

Staatskirchenrechtliche Abhandlungen

Band 52

Straßburg und das kirchliche Arbeitsrecht

**Welche Folgen hat die Rechtsprechung
des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte
für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland?**

Herausgegeben von

Burkhard Kämper und Adelheid Puttler



Duncker & Humblot · Berlin

KÄMPER/PUTTLER (Hrsg.)

Straßburg und das kirchliche Arbeitsrecht

Staatskirchenrechtliche Abhandlungen

Herausgegeben von

Otto Depenheuer · Alexander Hollerbach · Josef Isensee

Matthias Jestaedt · Joseph Listl · Wolfgang Loschelder

Hans Maier · Paul Mikat (†) · Stefan Muckel

Wolfgang Rübner · Christian Starck · Arnd Uhle

Band 52

Straßburg und das kirchliche Arbeitsrecht

Welche Folgen hat die Rechtsprechung
des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte
für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland?

Herausgegeben von

Burkhard Kämper und Adelheid Puttler



Duncker & Humblot · Berlin

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen
Wiedergabe und der Übersetzung, für sämtliche Beiträge vorbehalten

© 2013 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Satz: L101 Mediengestaltung, Berlin

Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0720-7247

ISBN 978-3-428-13968-2 (Print)

ISBN 978-3-428-53968-0 (E-Book)

ISBN 978-3-428-83968-1 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ∞

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Am 31. Januar 2011 veranstaltete die Juristische Fakultät der Ruhr-Universität Bochum die Offene Fachtagung „Straßburg und das kirchliche Arbeitsrecht“.¹ Dabei ging es um die Frage, welche Folgen die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland hat. Hierzu gaben insbesondere zwei Urteile des EGMR vom 23. September 2010 Anlass, die in Deutschland für ein außerordentlich starkes Echo in der Medienlandschaft gesorgt hatten. In beiden Fällen waren Arbeitsverhältnisse eines kirchlichen Mitarbeiters wegen außerehelicher Beziehungen gekündigt worden und die hiergegen gerichteten staatlichen Arbeitsgerichtsverfahren im Ergebnis ohne Erfolg geblieben. Während der EGMR im so genannten Mormonenfall keine Verletzung des Rechts auf Privat- und Familienleben nach Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) annahm, ging er im Fall eines katholischen Kirchenmusikers aus dem Bistum Essen von einer solchen Verletzung aus.

Im Nachgang zu diesen beiden Entscheidungen stellt sich für die Praxis nicht nur die Frage nach den Gründen für die unterschiedliche Behandlung der beiden Fälle. Die verschiedenen Reaktionen zeigen auch, dass die Konsequenzen einer Entscheidung des EGMR für das nationale Recht einer Erläuterung bedürfen. So stellt sich im Kirchenmusikerfall nicht nur die Frage, ob unter Umständen das bereits rechtskräftig abgeschlossene arbeitsgerichtliche Verfahren wieder aufleben kann oder gar gegenstandslos ist. Lebhaft erörtert wird auch, inwieweit die bisherige Praxis kirchlicher Arbeitgeber im Umgang mit besonderen Loyalitätsanforderungen an die bei ihnen Beschäftigten eine Relativierung erfahren hat. Müssen kirchliche Arbeitgeber diese Anforderungen nun aufgeben oder aber zumindest anpassen? Nicht zuletzt besteht Unsicherheit darüber, wie die Arbeitsgerichte künftig mit vergleichbaren Fällen umgehen werden.

All diesen Fragen wurde auf der Tagung nachgegangen. Das Thema stieß auf reges Interesse, nahmen an der Tagung doch etwa 160 Teilnehmer teil, darunter Wissenschaftler aus den Bereichen des Arbeits-, Verfassungs- und Europarechts, aber vor allem auch eine beträchtliche Zahl von

¹ Vgl. dazu die Tagungsberichte von *Boris Bullmann* und *Tim Busemann*, KuR 2011, S. 134 ff., sowie von *Isabella Risini* und *Benjamin Böhm*, DVBl. 2011, S. 878 f.

Praktikern. Auf der Teilnehmerliste fanden sich neben Fachanwälten für Arbeitsrecht und Arbeitsrichtern auch Juristen und Personalverantwortliche der (Erz-)Diözesen und Landeskirchen, aus Caritas und Diakonie sowie aus Kirchengemeinden.

Für die Fachvorträge konnten hochkarätige Experten gewonnen werden, die die Fragen sowohl aus der Perspektive der Wissenschaft wie auch aus der Sicht der Praxis beleuchteten.

