

BAG: Aussetzung des Revisionsverfahrens wegen Vorlage an den EuGH – Unvereinbarkeit einer Entscheidung des BVerfG mit Unionsrecht?

ZPO §§ 148, 286 I, 563 II, III; KSchG § 1 II; WRV Art. 137 III

Die Aussetzung eines Kündigungsschutzverfahrens nach § 148 ZPO ist geboten, wenn die Auslegung von Unionsrecht durch den EuGH für die Entscheidung über die Kündigungsschutzklage vorgreiflich ist. Dies gilt auch dann, wenn der Kündigungssachverhalt bereits einer verfassungsrechtlichen Beurteilung durch das BVerfG unterzogen worden war. Ggf. muss die verfassungsrechtliche Beurteilung wegen Unvereinbarkeit mit dem Unionsrecht unberücksichtigt bleiben. (red. Leitsatz)

BAG, Beschluss vom 28.7.2016 – 2 AZR 746/14 (B), (BVerfG 22.10.2014 – 2 BvR 661/12), BeckRS 2016, 112860

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Dem Kläger, damaliger Chefarzt in einem der katholischen Kirche zugeordneten Krankenhaus, war gekündigt worden, weil er unstreitig gegen kirchenspezifische Verhaltensanforderungen (Verbot der Wiederheirat nach Scheidung) verstoßen hatte.

Das BAG hatte die Kündigung zunächst mit Urteil vom 8.9.2011 für unwirksam erklärt. Die Arbeitgeberin hätte die Verhaltensanforderungen („Loyalitätsobliegenheiten“), die sich aus der von der Katholischen Kirche erlassenen „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ergeben, nicht ohne weiteres zugrunde legen dürfen, sondern eine Abwägung mit den kollidierenden Rechtspositionen des Klägers vornehmen müssen. Die durch das BAG durchgeführte Abwägung führte zu dem Ergebnis, dass die Grundrechte des Klägers das Interesse der Beklagten an einer Verwirklichung der katholischen Wertvorstellungen überwiegen (BAG, NZA 2012, 443).

Das BVerfG hob das Urteil des BAG mit Beschluss vom 22.10.2014 auf und verwies den Rechtsstreit zur erneuten Entscheidung an das BAG zurück, da Bedeutung und Tragweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes aus Art. 137 III WRV nicht ausreichend berücksichtigt worden seien. Die Loyalitätsobliegenheiten seien grundsätzlich so, wie sie in der katholischen Grundordnung niedergelegt sind, von den staatlichen Gerichten zu respektieren (BVerfG, NZA 2014, 1387; siehe hierzu auch *von Tiling*, öAT 2015, 29).

Entscheidung

Nach Zurückverweisung des Rechtsstreits an das BAG war damit gerechnet worden, dass das BAG sein erstes Urteil korrigiert und die Kündigung des Chefarztes nunmehr für wirksam erklärt oder die Sache zwecks weiterer Aufklärung des Sachverhalts an das LAG zurückverweist. Für die Fachöffentlichkeit überraschend richtete das BAG jedoch im Wege des Vorabentscheidungs-

verfahrens Fragen an den EuGH zur Auslegung des Art. 4 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (BAG v. 28.7.2016 – 2 AZR 746/14 (A), BeckRS 2016, 112856).

Mit dem vorliegenden Beschluss wurde das Revisionsverfahren bis zur Entscheidung des EuGH über das Vorabentscheidungsersuchen ausgesetzt. Das BAG sah die Auslegung des Unionsrechts durch den EuGH – trotz der vorausgegangenen abschließenden Befassung durch das BVerfG – als vorgreiflich an. Zwar hält sich das BAG gemäß § 563 II BGB analog an die verfassungsrechtliche Beurteilung im vorausgegangenen Beschluss des BVerfG vom 22.10.2014 gebunden. Gleichwohl stehe damit noch nicht fest, ob diese verfassungsrechtliche Beurteilung wegen Unvereinbarkeit mit dem Unionsrecht unberücksichtigt bleiben muss.

Praxishinweis

Der vorliegende Aussetzungsbeschluss und der Vorlagebeschluss vom selben Tage (BAG v. 28.7.2016 – 2 AZR 746/14 (A), BeckRS 2016, 112856) könnten einen Konflikt zwischen dem nationalen Verfassungsrecht und dem Europarecht provozieren, der weit über das kirchliche Arbeitsrecht hinausgeht. Das BVerfG hatte nach der ersten Grundsatzentscheidung vom 4.6.1985 (NJW 1986, 367) zum zweiten Mal das verfassungsrechtliche Fundament des kirchlichen Arbeitsrechts freigelegt und dessen wesentliche kündigungsrechtliche Prinzipien einzelfallbezogen und abschließend definiert. Das BAG hält es nun für möglich, dass diese Prinzipien gegen europäisches Antidiskriminierungsrecht verstoßen und unberücksichtigt bleiben müssen.

Konkret mutmaßt das BAG, dass „privatrechtlich verfasste Einrichtungen, die sich in marktüblicher Weise im Gesundheitswesen betätigen, unionsrechtlich keine kirchlichen Sonderrechte in Anspruch nehmen können“. Weiterhin wirft das BAG die Frage auf, ob die kirchlichen Gesetzgeber bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach einem loyalen und aufrichtigen Verhalten unterscheiden dürfen zwischen Arbeitnehmern, die der Kirche angehören und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören. Beide Fragen hatten die Gerichte bislang im Sinne der kirchlichen Arbeitgeber entschieden (vgl. *von Tiling*, öAT 2015, 29, 227).

*RA, FAArbR Dr. Christian von Tiling,
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg*