



Verletzung von Loyalitätspflichten im kirchlichen Arbeitsrecht

Im Anschluss an den Newsletter „Streikrecht kirchlicher Mitarbeiter“ aus August 2010 handelt der vorliegende Newsletter von Verletzungen kirchenspezifischer Loyalitätspflichten im Arbeitsverhältnis.

Arbeitsrecht im kirchlichen Bereich

Auf die Arbeitsverhältnisse der bei den Kirchen beschäftigten Arbeitnehmer findet das allgemeine Arbeitsrecht Anwendung, soweit sich nicht aus der verfassungsrechtlichen Sonderstellung der Kirchen etwas anderes ergibt. Das in Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit § 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung geregelte Selbstbestimmungsrecht gibt den Kirchen und Trägern kirchlicher Einrichtungen die Möglichkeit, ihre Aufgaben in einer eigenständigen Organisation und anhand eigener Verfahrensregeln wahrzunehmen. Zu diesen Aufgabenbereichen zählt auch die Regelung der Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse zwischen den Kirchen und den dort beschäftigten Mitarbeitern. Im Rahmen dieser Gestaltungsform können die Kirchen den Arbeitsverträgen das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft zu Grunde legen.

Die Zugrundelegung dieses Leitbildes erlaubt es den Kirchen dann, ihren Arbeitnehmern besondere Loyalitätspflichten aufzuerlegen und die Arbeitnehmer auf Grund der Arbeitsverträge zur Einhaltung der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre zu verpflichten.

Für die katholische Kirche, auf deren Arbeitsverhältnisse die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ angewendet werden bedeutet dies, dass die Mitarbeiter sich mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages den Grundsätzen der katholischen Kirche wie etwa der Unauflösbarkeit der Ehe unterwerfen. Die Verletzung solcher Grundsätze kann im Einzelfall dazu führen, dass sogar eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses als sachlich gerechtfertigt erscheint.

Wandel der arbeitsgerichtlichen Rechtsauffassung?

Bis zu einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1985 richtete sich die Frage, welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, nur nach den von der Kirche anerkannten Maßstäbe. Das bedeutete, dass es den Kirchen grundsätzlich überlassen blieb, verbindlich zu bestimmen, was die Glaubwürdigkeit der Kirche erforderte und was in diesem Zusammenhang von den Beschäftigten verlangt werden konnte.

Von dieser Auffassung muss in Zukunft möglicherweise abgewichen werden, nachdem der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte am 23.09.2010 zwei Entscheidungen traf, die Kündigungen von Kirchenangestellten wegen Ehebruchs zum Gegenstand hatten. In beiden Fällen wurde den betroffenen Mitarbeitern vorgeworfen, gegen kirchliche Glaubenssätze verstoßen zu haben. Mit ihren Beschwerden ließen die Betroffenen die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen dahingehend überprüfen, ob diese in ihr Recht auf Achtung des Privatlebens im Sinne von Artikel 8 EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention) eingreifen.

Neue Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte

In dem Fall von Herrn Obst handelt es sich um den Gebietsdirektor Öffentlichkeitsarbeit für Europa der Mormonenkirche. Herr Obst war in dieser



Funktion seit dem 01.10.1986 bei der Mormonenkirche beschäftigt und unterschrieb damals einen Anstellungsvertrag, der unter anderem eine Klausel über das Verhalten im Betrieb und außerhalb enthielt. Hierin hieß es unter anderem, dass dem Arbeitnehmer die wesentlichen Grundsätze der Kirche bekannt sind und er sich insbesondere zur Einhaltung hoher moralischer Grundsätze verpflichtet. Grobe Verstöße seitens des Arbeitnehmers hiergegen berechtigten den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung.

Anfang Dezember 1993 teilte Herr Obst seinem Vorgesetzten mit, dass seine Ehe seit langem gescheitert sei und er eine sexuelle Beziehung zu einer anderen Frau gehabt hat. Sechs Tage später wurde sein Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers fristlos gekündigt und er in einem internen Disziplinarverfahren aus der Kirche ausgeschlossen.

Auf seine Kündigungsschutzklage hob das Arbeitsgericht Frankfurt am Main die Kündigung als unverhältnismäßig auf. Dieses Urteil wurde vom hessischen Landesarbeitsgericht bestätigt, jedoch gab das Bundesarbeitsgericht grundsätzlich dem Arbeitgeber Recht. Seine Entscheidung begründete das Bundesarbeitsgericht mit der Auffassung, dass eine Kirche im Interesse ihrer eigenen Glaubwürdigkeit ihren Beschäftigten die Beachtung ihrer Glaubens- und Sittenlehre auferlegen könne und somit von Herrn Obst die Einhaltung der ehelichen Treue verlangen konnte. Dies widerspreche auch nicht den Grundzügen der Rechtsordnung, da die Ehe in allen Weltreligionen herausragende Bedeutung habe und auch das Grundgesetz sie in Artikel 6 unter den besonderen Schutz des Staates stelle.

Angesichts seiner leitenden Stellung und seiner damit einhergehenden Funktion in der kirchlichen Organisation hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte die Kündigung des Herrn Obst für zulässig erachtet und den Ehebruch als besonders schwerwiegend empfunden.

Verstoß gegen das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens

Nach der vorgenommenen Interessenabwägung sah der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in der Ablehnung der Arbeitsgerichte, die fristlosen Kündigungen aufzuheben, keinen Verstoß gegen Art. 8 EMRK. Herr Obst hatte mit seiner Beschwerde, dass der Staat sein Privatleben hiermit nicht gegen einen Eingriff seines Arbeitgebers geschützt habe, keinen Erfolg. Begründet wurde die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte damit, dass im vorliegenden Fall kein willkürlicher Eingriff des Staates in diese Menschenrechte vorlag. Denn die Kündigung war dem Bundesarbeitsgericht zufolge zum Schutz der Glaubwürdigkeit der Mormonenkirche notwendig. Dies insbesondere wegen der leitenden Funktion des Herrn Obst sowie des Gewichtes, das die unbedingte eheliche Treue für diese Kirche hat. Da Herr Obst in der Mormonenkirche aufgewachsen war und dort verschiedene Ämter bekleidet hatte, musste er wissen, dass sein Verhalten für seinen Arbeitgeber schwerwiegend war und ein Arbeitsverhältnis unter solchen Voraussetzungen nicht weiter fortgeführt werden konnte. Spätestens mit Unterzeichnung des Anstellungsvertrages, der an verschiedenen Stellen auf diese Glaubenssätze hinwies, hatte Herr Obst hiervon Kenntnis.

Der zweite Fall (EGMR vom 23.09.2010 – 1620/03) handelt von einem bei einer katholischen Kirchengemeinde angestellten Organisten, Herrn Schüth. Dessen Arbeitsverhältnis war 1997 von seiner Gemeinde gekündigt worden, weil er außerhalb seiner Ehe mit einer anderen Frau zusammen gelebt hatte, die auch ein Kind von ihm erwartete.

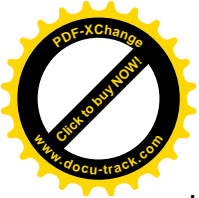


Herr Schüth war seit 1983 in einer katholischen Kirchengemeinde als Organist und Chorleiter beschäftigt. Sein Anstellungsvertrag sah unter anderem vor, dass ein grober Verstoß gegen kirchliche Grundsätze einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstelle. Unter anderem sollte nach dieser Verordnung die Lebensführung des Arbeitnehmers und der in seinem Haushalt lebenden Personen den Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre entsprechen. Nachdem sich Herr Schüth von seiner Ehefrau, mit der er zwei Kinder hatte, getrennt hatte, zog er zu seiner Lebensgefährtin. Diese Trennung gab er gegenüber seinem Arbeitgeber im bekannt.

Die Kirchengemeinde kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist mit der Begründung, Herr Schüth habe gegen seine Loyalitätspflichten nach der Grundordnung der katholischen Kirche verstoßen. Nach diesen Grundsätzen über die Unauflösbarkeit der Ehe habe der Kläger mit seiner außerehelichen Beziehung zu einer anderen Frau Ehebruch und Bigamie begangen.

