

Entscheidung

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Fünfte Sektion

Anonymisierte nichtamtliche Übersetzung aus dem Englischen
Quelle: Bundesministerium der Justiz, Berlin

18/03/08 ENTSCHEIDUNG über die ZULÄSSIGKEIT der Individualbeschwerde Nr. 14618/03
K. B. gegen Deutschland

EUROPARAT

EUROPÄISCHER GERICHTSHOF FÜR MENSCHENRECHTE

FÜNFTE SEKTION

ENTSCHEIDUNG

ÜBER DIE ZULÄSSIGKEIT DER

Individualbeschwerde Nr. 14618/03

K. B.

gegen Deutschland

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (Fünfte Sektion) hat in seiner Sitzung
am 18. März 2008 als Kammer mit den Richtern

Peer Lorenzen, *Präsident*,

Snejana Botoucharova,

Karel Jungwiert,

Volodymyr Butkevych,

Rait Maruste,

Mark Villiger,

Mirjana Lazarova Trajkovska, *Richter*,

und Claudia Westerdiek, *Sektionskanzlerin*,

im Hinblick auf die oben genannte Individualbeschwerde, die am 6. Mai 2003 eingereicht
wurde,

nach Beratung wie folgt entschieden:

SACHVERHALT

Der 1947 geborene Beschwerdeführer, Herr K. B., ist deutscher Staatsangehöriger und in K. wohnhaft. Vor dem Gerichtshof wurde er von Herrn L. Paproth, Rechtsanwalt in München, vertreten.

Der Hintergrund der Rechtssache

Der vom Beschwerdeführer vorgebrachte Sachverhalt lässt sich wie folgt zusammenfassen.

Seit 1995 war der Beschwerdeführer, ein Arzt, als Gutachter beim Medizinischen Dienst der Krankenversicherung in Bayern beschäftigt, der medizinische Sachverständigengutachten für Krankenversicherungen erstellt.

Am 17. März 1999 wurde der Beschwerdeführer von seinem Arbeitgeber angewiesen, im Auftrag einer Krankenversicherung eine Einstellungsuntersuchung für eine Auszubildende durchzuführen. Am 18. und 19. März 1999 wendete sich der Beschwerdeführer gegen diese Anweisung, weil er eine „mögliche Befangenheit“ befürchte, die zu Schwierigkeiten führen könne, falls er künftig mit der Auszubildenden zusammenarbeiten müsse. Konkretisiert wurden diese möglichen Schwierigkeiten von ihm nicht.

Nach dieser Weigerung und zwei Abmahnungen wegen Nichtbefolgung weiterer Anweisungen seines Arbeitgebers wurde der Beschwerdeführer am 25. März 1999 entlassen.

Daraufhin erhob er Klage beim Arbeitsgericht München und beantragte die Aufhebung seiner Kündigung. Er trug vor, ein „Gewissenskonflikt“ habe ihn davon abgehalten, die angeordnete Untersuchung durchzuführen.

Am 27. Oktober 1999 entschied das Arbeitsgericht München zugunsten des Beschwerdeführers.

Es führte aus, der Beschwerdeführer habe zwar keine objektive und klare Begründung vorgebracht, er habe aber dargelegt, dass er sich in einem subjektiven Gewissenskonflikt befunden habe, der die Ablehnung, die Untersuchung durchzuführen, rechtfertigen könne.

Am 20. April 2001 hob das Landesarbeitsgericht München diese Entscheidung auf und wies die Klage des Beschwerdeführers mit der Begründung ab, er könne sich aus den folgenden Gründen nicht auf seine Gewissensfreiheit berufen: Zum einen habe sich der Beschwerdeführer, als er die Durchführung der Untersuchung am 18./19. März 1999 ablehnte, nicht auf einen Gewissenskonflikt, sondern lediglich auf eine Besorgnis der „Befangenheit“ berufen. Ferner könne sich der Beschwerdeführer nicht auf einen Gewissenskonflikt stützen, denn zu einem Zeitpunkt sei er – wenn auch nur kurz – zur Durchführung der geforderten Untersuchung bereit gewesen, wodurch belegt sei, dass es sich für ihn nicht um eine bindende und unbedingt verpflichtende Gewissensentscheidung gehandelt habe. Zum anderen sei es für den Arbeitgeber des Beschwerdeführers anhand der vom Beschwerdeführer angegebenen Begründung nicht nachvollziehbar, dass dieser sich in einem Gewissenskonflikt befunden habe, selbst wenn man das Vorliegen einer Gewissensentscheidung unterstelle. Insbesondere habe der Beschwerdeführer übersehen, dass ein Interessenskonflikt in jedem Fall ausgeschlossen gewesen wäre, ob er die Einstellung der Auszubildenden befürwortet hätte oder nicht: Er hätte mit der Auszubildenden nämlich nur zusammenarbeiten müssen, wenn er ihre Einstellung befürwortet hätte. Hätte er zu ihren Gunsten entschieden, hätte sich die Frage eines Konflikts gar nicht gestellt. Hätte er sich gegen ihre Einstellung ausgesprochen, wäre ein zukünftiger Konflikt ausgeschlossen gewesen, weil er nicht mit ihr hätte zusammenarbeiten müssen.