Die anschließende Diskussion mit dem Fachpublikum war außerordentlich lebhaft und zeigte, dass die jüngste Rechtsprechung des EGMR zu kirchlichen Arbeitsverhältnissen eine Vielzahl von Einzelfragen aufwirft und die Konsequenzen für die deutsche Rechtslage noch einer weiteren Klärung bedürfen. Aus der Zuhörerschaft wurde der Wunsch nach einer Publikation der Tagungsbeiträge geäußert. Der Tagungsband soll die Diskussion dieser wissenschaftlich herausfordernden und für die Praxis außerordentlich relevanten Fragen befördern.

Essen/Bochum, im November 2012

RA Dr. *Burkhard Kämper*

Prof. Dr. *Adelheid Puttler*, LL.M.

Inhaltsverzeichnis

Die Straßburger Urteile *Obst* und *Schüth* aus der Perspektive des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland

Von *Christoph Grabenwarter* 9

Die Folgen des Mormonen- und des Kirchenmusikerfalls für das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland

Von *Jacob Joussen* 27

Loyalitätspflichtverletzungen im kirchlichen Arbeitsrecht zwischen Menschenrechtskonvention und Grundgesetz

Von *Stefan Magen* 41

Was haben kirchliche Arbeitgeber in der Konsequenz der Straßburger Urteile zu beachten?

Von *Martin Böckel* 57

Was bedeuten die Straßburger Urteile für die künftige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in Deutschland?

Von *Manfred Jüngst* 63

Sachwortverzeichnis 73

Verzeichnis der Autoren und Herausgeber 75

Die Straßburger Urteile *Obst* und *Schüth* aus der Perspektive des kirchlichen Arbeitsrechts in Deutschland

Von Christoph Grabenwarter

I. Einleitung

Am 23. September 2010 ergingen zwei für Deutschland besonders bedeutsame Urteile einer Kammer der fünften Sektion des EGMR in den Fällen *Obst* und *Schüth*. Sie betreffen einen zentralen Bereich des Staat-Kirche-Verhältnisses, das kirchliche Arbeitsrecht. Dabei werden vom EGMR erstmals die grundrechtlichen Spannungslagen vermessen, die sich im kirchlichen Arbeitsrecht verbergen. Auf der Seite der Kirche ist es das Recht der Religionsfreiheit, auf der Seite des kirchlichen Mitarbeiters das Recht auf Privat- und Familienleben nach Art. 8 EMRK. Im Folgenden sollen nach Bemerkungen zum Verfahrensablauf im Fall *Schüth* die zentralen Inhalte der Urteile mit den wesentlichen Gesichtspunkten aus der kirchlichen Perspektive dargestellt werden, um nachfolgend kritische Anfragen an die Urteile zu stellen. Ganz bewusst werde ich wiederholt eine vergleichende Betrachtung der Fälle *Obst* und *Schüth* vornehmen.

Einige Vorbemerkungen zum Verfahrensablauf:

1. Der Sachverhalt im Fall *Schüth* liegt knapp 15 Jahre zurück. Die Beschwerde beim EGMR wurde im Januar 2003 eingebracht. Hauptverantwortlich dafür ist die mehr als siebeneinhalbjährige Dauer des Verfahrens vor dem EGMR (2003 bis 2010).
2. Das Bistum Essen wurde im Jahr 2008 nach der Zustellung der Beschwerde an die Bundesregierung als drittbeteiligte Partei („third party“) zugelassen und gab eine Stellungnahme ab, in der auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, die auf die Rechtsposition der Arbeitnehmer Bedacht nehmende, differenzierende Praxis der Kirche und das Erfordernis der Abwägung zwischen Rechten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers eingegangen wurde. Sie wurden im Urteil rezipiert, auf die zentralen Argumente wird später einzugehen sein. Zur Beurteilung der Waffengleichheit im Straßburger Verfahren muss man wissen, dass die Äußerungen von Drittbeteiligten, auch wenn sie Parteien im innerstaatlichen

Verfahren waren, strikt auf zehn Seiten begrenzt sind und es nur diese eine Äußerungsmöglichkeit gibt, während sich die Beschwerdeführer und belangten Staaten (hic: Bundesregierung) unbegrenzt äußern dürfen.¹

