

Hartmut Kreß

Verbot medizinisch indizierter Schwangerschaftsabbrüche nach Klinikfusion gemäß dem Selbstverständnis der katholischen Kirche

Anmerkung zum Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 8.8.2025, 2 Ca 182/25

erschienen in: Medizinrecht 44 / 2026, S. 81–83,

unter der Überschrift: Anmerkung zu ArbG Hamm, Urt. v. 8.8.2025 – 2 Ca 182/25.

Nachfolgend findet sich mit Genehmigung des Verlags die Manuskriptfassung der Urteilsanmerkung.

Die endgültige Publikation ist erhältlich bei Springer

über <https://doi.org/10.1007/s00350-025-7238-9>.

Der Urteilsanmerkung gehen in Medizinrecht 44 / 2026, S. 78–81, eine einführende Problemdarstellung und die Wiedergabe der tragenden Urteilsgründe voraus,

erhältlich bei Springer über <https://doi.org/10.1007/s00350-025-7237-x>.

1. Der Streitfall

Im Jahr 2024 vereinbarten das evangelische und das katholische Krankenhaus in Lippstadt eine Fusion. Hinsichtlich der kirchlichen Bedingungen ist der Gesellschaftsvertrag der beiden Häuser, den das Urt. des ArbG Hamm wiedergibt, zweideutig. Einerseits sollen in Zukunft sowohl die Grundsätze der evangelischen Diakonie als auch der katholischen Caritas fortgelten. Andererseits sollen für die Arbeitsverträge allein die Vorgaben des katholischen Erzbistums Paderborn maßgebend sein und soll für Themen wie Schwangerschaftsabbruch oder Sterbehilfe allein die katholische Moraldoktrin gelten. Auf dieser Basis wurde dem Chefarzt der Gynäkologie am 15.1.2025 per Dienstanweisung grundsätzlich untersagt, in dem von ihm in Lippstadt aufgebauten Perinatalzentrum Level 1 weiterhin, wie bisher, Schwangerschaftsabbrüche aufgrund medizinischer Indikation gemäß § 218a Abs. 2 StGB durchzuführen. Im selben vormals evangelisch getragenen Klinikum hatte er solche Abbrüche regelmäßig vorgenommen. Gemäß § 218a Abs. 2 StGB sind sie rechtmäßig – im Unterschied zu den Abbrüchen gemäß § 218a Abs. 1 StGB, die in den ersten drei Schwangerschaftsmonaten erfolgen. Letztere werden zwar nicht bestraft, sofern die Frau eine psychosoziale Pflichtberatung absolviert hat; aber sie bleiben rechtswidrig. Dass Abbrüche nach medizinischer Indikation rechtmäßig sind, ist de lege lata ein wichtiger Sachverhalt.¹

¹ In seiner Entscheidungsbegründung hat das ArbG Hamm die Gesetzesnorm unzutreffend wiedergegeben, indem es medizinisch indizierte Schwangerschaftsabbrüche als „nach staatlichem Recht möglicherweise nicht strafbar, gleichwohl aber rechtswidrig“ bezeichnete.

Gegen das ihm am 15.1.2025 erteilte Verbot solcher Abbrüche legte der Lippstädter Chefarzt Klage ein. Sie wurde vom ArbG Hamm am 8.8.2025 abgewiesen. Das Gericht berief sich auf das kirchliche Selbstverwaltungsrecht bzw. das kirchliche Selbstverständnis gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV und nahm zusätzlich den Einwand der neuen katholischen Klinikleitung auf, sie dürfe wegen ihres unternehmerischen Weisungsrechtes (§ 106 GewO) über die in der Klinik vorgehaltenen Behandlungen autonom entscheiden. Dies Letztere ist ein Hilfsargument, das die Kirche offenbar ins Spiel bringt, um das juristisch, öffentlich und akademisch in die Defensive geratene kirchliche Arbeitsrecht zusätzlich zu verteidigen.

