



Nach Ansicht von Generalanwalt Wathelet steht das Verbot der Diskriminierung wegen der Religion dem entgegen, dass einem katholischen Chefarzt eines katholischen Krankenhauses aufgrund seiner Scheidung und Wiederheirat gekündigt wird

Die Anforderung, dass ein katholischer Chefarzt den heiligen und unauflöslichen Charakter der Ehe nach dem Verständnis der katholischen Kirche beachtet, stellt keine echte berufliche Anforderung und erst recht keine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung dar

Von 2000 bis 2009 war JQ, der katholischer Konfession ist, Chefarzt der Abteilung „Innere Medizin“ eines katholischen Krankenhauses in Düsseldorf, Deutschland. Dieses Krankenhaus wird von IR betrieben, einer deutschen Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die der Aufsicht des katholischen Erzbischofs von Köln unterliegt. Als IR erfuhr, dass JQ nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau gemäß dem deutschen Zivilrecht standesamtlich wieder geheiratet hatte, aber ohne dass seine erste Ehe, die nach katholischem Ritus geschlossen worden war, annulliert worden war, kündigte sie seinen Arbeitsvertrag.

Nach Ansicht von IR hat JQ durch Eingehung einer nach kanonischem Recht ungültigen Ehe in erheblicher Weise gegen seine Verpflichtungen aus seinem Arbeitsverhältnis verstoßen. Das kanonische Recht bestimme nämlich, dass die Ehe eines durch das Band einer früheren Ehe gebundenen Katholiken ungültig sei. Zudem sei es nach den Vorschriften der katholischen Kirche in Deutschland bei kirchlichen leitenden Mitarbeitern wie Chefarzten erforderlich, dass das persönliche Lebenszeugnis den Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre entspreche. Daher werde der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe als schwerwiegender Loyalitätsverstoß angesehen, weshalb in diesem Fall die Kündigung gegenüber JQ gerechtfertigt sei.

Nach Ansicht von JQ verstößt die Kündigung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da nach den fraglichen kirchlichen Vorschriften die Scheidung und Wiederheirat eines evangelischen oder keiner Kirche angehörenden Chefarztes keine Folgen auf sein Arbeitsverhältnis mit IR gehabt hätte.

Das mit dieser Rechtssache befasste Bundesarbeitsgericht (Deutschland) möchte wissen, ob das deutsche Verständnis des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, das es der katholischen Kirche erlaube, unterschiedliche Loyalitätsanforderungen an ihre Arbeitnehmer aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit zu stellen, auch wenn sie ähnliche Aufgaben wahrnehmen, mit dem Unionsrecht, genauer gesagt dem in der Richtlinie über die Gleichbehandlung im Beruf¹ niedergelegten Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion, vereinbar ist. In diesem Zusammenhang ersucht es den Gerichtshof um eine Auslegung der Richtlinie.

In seinen heutigen Schlussanträgen weist Generalanwalt Melchior Wathelet zunächst darauf hin, dass die Kündigung gegenüber JQ als unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion offenkundig rechtswidrig wäre, wenn Kirchen und andere Organisationen, deren Ethos auf

¹ 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. 2000, L 303, S. 16.

religiösen Grundsätzen beruhe, nicht **aufgrund des deutschen Verfassungsrechts und der Richtlinie eine rechtliche Sonderstellung** hätten.

Insoweit habe das Bundesarbeitsgericht zunächst zu prüfen, ob IR tatsächlich eine private Organisation sei, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruhe. Hierbei reiche die Tatsache, dass IR der Aufsicht des katholischen Erzbischofs von Köln unterliege und ihr Gesellschaftszweck die Verwirklichung von Aufgaben der Caritas sei, für sich allein nicht aus. Vielmehr sei zu prüfen, ob die Praxis der von IR betriebenen Krankenhäuser in Bezug auf die Erbringung von Gesundheitsdiensten der Lehre der katholischen Kirche in einer Art folge, die sie in qualifizierter Weise von denen öffentlicher Krankenhäuser unterscheide. Sollten die von IR betriebenen Krankenhäuser gemäß dem Katechismus der katholischen Kirche im Gegensatz zu öffentlichen Krankenhäusern insbesondere keine Abtreibungen vornehmen oder keine „Pille danach“ verabreichen, dann könnte IR als eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruhe, eingestuft werden.

Sodann weist der Generalanwalt darauf hin, dass nach der Richtlinie eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstelle, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstelle.

Nach Ansicht des Generalanwalts ist im Hinblick auf den fraglichen Kündigungsgrund zu prüfen, ob die Situationen, in denen sich katholische Arbeitnehmer einerseits und Arbeitnehmer einer anderen Konfession oder ohne Konfession andererseits befänden, unter dem objektiven Blickwinkel der beruflichen Tätigkeit – hier die Erbringung von Gesundheitsdiensten – des kirchlichen Arbeitgebers vergleichbar seien.