Am 19. März 2002 ließ das Bundesarbeitsgericht die Revision des Beschwerdeführers nicht zu, weil die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht von seiner Rechtsprechung abgewichen sei.

Am 23. Oktober 2002 lehnte es das Bundesverfassungsgericht ab, die Verfassungsbeschwerde des Beschwerdeführers zur Entscheidung anzunehmen und bestätigte, dass die Begründung des Landesarbeitsgerichts seine Gewissensfreiheit nicht verletzt habe.

RÜGE

Der Beschwerdeführer rügte nach Artikel 9 der Konvention, die deutschen Arbeitsgerichte hätten durch die Aufrechterhaltung seiner Kündigung seine Gewissensfreiheit verletzt.

RECHTLICHE WÜRDIGUNG

Der Beschwerdeführer rügte, dass die Aufrechterhaltung seiner außerordentlichen Kündigung durch die deutschen Arbeitsgerichte seine durch Artikel 9 der Konvention garantierte Gewissensfreiheit verletzt hätte; Artikel 9, soweit maßgeblich, lautet wie folgt:

„(1) Jede Person hat das Recht auf Gedanken,- Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung [...] durch Gottesdienst, Unterricht oder Praktizieren von Bräuchen und Riten zu bekennen.

(2) Die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu bekennen, darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die öffentliche Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer.“

Der Gerichtshof stellt fest, dass Artikel 9 in erster Linie den Bereich der persönlichen Weltanschauung und religiösen Bekenntnisse schützt, also den Bereich, der bisweilen als *forum internum* bezeichnet wird. Er weist darauf hin, dass Artikel 9 nicht immer das Recht garantiert, sich im öffentlichen Bereich so zu verhalten, wie es einem die persönliche Weltanschauung gebietet. Insbesondere der in Artikel 9 Abs. 1 verwendete Begriff „Praktizieren“ [von Bräuchen und Riten] erfasst nicht jede Handlung, die durch die jeweilige Weltanschauung motiviert oder von ihr beeinflusst ist (siehe *Porter ./ Vereinigtes Königreich* (Entsch.), Individualbeschwerde Nr. 15814/02, 8. April 2003, und *Zaoui ./ Schweiz* (Entsch.), Individualbeschwerde Nr. 41615/98, 18. Januar 2001). Ferner hat der Gerichtshof die Auffassung vertreten, dass der Begriff „Weltanschauung“ in Artikel 9 wie der Begriff „weltanschauliche Überzeugungen“ in Artikel 2 des Protokolls Nr. 1 Ansichten bezeichnet, die ein gewisses Maß an Triftigkeit, Ernsthaftigkeit, Kohärenz und Bedeutung erreichen (siehe *Campbell und Cosans ./ Vereinigtes Königreich*, Urteil vom 25. Februar 1982, Serie A Nr. 48, Rdnr. 36).

Der Gerichtshof stellt in der vorliegenden Rechtssache fest, dass der Beschwerdeführer nicht entlassen wurde, weil er sich angeblich in einem Gewissenskonflikt befand, sondern weil er sich weigerte, die Auszubildende zu untersuchen. Die Frage, die in der vorliegenden Sache aufgeworfen wird, ist also, ob die Weigerung des Beschwerdeführers, die

Auszubildende zu untersuchen, ein durch Artikel 9 geschütztes „Bekenntnis seiner persönlichen Weltanschauung“ darstellte.

Der Gerichtshof nimmt die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Kenntnis, wonach der Beschwerdeführer nicht substantiiert habe, dass er sich in einem Gewissenskonflikt befunden habe, insbesondere in Anbetracht dessen, dass sein Verhalten und die Ausführungen gegenüber seinem früheren Arbeitgeber im Widerspruch zu der Behauptung gestanden hätten, dass er durch eine verpflichtende Gewissensentscheidung gebunden gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht war ferner der Ansicht – und der Gerichtshof hält seine Begründung für überzeugend –, dass weder eine positive noch eine negative Empfehlung der Auszubildenden für eine Einstellung seitens des Beschwerdeführers zu einem Interessenskonflikt hätte führen können.

Der Gerichtshof stellt daher fest, dass die Weigerung des Beschwerdeführers, die Auszubildende zu untersuchen, kein Ausdruck einer kohärenten Auffassung bezüglich einer grundlegenden Problematik darstellt und dass sie folglich nicht als „Bekenntnis einer persönlichen Weltanschauung“ in dem durch Artikel 9 geschützten Sinne angesehen werden kann; im Ergebnis bedeutet dies, dass die Kündigung des Beschwerdeführers durch die deutschen Behörden und die anschließende Bestätigung dieser Kündigung durch die Gerichte mit dieser Bestimmung vereinbar waren.

Folglich ist die Beschwerde offensichtlich unbegründet im Sinne von Artikel 35 Abs. 3 der Konvention und nach Artikel 35 Abs. 4 zurückzuweisen.

Aus diesen Gründen *erklärt* der Gerichtshof
die Beschwerde einstimmig für unzulässig.

Claudia WESTERDIEK
Kanzlerin

Peer LORENZEN
Präsident