der Kirche, nicht der staatlichen Gerichte, im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts festzulegen, welche Loyalitätserwartungen sie an ihre Mitarbeiter stelle, so Langendörfer. Dazu zähle auch die Beurteilung, was die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordere und welches Gewicht ein gegebenenfalls schwerer Loyalitätsverstoß habe. "Die Rechtsstellung der Kirchen, die in Deutschland verfassungsrechtlich abgesichert ist, wird auch europarechtlich geschützt", heißt es weiter.

EuGH spricht von "verbotener Diskriminierung"

Am Dienstag hatte der EuGH geurteilt, die Kündigung eines Chefarztes durch ein katholisches Krankenhaus wegen Wiederheirat nach einer Scheidung könne eine "verbotene Diskriminierung" darstellen. Die Richter wiesen darauf hin, dass sie keinen Zusammenhang zwischen der Zustimmung zum Eheverständnis der katholischen Kirche und den Tätigkeiten des Chefarztes sähen. Gleichzeitig betonten sie jedoch, dass eine Kirche grundsätzlich an ihre leitenden Angestellten - je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit - "unterschiedliche Anforderungen" stellen dürfe. Nationale Gerichte müssten jedoch überprüfen können, ob die Religion mit Blick auf die Tätigkeit eine wesentliche Anforderung sei. Im vorliegenden Fall müsse dies nun das Bundesarbeitsgericht untersuchen.

Die deutschen Bischöfe wiesen in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass sich die 2009 ausgesprochene Kündigung noch auf ein kirchliches Arbeitsrecht bezogen habe, das mittlerweile grundlegend reformiert worden sei. Damals sei die Kündigung der Regelfall gewesen. "Der Kündigungssachverhalt wäre nach heute geltendem Kirchenarbeitsrecht anders zu beurteilen", sagte Langendörfer. Bereits 2015 hatte die katholische Kirche ihre "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" unter anderem mit Blick auf die Loyalitätsanforderungen gelockert.

Arbeitsrechtler sieht Herausforderungen für deutsche Gerichte

Der Bonner Arbeitsrechtsprofessor **Gregor Thüsing**, der den Fall für die Bischofskonferenz und das Erzbistum Köln begleitet, betonte, dass seit der Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts außerhalb des liturgischen, erzieherischen und verkündenden Bereichs "nicht per se und grundsätzlich" eine Kündigung als Folge einer Wiederverheiratung bei katholischen Mitarbeitern ausgesprochen werden solle. "Insofern spricht viel dafür, dass dem Chefarzt heute nicht mehr gekündigt würde", so Thüsing auf einer Pressekonferenz in Berlin.

Zugleich wies der Jurist auf die Herausforderungen des EuGH-Urteils hin. Das europäische Recht nach dem Urteil mit dem deutschen Verfassungsrecht zu versöhnen, sei "eine herausfordernde Aufgabe", weil das Bundesverfassungsgericht den Fall anders beurteilt hatte als nun die europäischen Richter. "Wenn das europäische Recht so präzise wird, dass dies zu einem anderen Ergebnis führen würde, dann könnte man fragen, wie dieser Konflikt aufzulösen ist", sagte Thüsing. Dieser Aufgabe müsse sich nun zunächst das Bundesarbeitsgericht in Erfurt annehmen, an das der EuGH den Fall in seinem Urteil zurückverwiesen hat. Klar sei aber, dass die Entscheidung des EuGH den bisherigen Spielraum deutscher Gerichte ein Stück weit einschränke. "Wie weit, das hängt auch davon ab, wie das Bundesarbeitsgericht diese Entscheidung interpretieren wird."