

Arbeitsrechtliche Besonderheiten in kirchlichen Krankenhäusern

Das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bedeutet keine Freistellung vom staatlichen Arbeits- und insbesondere Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht. Daher erklärte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Kündigung eines Chefarztes an einer katholischen Klinik für unwirksam, der nach seiner Scheidung ein zweites Mal geheiratet hatte.

von Dirk Schulenburg

Von den Krankenhäusern in Deutschland wird etwa ein Drittel von freigeinnützigen Trägern betrieben. Diese Krankenhäuser befinden sich damit weder in ausschließlich öffentlich-rechtlicher noch privatrechtlicher Trägerschaft. Innerhalb dieses Bereichs nehmen die im Deutschen Caritasverband und die im Diakonischen Werk zusammengeschlossenen kirchlichen Träger eine herausragende Stellung ein. Die verfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirchen (*Artikel 140 Grundgesetz i. V. m. Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung*) hat nicht unerhebliche Auswirkungen im arbeitsrechtlichen Bereich.

Loyalitäts- und Treuepflichten der kirchlichen Arbeitnehmer

Die Kirchen verlangen von ihren Arbeitnehmern nicht allein die Einhaltung der üblichen Loyalitäts- und Treuepflicht aus dem Arbeitsvertrag (§§ 611, 242 BGB), sondern betrachten den ärztlichen Dienst als eine „Gesamtleistung von Dienstgebern und Dienstnehmern, die beide der religiösen Grundlage und Zielrichtung“ verpflichtet sind (vgl. Rüfner, *HdB Staatskirchenrecht II*, § 65, S. 892). Diese Loyalitäts- und Treuepflichten beziehen sich primär nicht auf die Erbringung der eigentlichen Dienste, sondern betreffen insbesondere auch das allgemeine inner- und außerdienstliche Verhalten der kirchlichen Arbeitnehmer.

Im katholischen Bereich wird etwa von den katholischen Mitarbeitern erwartet,

dass sie die „Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten“. Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die „Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen“. Nichtchristliche Mitarbeiter haben „kirchenfeindliches Verhalten“ zu unterlassen (vgl. § 4 *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*). Im Bereich der evangelischen Kirche besteht eine vergleichbar abgestufte sogenannte Loyalitätsrichtlinie (vgl. *Richtlinie des Rates der EKD nach Art. 9 Buchst. B Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der EKD und des diakonischen Werkes der EKD*).

Aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf

Die verfassungsrechtliche Sonderstellung der kirchlichen Arbeitgeber hat auch ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf (*LAG Düsseldorf, Urteil vom 1.07.2010, Az.: 5 Sa 996/09, nicht rechtskräftig*) bestätigt, dem folgender Sachverhalt zugrunde lag:

Der Kläger, ein Abteilungsarzt (Chefarzt) an einem Krankenhaus in katholischer Trägerschaft, und seine erste Ehefrau lebten seit dem Jahre 2005 getrennt. Nachdem diese erste Ehe im März 2008 weltlich geschieden worden war, schloss der Kläger im August 2008 standesamtlich seine zweite Ehe. Anfang 2009 leitete er betreffend die erste Ehe ein kirchliches, noch nicht abgeschlossenes Annullierungsverfahren ein. Die Arbeitgeberin hatte das Arbeitsverhältnis aus diesen Gründen am 30.3.2009 zum 30.9.2009 gekündigt. Der dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Arbeitsvertrag verlange die Einhaltung der katholischen Glaubens- und Sittenlehre.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf kam in seiner Entscheidung zu dem Ergebnis, dass das verfassungsrechtlich verbürgte Selbstbestimmungsrecht der katholischen Kirche auch durch die staatli-

chen Arbeitsgerichte zu beachten sei. Die erneute Eheschließung sei danach grundsätzlich ein Pflichtverstoß und als Kündigungsgrund geeignet.

Im konkret zu entscheidenden Einzelfall sei die Kündigung jedoch unwirksam, da der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt sei. Die staatlichen Gerichte müssten danach im Kündigungsschutzverfahren auch die grundlegenden staatlichen Rechtsätze beachten. Das Landesarbeitsgericht sah den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz als verletzt an, weil das Krankenhaus mit protestantischen und katholischen Mitarbeitern gleiche Arbeitsverträge abgeschlossen hatte.

Bei protestantischen Mitarbeitern sei allerdings bei einer erneuten Eheschließung nicht zum Mittel der Kündigung gegriffen worden. Zudem kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass die Arbeitgeberin bereits seit 2006 von dem eheähnlichen Verhältnis des Arztes gewusst habe. Dies sei nach dem Arbeitsvertrag bereits ein Pflichtenverstoß gewesen, ohne dass die Klinik arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen habe. Es sei daher unverhältnismäßig, wenn das Krankenhaus nach längerer Kenntnis von der eheähnlichen Gemeinschaft im Falle der erneuten Heirat des Arztes sofort zum Mittel der Kündigung greife.

Kirchliches Selbstbestimmungsrecht und staatlicher Kündigungsschutz

Das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bedeutet damit keine Freistellung vom staatlichen Arbeits- und insbesondere Kündigungs- und Kündigungsschutzrecht. Eine staatliche Fremdbestimmung über Wesen und Auftrag der Kirche ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes hingegen untersagt. Im Rahmen der Güterabwägung zwischen der Autonomie der Kirche und dem staatlich geregelten Kündigungsschutz ist dem „Selbstverständnis der Kirche“ besonderes Gewicht beizumessen (*BVerfGE 70, 138 (167)*).

Dr. iur. Dirk Schulenburg, MBA, ist Justitiar der Ärztekammer Nordrhein.