

Mandanteninfo Oktober 2010

Der kirchliche Kündigungsgrund – ein Relikt aus finsternen Zeiten

Der europäischen Gerichtshof für Menschenrechte hat am 23.09.2010 entschieden (ECHR 1620/03), dass die Kündigung eines in einer katholischen Gemeinde rund 14 Jahren beschäftigten Arbeitnehmers (AN) gegen Artikel 8 der europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) verstößt.

Der betroffene AN trennte sich während des Arbeitsverhältnisses von seiner Ehefrau und lebte ein Jahr nach der Trennung mit einer neuen Partnerin zusammen, die von ihm ein Kind erwartete. Die Gemeinde sprach daraufhin eine **Kündigung wegen Ehebruchs und Bigamie (!)** aus. Der AN kämpfte bis zum BAG vergeblich gegen diese Kündigung an und verlor den Kampf auch vor dem Bundesverfassungsgericht. Erst der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte gab dem AN Recht. Dabei hatte der Gerichtshof darüber zu befinden, ob die von den deutschen Arbeitsgerichten vorgenommene Abwägung zwischen dem Recht des Organisten auf Achtung seines Privat- und Familienlebens nach Artikel 8 EMRK einerseits und den Konventionsrechten der Katholischen Kirche andererseits dem gekündigten Arbeitnehmer einen ausreichenden Kündigungsschutz gewährt hatte. Der Gerichtshof unterstrich, dass die Eigenständigkeit von Religionsgemeinschaften gegen unzulässige staatliche Einmischung nach Artikel 9 EMRK (Religionsfreiheit) in Verbindung mit Artikel 11 EMRK (Vereinigungsfreiheit) geschützt ist. Zwar erkannte der Gerichtshof an, dass der AN, indem er seinen Arbeitsvertrag unterzeichnet hatte, gegenüber der Katholischen Kirche eine Loyalitätsverpflichtung eingegangen war, die sein Recht auf Achtung des Privatlebens in gewissem Maße einschränkte. Seine **Unterzeichnung des Vertrages könne aber nicht als eindeutiges Versprechen verstanden werden, im Fall einer Trennung oder Scheidung ein enthaltsames Leben zu führen.**

Diese Entscheidung hätte dem LAG Düsseldorf, das sich in einem Urteil vom 01.07.2010 – AZ 5 Sa 996/09 mit einer vergleichbaren Problematik zu befassen hatte, wertvolle Argumentationshilfe sein können. Es löste diesen Fall jedoch mit einer anderen Begründung im Sinne des betroffenen Arbeitnehmers, die auch in allen nicht kirchlich geprägten Arbeitsverhältnissen eine erfolgreiche Verteidigung gegen Kündigungen sein kann.

Im Fall des LAG Düsseldorf ging es um einen seit 2000 beschäftigten Chefarzt eines Krankenhauses in Trägerschaft der katholischen Kirche. Auch in seinem Arbeitsvertrag stand u.a. folgende Regelung:

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz
Maika Grolms

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Wirlitsch
und Kollegen

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Reinhard Schütte*
Kathrin Schlegel*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

(4) Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB bleibt unberührt. Als wichtige Gründe zählen u. a. insbesondere: ...

2. ein grober Verstoß gegen kirchliche Grundsätze, z. B. Erklärung des Kirchenaustritts, Beteiligung an einer Abtreibung, Leben in kirchlich ungültiger Ehe oder eheähnlicher Gemeinschaft.

Die erste Ehefrau des Klägers trennte sich von ihm 2005. Die Ehe wurde im März 2008 geschieden. Im August 2008 heiratete der Kläger zum zweiten Mal (standesamtlich). Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht mit der Begründung, seine erste Ehe sei nicht im kirchenrechtlichen Sinne aufgelöst, so dass er sich in einer kirchlich ungültigen Ehe befände.

Auch das LAG Düsseldorf unterstrich, dass es grundsätzlich den Kirchen überlassen bleiben würde, verbindlich zu bestimmen, was die „Glaubwürdigkeit der Kirche erfordert“ und „welches die wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre“ sind. Unter dieser Voraussetzung sah es in der erneuten Eheschließung durchaus einen Grund zur Kündigung. Aber letztendlich scheiterte die Wirksamkeit der Kündigung im Rahmen der Interessenabwägung an einer Missachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dazu führte das Gericht aus, dass die Unwirksamkeit einer Kündigung zwar nicht unmittelbar aus einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hergeleitet werden kann, also den Kündigungsgrund an sich beseitigt. **Im Rahmen der bei jeder Kündigung vorzunehmenden Interessenabwägung kann sich der Gleichbehandlungsgrundsatz aber dann auswirken, wenn der Arbeitgeber bei gleicher Ausgangslage (gleichartige Pflichtverletzungen) nicht allen beteiligten Arbeitnehmern kündigt und daraus zu schließen ist, dass es für ihn zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis auch mit den gekündigten Arbeitnehmern fortzusetzen.** Da das Krankenhaus mehrere Ärzte in gehobenen Positionen beschäftigte, die geschieden und wieder verheiratet waren, ohne die erste Ehe im kirchlichen Sinne annulliert zu haben, stellt die Kündigung des Klägers eine unangemessene Benachteiligung dar. Auch im Fall des Klägers wäre der Arbeitgeberin eine Weiterbeschäftigung zumutbar gewesen.

Gegen dieses Urteil des LAG Düsseldorf wurde Revision eingelegt beim BAG (2 AZR 543/10). Es bleibt zum einen abzuwarten, ob das BAG seine Rechtsprechung zur Frage von Kündigungen kirchlicher Institutionen wegen neuer „ehewidriger“ Partnerschaften einer kritischen Überprüfung nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte überprüft und zum anderen die Erwägungen des LAG Düsseldorf zur Auswirkung der Grundsätze des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Rahmen der Interessenabwägung aufgreift.

Anmerkung

Das Recht der Kirchen (Religionsgesellschaften), ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, ergibt sich zunächst aus Art. 140 Grundgesetz, der die entsprechenden Vorschriften der Weimarer Verfassung (Art. 136 ff.) übernimmt. Diese Regelungen wiederum sind jedoch zum großen Teil das Ergebnis des Reichskonkordates vom 20.07.1933 zwischen dem „Heiligen Stuhl“ und dem Deutschen Reich. Hierdurch war es den Nationalsozialisten gelungen, viele ihrer Kritiker aus dem politischen Katholizismus vorläufig ruhigzustellen und das verbreitete Misstrauen von Teilen der katholischen Bevölkerung gegen den von ihnen als unchristlich und kirchenfeindlich angesehenen Nationalsozialismus abzuschwächen. Die Zugeständnisse gegenüber dem Vatikan führten zu dessen beschämender Nichteinmischungspolitik insbesondere auch im Rahmen der Pogrome und Judenverfolgungen. Es wäre an der Zeit, dieses juristische Relikt aufzukündigen und alle Kirchen zu zwingen, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschließlich nach den Regeln „weltlicher“ Gesetze zu behandeln.