

Loyalitätsrichtlinien von Kirche und Diakonie von staatlichen Gerichten überprüfbar eingestellt am 12.09.2018

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) konnten die deutschen Arbeitsgerichte nicht überprüfen, ob die Loyalitätsrichtlinien von Kirche und Diakonie gegen die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union verstoßen. Das (eher kirchenfreundliche) BVerfG ging davon aus, dass allein die Kirchen auf Grundlage ihres Selbstverwaltungsrechts nach Art. 140 Grundgesetz über den Inhalt ihrer Loyalitätsrichtlinien entscheiden können.

Die für die ev. Kirche in Bayern und ihre Diakonie gültigen Loyalitätsrichtlinien beruhen auf der Arbeitsrechtsregelung Berufliche Mitarbeit (ARR Berufliche Mitarbeit; Rechtssammlung 840 bzw. Anl. 9 AVR-Bayern). Diese ARR Berufliche Mitarbeit muss an die Vorgaben der Rechtsprechung angepasst werden, spätestens dann, wenn das Bundesarbeitsgericht (BAG) über die Fälle „Ebenberger“ und „Chefarzt“ endgültig geurteilt hat.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits zum zweiten Mal innerhalb kurzer Zeit entschieden, dass die deutschen Arbeitsgerichte die volle Prüfkompetenz haben. Nach dem Urteil des EuGH im Fall Ebenberger vom April des Jahres dürfen staatliche Gerichte überprüfen, ob eine Diskriminierung aus religiösen Gründen vorliegt, wenn sich eine Person auf einen Arbeitsplatz bewirbt und nur deshalb nicht genommen wird, weil sie keiner anerkannt christlichen Kirche angehört.

Der jetzt vom EuGH entschiedene Fall betrifft den Chefarzt eines katholischen Krankenhauses. Ihm wurde gekündigt, weil er sich hatte scheiden lassen und ein zweites Mal geheiratet hat. Dies war aus Sicht des Arbeitgebers Caritas ein Verstoß gegen die Loyalitätsrichtlinien der Katholischen Kirche. Ob dies jedoch eine „wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ ist, die eine Kündigung rechtfertigt, muss nun vom Bundesarbeitsgericht entschieden werden.

Der Rechtsstreit dauert nun bereits mehr als 9 Jahre. Die Entscheidung der Luxemburger Richter könnte womöglich weitreichende Folgen für das kirchliche Arbeitsrecht haben. Die Sache bleibt also spannend.

EuGH-Urteil vom 11.09.2018, C-68/17 und EuGH-Urteil vom 17.04.2018, C-414/16