

## Pressemitteilungen - Infos



Siehe auch: [Urteil des 2. Senats vom 8.9.2011 - 2 AZR 543/10 -](#)

### **Pressemitteilung Nr. 39/16**

#### **Kündigung des Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederverheiratung**

Die Beklagte ist Trägerin mehrerer Krankenhäuser und institutionell mit der römisch-katholischen Kirche verbunden. Der katholische Kläger war bei ihr seit dem Jahr 2000 als Chefarzt beschäftigt. Den Dienstvertrag schlossen die Parteien unter Zugrundelegung der vom Erzbischof von Köln erlassenen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 23. September 1993 (GrO 1993). Nach deren Art. 5 Abs. 2 handelte es sich beim Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe um einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß, der eine Kündigung rechtfertigen konnte. Die Weiterbeschäftigung war grundsätzlich ausgeschlossen, wenn der Loyalitätsverstoß von einem leitenden Mitarbeiter begangen wurde (Art. 5 Abs. 3 GrO 1993)\*. Zu diesen zählen nach kirchlichem Recht auch Chefarzte.

Der Kläger heiratete nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau im Jahr 2008 ein zweites Mal standesamtlich. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30. März 2009 ordentlich zum 30. September 2009. Hiergegen hat sich der Kläger mit der vorliegenden Kündigungsschutzklage gewandt. Er hat gemeint, seine erneute Eheschließung vermöge die Kündigung nicht zu rechtfertigen. Bei evangelischen Chefarzten bleibe eine Wiederheirat nach der GrO 1993 ohne arbeitsrechtliche Folgen.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das die Revision der Beklagten zurückweisende Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. September 2011 - 2 AZR 543/10 - hat das Bundesverfassungsgericht durch Beschluss vom 22. Oktober 2014 - 2 BvR 661/12 - aufgehoben und die Sache an das Bundesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom heutigen Tage entschieden, den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (*ABl. EG Nr. L 303 S. 16*) zu ersuchen. Für den Senat ist erheblich, ob die Kirchen nach dem Unionsrecht bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalen und aufrichtigem Verhalten unterscheiden dürfen zwischen Arbeitnehmern, die der Kirche angehören, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören.\*\*

*Bundesarbeitsgericht  
Beschluss vom 28. Juli 2016 - 2 AZR 746/14 (A) -*

*Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf  
Urteil vom 1. Juli 2010 - 5 Sa 996/09 -*

*\* Art. 5 der GrO wurde mit Wirkung zum 1. August 2015 neu gefasst.*

*\*\*Der genaue Wortlaut der Fragen kann unter [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de) unter dem Menüpunkt „Sitzungsergebnisse“ eingesehen werden.*





# Bundesarbeitsgericht

## Sitzungsergebnisse

### Sitzungsergebnisse der vergangenen 14 Tage

Die Mitteilung der Sitzungsergebnisse auf dieser Seite ist nur eine Vorabinformation und erfolgt ohne Gewähr. Veröffentlicht werden nur Entscheidungen, die am Ende der Sitzung verkündet werden.

Bitte Wählen...



28.07.2016

Aktenzeichen	Tenor
2 AZR 746/14 (A) Vorlagebeschluss (EuGH)	<p>Beschluss</p> <p>Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gem. Art. 267 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) um die Beantwortung der folgenden Fragen ersucht:</p> <p>1. Ist Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) dahin auszulegen, dass die Kirche für eine Organisation wie die Beklagte des vorliegenden Rechtsstreits verbindlich bestimmen kann, bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalen und aufrichtigem Verhalten zwischen Arbeitnehmern zu unterscheiden, die der Kirche angehören, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören?</p> <p>2. Sofern die erste Frage verneint wird:</p> <p>a) Muss eine Bestimmung des nationalen Rechts, wie hier § 9 Abs. 2 AGG, wonach eine solche Ungleichbehandlung aufgrund der Konfessionszugehörigkeit der Arbeitnehmer entsprechend dem jeweiligen Selbstverständnis der Kirche gerechtfertigt ist, im vorliegenden Rechtsstreit unangewendet bleiben?</p> <p>b) Welche Anforderungen gelten gemäß Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der RL 2000/78/EG für ein an die Arbeitnehmer einer Kirche oder einer der dort genannten anderen Organisationen gerichtetes Verlangen nach einem loyalen und aufrichtigen Verhalten im Sinne des Ethos der Organisation?</p> <p>Beschluss</p> <p>Das Revisionsverfahren wird bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs über das Vorabentscheidungsersuchen ausgesetzt.</p>

[Impressum](#)

[Zurück zur Startseite](#)

© 2016 Bundesarbeitsgericht