Nachdem das Arbeitsgericht Essen und das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Kündigung der Kirchengemeinde für unwirksam erklärten, hob das Bundesarbeitsgericht das zweitinstanzliche Urteil auf und verwies auf eine Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichtes. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts war die katholische Kirche befugt gewesen, bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft zu Grunde zu legen und von ihrem katholischen Mitarbeitern zu verlangen, die katholische Glaubens- und Sittenlehre auch in ihrer Lebensführung anzuerkennen und zu beachten. Hierzu gehöre insbesondere die herausragende Bedeutung der Ehe, die für die katholische Kirche unauflösbar sei. Dies entspräche auch dem Artikel 6 des Grundgesetzes, der die Ehe unter den besonderen Schutz des Staates stelle.

Herr Schüth wandte sich daraufhin an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, weil er in den Entscheidungen der Arbeitsgerichte einen Verstoß gegen den oben bereits dargestellten Artikel 8 EMRK sah. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte gab dem Beschwerdeführer Recht und begründete seine Entscheidung – wie die Entscheidung hinsichtlich der Beschwerde des Herrn Obst – mit der Funktion des Herrn Schüth in der Kirchengemeinde und seiner damit verbundenen Tätigkeit. Anders als Herr Obst hatte Herr Schüth keine herausragende Funktion oder leitende Stellung in der Kirchengemeinde, die von ihm erhöhte bzw. gesteigerte Loyalitätspflichten verlangen könnten. Dies war jedoch von den Arbeitsgerichten im Falle des Herrn Schüth nicht mehr geprüft worden. Vielmehr hat in den Entscheidungen der Arbeitsgerichte das tatsächliche Familienleben des Herrn Schüth keine Erwähnung gefunden und auch nicht der Rechtsschutz, den dieses Familienleben genießt. Dies bedeutet, dass die Gerichte das Recht des Herrn Schüth auf Achtung seines Privatlebens und das Interesse des Arbeitgebers auf Einhaltung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre nicht ausreichend abgewogen gegeneinander worden seien. Die Arbeitsgerichte müssen jedoch prüfen, ob die Tätigkeit des Herrn Schüth tatsächlich mit einem Verkündigungsauftrag der Kirche eng verbunden ist. Die Art der Tätigkeit und die Stellung des Herrn Schüth in der Kirchengemeinde wurden aber nicht berücksichtigt. Anders als Herr Obst hatte Herr Schüth eben keine leitende Funktion und trat für seinen Arbeitgeber nicht in der Öffentlichkeit auf. In solchen Fällen sind an die Arbeitnehmer in kirchlichen Einrichtungen geringere Anforderungen zu stellen, da für sie eben keine gesteigerten



Loyalitätspflichten gelten. Würde dies nicht beachtet werden, würde das Recht auf Achtung seines Privatlebens den Arbeitnehmer in seinem Kern antasten. Unter Berücksichtigung dieser besonderen Umstände kam der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte daher anders als im Falle des Herrn Obst zu dem Ergebnis, dass die Bundesrepublik Deutschland dem Herrn Schüth den erforderlichen Schutz auf Achtung seines Privatlebens nicht gewährt hatte und sah in den arbeitsgerichtliche Entscheidungen, die die Kündigungen nicht aufhoben, einen Verstoß gegen das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens nach Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Ausblick

Die dargestellten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte werden dazu führen, dass die Arbeitsgerichte in Verfahren, die sich mit der Verletzung von Loyalitätspflichten im kirchlichen Arbeitsverhältnis befassen, die bislang auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1985 gestützte Rechtsauffassung überdenken. Es wird nicht mehr allein auf die Glaubwürdigkeit der Kirche in der Öffentlichkeit und ihrer spezifisch kirchlichen Aufgabe abgestellt werden dürfen. Es muss überprüft werden, ob im Einzelfall eine Loyalitätspflicht ohne weiteres mit jedem Arbeitsverhältnis zu einer kirchlichen Einrichtung verbunden sein muss. Vielmehr muss die Nähe der Tätigkeit zu spezifisch kirchlichen Aufgaben und der damit verbundene Gefahr für die Glaubwürdigkeit der Kirche geprüft werden. Denn nur dann kann gewährleistet werden, dass die Rechte der Beschäftigten, insbesondere der Schutz ihres Privat- und Familienlebens umfassend gewahrt werden.

Über die Autorin:
Nadine Burgsmüller
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Annastr. 58-64
45130 Essen
Tel.: 0201 4369320
Fax: 0201 4369322
kanzlei@cnh-anwaelte.de
www.cnh-anwaelte.de
www.br-anwaelte.de