Hierzu ist freilich von vornherein zu beachten, dass das Weisungsrecht eines Arbeitsgebers keineswegs unbegrenzt ist, sondern mit anderen Rechtstiteln in Ausgleich gebracht werden muss, und dass die Billigkeit zu wahren ist. Dies unterliegt gerichtlicher Kontrolle. Spricht ein Arbeitgeber eine Weisung aus, die an seinen eigenen Interessen ausgerichtet ist, „ohne ausreichend auf die Interessen“ des Arbeitnehmers „Rücksicht zu nehmen“, ist sie mit § 106 GewO nicht vereinbar.² Im vorliegenden Fall sind die Interessen des Chefarztes zu berücksichtigen, der als Arbeitnehmer seiner ärztlichen Einsicht und seinem ärztlichen Gewissen folgend in Lipstadt viele Jahre lang medizinisch indizierte Abbrüche vorgenommen hatte.³ Zudem kann er sich auf seine Berufsausübungsfreiheit gemäß Art. 12 Abs. 1 GG berufen, die – wie das BVerfG jetzt festhielt – „Ärztinnen und Ärzte in ihrer beruflichen Tätigkeit frei von fachlichen Weisungen“ stellt und ihr „ärztliches Ermessen“ bzw. „ihre Entscheidung“ sowohl „über das ‚Ob‘“ der jeweiligen Behandlung als auch über „das ‚Wie‘“ schützt.⁴ Sodann sind das Interesse und die Rechte der Patientinnen hinsichtlich ihrer gesundheitlichen Versorgung beim rechtmäßigen Schwangerschaftsabbruch unhintergehbar.

Zusätzlich zu dem Verbot für seine Tätigkeit im Klinikum wurde dem Chefarzt – ebenfalls am 15.1.2025 – per Dienstanweisung untersagt, außerdienstlich in seiner kassenärztlich zugelassenen Praxis in Bielefeld Schwangerschaftsabbrüche vorzunehmen.

² Däubler in Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht 5. Aufl. 2022, GewO § 106 Rdnr. 23.

³ In dieser Hinsicht wäre vom ArbG Hamm auch § 613a BGB zu bedenken gewesen, der eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen beim Betriebsübergang unterbindet.

⁴ BVerfG, Beschl. v. 23.9.2025 – 1 BvR 2284/23, 1 BvR 2285/23, BeckRS 2025, 29284, 1. Leitsatz u. Rdnr. 74.

2. Das Verbot für die außerdienstliche Tätigkeit

Das ArbG Hamm hielt auch dieses zweite Verbot, das für die private Praxis in Bielefeld ausgesprochen wurde, für zulässig. Es werde u.a. von § 106 GewO abgedeckt.

Demgegenüber ist allerdings daran zu erinnern, dass das in § 106 GewO verankerte Weisungsrecht nur die „im Betrieb“⁵ erbrachte Arbeitsleistung, nicht aber außerdienstliche selbständige Tätigkeiten erfasst. Außerdem ließ das ArbG Hamm die Judikatur des EuGH außer acht, der zufolge die deutschen Kirchen außerdienstliches Verhalten von Beschäftigten nicht länger unverhältnismäßig sanktionieren dürfen. Beim Düsseldorfer Chefarztfall betraf dies das außerdienstliche Privatleben (Wiederverheiratung).⁶ Im vorliegenden Fall, dem Lippstädter Chefarztfall, geht es um außerdienstliches Verhalten in Gestalt selbständiger Tätigkeit, nämlich der Arzttätigkeit außerhalb der in der Klinik erbrachten Arbeitsleistung. Legt man die vom EuGH vorgegebenen Kriterien zugrunde („wesentlich“, „rechtmäßig“, „gerechtfertigt“), ist es im Ergebnis nicht haltbar, dass dem Lippstädter Chefarzt untersagt wurde, in seiner privat betriebenen Bielefelder Praxis Schwangerschaftsabbrüche vorzunehmen.

Inhaltlich leitete die Lippstädter Klinik das dem Chefarzt erteilte Verbot aus der katholischen Morallehre ab. Es war freilich rein symbolisch und hatte keinen sachlichen Anhalt, dass sie dieses Verbot am 15.1.2025 sogar auf seine Bielefelder Arztpraxis – ein Kinderwunschzentrum – ausdehnte. Die Praxis ist auf reproduktionsmedizinische Therapien mit extrakorporaler Befruchtung (IVF) spezialisiert. Sie nimmt überhaupt keine Schwangerschaftsabbrüche vor. Hätte die Klinikleitung die katholische Glaubens- und Morallehre am 15.1.2025 konsequent angewendet, dann hätte sie dem Chefarzt stattdessen seine Bielefelder reproduktionsmedizinischen IVF-Behandlungen untersagen müssen, weil IVF-Verfahren vom katholischen Lehramt absolut verurteilt worden sind.⁷

3. Inkonsistente Berufung auf das kirchliche Arbeitsrecht

Der Sache nach kann es ebenfalls nicht überzeugen, dass der Chefarzt im Lippstädter Klinikum selbst keine medizinisch indizierten Abbrüche mehr vornehmen darf. Das ArbG Hamm

⁵ Däubler in Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht 5. Aufl. 2022, GewO § 106 Rdnrn. 5, 13.

⁶ EuGH, Urt. v. 11.9.2018 – C 68/17.

⁷ Erstmals in der Instruktion der Kongregation für die Glaubenslehre über die Achtung vor dem beginnenden menschlichen Leben und die Würde der Fortpflanzung, 10.3.1987.

akzeptierte, dass sich die Klinik hierfür auf das kirchliche Selbstverständnis berief. Dies erfolgte aber argumentativ unschlüssig.

Zunächst wies das ArbG Hamm darauf hin, für die Klinik sei nach der Fusion ein „christlich-ökumenisches Profil“ und ein „christliches Menschenbild“ maßgebend. Dieser Hinweis läuft leer. Denn zu Schwangerschaftsabbrüchen gibt es überhaupt keine „christlich-ökumenische“ Morallehre.⁸ Vielmehr liegen nur die unterschiedlichen Auffassungen der beiden Konfessionskirchen vor, nämlich katholisch die strikte Ablehnung von Abtreibungen als Sünde und als Mord, da Gott den Embryo bei der Befruchtung mit einer Geistseele ausstatte,⁹ und hierzu im Kontrast evangelisch seit den 1970er Jahren der Respekt vor der eigenen Entscheidung der Frau angesichts ihres Schwangerschaftskonflikts.¹⁰

Sodann betonte das ArbG Hamm, die fusionierte Klinik werde jetzt „katholisch geführt“, weshalb die katholische Lehre gültig sei. Hierzu ist indessen die Verfassungsrechtsprechung zu beachten. Dem BVerfG zufolge müssen sich die Pflichten, die für Beschäftigte in kirchlich getragenen Einrichtungen gelten, „nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben“ richten.¹¹ Es kann und darf also nicht einfach die religiöse Auffassung einer lokalen Einrichtung gelten. In Lippstadt hat sich die lokale evangelische Einrichtung bei der Fusion der katholischen Morallehre unterworfen. Aus dem Urt. des ArbG Hamm lässt sich nicht entnehmen, dass sich die leitenden Organe der verfassten Kirche, d.h. die Kirchenleitung bzw. die Synode der Evangelischen Kirche von Westfalen, hiermit einverstanden erklärt hätten. Angesichts der gegensätzlichen Positionen der evangelischen und katholischen Kirche zum Schwangerschaftsabbruch ist dies der Sache nach auch ausgeschlossen. Die lokale evangelische Einrichtung hat daher voreilig gehandelt und die verfasste evangelische Kirche bei ihrer Zustimmung zur katholischen Moral übergegangen. Daher bleibt es ein ungedeckter Scheck, wenn das ArbG Hamm das Verbot, das dem Chefarzt erteilt wurde, mit dem Selbstverständnis der Kirche i. S. v. Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV legitimierte. Die Plausibilitätskontrolle, die das BVerfG für

⁸ So jetzt auch *Mangold*, Warum es kein gemischt-konfessionelles religiöses Weigerungsrecht bei Schwangerschaftsabbrüchen gibt, VerfBlog 6.8.2025, <https://verfassungsblog.de/abtreibung-weigerungsrecht-krankenhaus> (Zugriff am 10.9.2025).

⁹ Umfassend *Demel*, Abtreibung zwischen Straffreiheit und Exkommunikation, 1995.

¹⁰ Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zu den Rechtsfragen des Schwangerschaftsabbruchs, 17.3.1972, Nr. II.3. S. 2.

¹¹ BVerfGE 70, 138, 139 (2. Leitsatz); jetzt erneut BVerfG, Beschl. v. 29.9.2025 – 2 BvR 934/19, BeckRS 2025, 27932, Rdnr. 21.

Gerichtsverfahren zum kirchlichen Arbeitsrecht forderte,¹² hat das ArbG Hamm nicht vorgenommen.

Weitere Desiderate kommen hinzu.

4. Probleme der Willkür und des Selbstwiderspruchs

Das ArbG Hamm meinte, das dem Chefarzt erteilte Verbot sei zulässig, weil sich die Kirche auf Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV stützen könne. Dabei übergang das Gericht, dass diese Verfassungsnorm zugleich die Bindung der Kirche an das „für alle geltende Gesetz“ gebietet. Ein solches Gesetz ist § 218a Abs. 2 StGB, der Abbrüche aufgrund von Schädigungen des Kindes, die pränataldiagnostisch erkannt wurden, für legal erklärt.¹³ Es ist kein Gesetz vorhanden, das die Kirche von der Beachtung dieser Norm freigestellt hätte, so wie sie z.B. durch § 118 Abs. 2 BetrVG davon befreit worden ist, Arbeitsstreiks ihrer Beschäftigten hinnehmen zu müssen.¹⁴

Eine weitere Schwierigkeit ist anders gelagert. Wie das ArbG Hamm wiedergibt, gesteht das Klinikum Lippstadt zu, dass in ganz bestimmten Fällen, die der Geschäftsführung angezeigt werden müssen, medizinisch indizierte Schwangerschaftsabbrüche durchaus erfolgen dürfen: wenn nämlich Leib und Leben der Schwangeren oder des Kindes direkt bedroht seien und wenn sich das Leben des Fetus keinesfalls retten lasse. Unzulässig seien aber alle weiteren Formen des medizinisch indizierten Abbruchs. Diesbezüglich ging es in Lippstadt z.B. um einen Abbruch, weil der Fetus nicht lebensfähig war, da ihm Teile des Gehirns fehlten (Anencephalie), oder wegen Triploidie oder weil die Schwangere und der Fetus durch vorzeitigen Blasensprung gefährdet waren. Ggf. muss die Frau dann weit entfernt in ein anderes perinatal hochqualifiziertes Zentrum verlegt werden. Diese katholisch-religiös motivierte Einschränkung der fachärztlichen Behandlung ist medizinisch willkürlich und läuft dem gesetzlich verbürgten Recht von Schwangeren auf den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit zuwider. Zudem ist an das rechtliche Gebot der Billigkeit und an die Berufsausübungsfreiheit des Lippstädter Chefarztes zu erinnern, die unter dem Schutz der Verfassung steht.¹⁵

¹² BVerfGE 137, 273, 274 (3. Leitsatz).

¹³ Kreß, Medizinische Ethik, 3. Aufl. 2024, S. 241 ff.

¹⁴ Überdies zum Vergleich: Weil das BVerfG am 26.2.2020 Suizidhilfe für zulässig erklärt hatte (BVerfGE 153, 182, hier bes. 292 f.), musste der Deutsche Ärztetag im Jahr 2021 das bis dahin geltende standesrechtliche Verbot der Suizidhilfe aufheben.

¹⁵ S. oben sub Abschn. 1.

Nicht zuletzt verhält sich die katholische Kirche selbstwidersprüchlich. Das von der jetzt „katholisch geführten“ Klinik in Lippstadt verhängte Verbot medizinisch indizierter Schwangerschaftsabbrüche wird von der katholischen Kirche selbst nicht durchgehalten. Der Schriftsatz, den der Rechtsvertreter des Chefarztes dem ArbG Hamm vorgelegt hatte, enthielt Beweismaterial mit Belegen, dass in etlichen deutschen katholisch getragenen Kliniken Schwangerschaftsabbrüche, die dem Lippstädter Chefarzt am 15.1.2025 verboten wurden, faktisch geduldet, ermöglicht und organisiert werden. Somit verhält sich die katholische Kirche inkonsistent. Sie hält ihre eigenen Normen nicht ein. Höchstrichterlich ist jedoch entschieden worden, dass konsistentes Verhalten zwingend erforderlich ist, damit von der Kirche gesetzte arbeitsrechtliche Normen Bestand haben können. So hat das BAG geurteilt, die Kirche dürfe ihren Beschäftigten nur dann Arbeitsstreiks verbieten, sofern sie die von ihr selbst gesetzten arbeitsrechtlichen Regeln auch einhält.¹⁶ Im zurzeit laufenden EuGH-Fall zum kirchlichen Arbeitsrecht, der die Kündigung einer Sozialpädagogin wegen Austritt aus der katholischen Kirche betrifft, hat soeben die Generalanwältin bekräftigt, eine solche Kündigung sei nur statthaft, wenn sich die Kirche konsistent verhalte. Dies sei im anhängigen Rechtsstreit nicht der Fall, weil sie für die Tätigkeit der gekündigten Sozialpädagogin andererseits Personen ohne katholische Kirchenzugehörigkeit beschäftigt.¹⁷

Da das dem Lippstädter Chefarzt erteilte Verbot auch in diesem Sinne inkonsistent ist, vermag das Urt. des ArbG Hamm, das zugunsten des – je nach Lesart – christlich-ökumenischen oder des katholischen Arbeitgebers ausfiel, nicht zu überzeugen. Gegen das Urt. ist Berufung eingelebt worden.

¹⁶ BAG, Urt. v. 20.11.2012 – 1 AZR 179/11, MedR 2013, 680, 681, 682 (Rdnr. 93), 683 (Rdnr. 119).

¹⁷ EuGH, Schlussanträge der Generalanwältin *Medina*, 10.7.2025 – C-258/24, Rdnrn. 32, 33, 43.