Im vorliegenden Fall sei die fragliche Anforderung nicht die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion², sondern **die Zustimmung zu einer bestimmten Überzeugung der katholischen Kirche**, nämlich dem Eheverständnis entsprechend der Definition durch die Lehre und das kanonische Recht der katholischen Kirche, **was die Beachtung** der religiösen Form der Ehe und **des heiligen und unauflöselichen Charakters des Ehebandes einschlieÙe**.

Im vorliegenden Fall stellt eine solche Überzeugung nach Ansicht des Generalanwalts offenkundig keine berufliche Anforderung und erst recht keine wesentliche und gerechtfertigte berufliche Anforderung dar.

Zunächst einmal **stehe** diese Anforderung **in keinem Zusammenhang zur** beruflichen Tätigkeit von IR und JQ, nämlich der **Erbringung von Gesundheits- und Pflegediensten für Kranke**. Dies werde dadurch bewiesen, dass die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche keine Voraussetzung für die Besetzung der Stelle des Chefarztes der Abteilung „Innere Medizin“ sei und IR Nichtkatholiken für Stellen mit medizinischer Verantwortung einstelle und ihnen Leitungsaufgaben übertrage. Zudem fehle der fraglichen Anforderung durch ihre Ausrichtung auf das Privat- und Familienleben von JQ jede mögliche Verbindung zu den Verwaltungsaufgaben, die ihm als Chefarzt der betreffenden Abteilung oblägen. **Somit handelt es sich nicht um eine echte berufliche Anforderung.**

Des Weiteren sei die Beachtung des Eheverständnisses nach der Lehre und dem kanonischen Recht der katholischen Kirche **keine wesentliche** berufliche Anforderung, da sie nicht aufgrund der Bedeutung der beruflichen Tätigkeit von IR, nämlich der Erbringung von Gesundheitsdiensten, notwendig erscheine, damit IR ihr Ethos bekunden oder ihr Recht auf Autonomie ausüben könne. Insoweit sei darauf hinzuweisen, dass es bei Patienten oder Kollegen keine vorgefasste Meinung dahin gebe, dass der Chefarzt der Abteilung „Innere Medizin“ katholisch sei, und erst recht nicht dahin, dass er keine nach der Lehre und dem kanonischen Recht der katholischen Kirche

² Wie es in der Rechtssache der Fall war, die zu dem Urteil vom 17. April 2018, Egenberger ([C-414/16](#)), vgl. Pressemitteilung [Nr. 46/18](#)), geführt hat.

ungültige Ehe eingegangen sei. Für diese Patienten und Kollegen zählten vielmehr seine Qualifikationen und seine medizinischen Fähigkeiten sowie seine Managementqualitäten.

Aus denselben Gründen sei die fragliche Anforderung **auch alles andere als gerechtfertigt**. Die Scheidung von JQ und seine standesamtliche Wiederheirat stellten keine wahrscheinliche oder erhebliche Gefahr einer Beeinträchtigung des Ethos von IR oder ihres Rechts auf Autonomie dar. Außerdem habe IR noch nicht einmal in Betracht gezogen, JQ von seinen Aufgaben als Chefarzt der Abteilung „Innere Medizin“ zu entbinden, sondern habe ihm unmittelbar gekündigt, obwohl er als Arzt ohne leitende Stellung die fragliche Anforderung nicht hätte einhalten müssen.

Für den Fall, dass es dem Bundesarbeitsgericht nicht möglich sein sollte, das deutsche Recht³ im Einklang mit der Richtlinie auszulegen, weist der Generalanwalt ferner darauf hin, dass **das Verbot der Diskriminierung wegen der Religion** oder der Weltanschauung angesichts des historischen Kontextes der Gründung der Union **einen grundlegenden Wert von Verfassungsrang der Unionsrechtsordnung⁴ darstelle**, der vom Gerichtshof als **allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts** anerkannt worden sei.

Dieses Verbot verleiht dem Einzelnen nach Auffassung des Generalanwalts ein subjektives Recht, das er in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privatpersonen als solches geltend machen kann.

Sollte es dem Bundesarbeitsgericht nicht möglich sein, das einschlägige nationale Recht im Einklang mit der Richtlinie auszulegen, sei es daher verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus dem allgemeinen Verbot der Diskriminierung wegen der Religion erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und **für die volle Wirksamkeit dieses Verbots zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lasse.**

HINWEIS: Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) der Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

*Filmaufnahmen von der Verlesung der Schlussanträge sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*

³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. 2006 I, S. 1897), mit dem die Richtlinie 2000/78 in deutsches Recht umgesetzt wurde.

⁴ Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbietet nunmehr ausdrücklich Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung. Der vorliegende Fall ereignete sich jedoch vor Inkrafttreten der Charta, so dass sie auf ihn nicht anwendbar ist.