

Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Kann dem Chefarzt einer katholischen Klinik wegen Wiederheirat gekündigt werden?

**erschienen in F.A.Z., am 15./16. Oktober 2011,
Beruf und Chance, Seite C3, Rubrik „Mein Urteil“**

Arbeitnehmer kirchlicher Einrichtungen unterliegen gesteigerten Verhaltenspflichten, denn die kirchliche Glaubens- und Sittenlehre hat für sie eine besondere Bedeutung. In katholischen Einrichtungen sind diese Regeln in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ niedergeschrieben, und diese wird Bestandteil der Arbeitsverträge der Beschäftigten. Ein besonders gravierender Loyalitätsverstoß ist danach die Wiederverheiratung, nach katholischem Verständnis die Eingehung einer ungültigen Ehe.

Dennoch hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Entlassung des Chefarztes einer katholischen Klinik wegen Wiederverheiratung als ungerechtfertigt zurückgewiesen (Urteil vom 08.09.2011, Az.: 2 AZR 543/10). Zwar dürfe eine katholische Klinik von ihrem Chefarzt loyales Verhalten verlangen – und die Wiederverheiratung stelle einen Loyalitätsverstoß dar, dem mit Rücksicht auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht beträchtliches Gewicht zukomme. Dennoch scheiterte die Kündigung an der Interessenabwägung. Das BAG berücksichtigte zugunsten des Arztes, dass er mit seiner jetzigen Frau schon zwei Jahre unverheiratet zusammenlebte und der Arbeitgeber davon wusste. Weiter beschäftige das kirchliche Krankenhaus auch nicht-katholische wiederverheiratete Chefarzte. Das belege, dass das Krankenhaus selbst die katholische Glaubens- und Sittenlehre nicht konsequent durchsetze. Schließlich hat das BAG berücksichtigt, dass auch der Wunsch des Arztes und seiner Partnerin, in einer geordneten Ehe zu leben, durch das Grundgesetz geschützt sei.

Damit ist allerdings für die Zukunft noch nicht beantwortet, ob nun jede Kündigung wegen Wiederheirat ungerechtfertigt ist. Es ist denkbar, dass die Interessenabwägung auch zu Lasten des loyalitätsbrüchigen Beschäftigten ausgeht. Eine Tendenz der Arbeitsrechtsprechung lässt sich gleichwohl erkennen: Es dürfte für kirchliche Arbeitgeber künftig schwerer werden, Kündigungen allein durch Verstöße gegen die Sitten- und Glaubenslehre zu rechtfertigen. In unserer säkularen Gesellschaft wird als verzeihlich angesehen, was nach kirchlichem Verständnis ein Pflichtenverstoß ist. Immerhin verstoßen selbst höchste Staatsrepräsentanten gegen das „Verbot“ der Wiederverheiratung. Deshalb werden Arbeitsgerichte die Wiederverheiratung als Kündigungsgrund nicht genügen lassen, je ferner der Beschäftigte der kirchlichen Kernaufgabe der Glaubensverkündigung steht.

In diese Richtung wirkt auch eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) vom 23.09.2010 (Beschwerde Nr. 1620/03), die im Fall der Wiederverheiratung eines katholischen Kirchenmusikers die bis dahin allzu rigorose Rechtsprechung des BAG korrigierte. Da hatte der EGMR eine einzelfallbezogene Abwägung der Interessen eingefordert. Die nationalen Arbeitsgerichte, so der EGMR, hätten im Falle des Kirchenmusikers nicht ausreichend dargelegt, dass das Interesse der Kirchengemeinde an der Einhaltung kirchlicher Loyalitätsgebote Vorrang gegenüber dem Interesse eines langjährig Beschäftigten besäßen, mit seiner Lebensgefährtin eine bürgerliche Ehe einzugehen. Der vom EGMR dem Beschäftigten zugesprochene Schadensersatzbetrag von mehr als 350.000 Euro mag im Übrigen Arbeitsgerichte davon abhalten, die gebotene Interessenabwägung nur formelhaft vorzunehmen.

Norbert Pflüger ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Pflüger Rechtsanwälte