3. Ein Antrag des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD) auf Zulassung als drittbeteiligte Partei wurde mit zweifelhafter Begründung zurückgewiesen, nämlich einmal wegen Fristablaufs, einmal weil es nicht im Interesse einer „proper administration of justice“ gewesen wäre, den VDD zuzulassen. Beide Begründungen sind zumindest bemerkenswert, auch ihre Kumulation in einer solchen prozessualen Frage ist es im Übrigen, weil sie erkennen lässt, dass der EGMR eine einzige Begründung offensichtlich nicht für ausreichend befunden hat. Für das Fristargument muss man wissen, dass die im innerstaatlichen Verfahren zunächst siegreichen Parteien vom Frist auslösenden Ereignis, der Zustellung der Beschwerde, gar nicht informiert werden. Dies ist einem speziellen Service der deutschen Bundesregierung zu danken, die dazu freilich nicht verpflichtet ist. Und auch das geschieht oft zu spät, wie im vorliegenden Fall: Der VDD erfuhr am 3. Juni 2008 von der Beschwerde und der zwölfwöchigen Frist, bereits am 18. Juni 2008 lief sie ab; zu kurze Zeit, um eine Meinungsbildung herbeizuführen.
4. Das Urteil *Schiith* wurde ebenso wie jenes im Fall *Obst* am 23. September 2010 verkündet. Wegen der personellen Konstellation in der Gerichtskanzlei lag es zunächst nur in französischer Sprache vor.

Mit dem 23. Dezember 2010 wurde es rechtskräftig. Von einigem Interesse ist die Zusammensetzung der Kammer, die entschieden hat. Neben dem dänischen Kammerpräsidenten und der deutschen Richterin gehörten ihr an: die Richter Estlands, Monacos, Mazedoniens, Bulgariens und der Ukraine. Ich möchte diese Liste nicht näher kommentieren, wohl aber darauf hinweisen, dass keiner dieser fünf Richter aus den Erfahrungen seines oder ihres Heimatstaats heraus besonders großes Verständnis für die deutsche Rechtslage und das Staat-Kirche-Verhältnis in Deutschland aufbringen konnte.

II. Die Urteile vom 23. September 2010 im Überblick

Beide Fälle, über die der EGMR nach Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs zu entscheiden hatte, betrafen die Kündigung eines Arbeitsver-

¹ Zur Stellung der Drittbeteiligten im Verfahren vor dem EGMR vgl. *Grabenwarter/Pabel*, Europäische Menschenrechtskonvention, 5. Aufl. 2012, § 13 Rn. 41; *Grabenwarter*, „Third Parties“ im Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, FS Klein (2013, im Erscheinen).

hältnisses durch einen kirchlichen Arbeitgeber wegen eines außerehelichen Verhältnisses des Arbeitnehmers. Der Gerichtshof befasste sich in diesen Verfahren zum ersten Mal mit der Kündigung von Kirchenangestellten aufgrund von Handlungen und Verhaltensweisen, die ihrem Privatleben zuzuordnen sind.

Lassen Sie mich in wenigen Sätzen die Eckpunkte der Sachverhalte zusammenfassen, auch wenn Sie vielen bekannt sind. Der Beschwerdeführer *Obst*² wuchs als Mormone auf und heiratete 1980 diesem Glauben entsprechend. Er war bis 1993 Gebietsdirektor der Mormonenkirche für Öffentlichkeitsarbeit für Europa, als er einem Seelsorger anvertraute, dass er ein außereheliches Verhältnis mit einer anderen Frau gehabt habe. Er informierte auf dringenden Rat des Seelsorgers darüber seinen Dienstvorgesetzten, wurde wenige Tage später fristlos gekündigt und in der Folge auch aus der Kirche ausgeschlossen.

Der Beschwerdeführer *Schüth*³ war seit Mitte der 1980er Jahre bei der katholischen Pfarrgemeinde St. Lambert im Bistum Essen als Organist und Chorleiter angestellt, als er sich 1994 von seiner Frau trennte und – bei aufrechter Ehe – ab 1995 mit einer neuen Partnerin zusammenlebte. Nachdem bekannt wurde, dass sie ein Kind von ihm erwartete, wurde er im Juli 1997 mit Wirkung zum April 1998 gekündigt, da er gegen die Grundordnung der katholischen Kirche für den kirchlichen Dienst im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse verstoßen habe.

Beide Beschwerdeführer klagten und waren in erster und zweiter Instanz erfolgreich. Das Bundesarbeitsgericht aber fand im Hinblick auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985,⁴ dass beide Beschwerdeführer die aus ihren Arbeitsverträgen resultierenden Pflichten verletzt hätten. Nach Zurückverweisung wiesen die Landesarbeitsgerichte die Klagen ab. Weitere Rechtsmittel blieben erfolglos.

Der EGMR fand im Fall *Schüth* eine Verletzung des Rechts auf Privat- und Familienleben nach Art. 8 EMRK, im Fall *Obst* verneinte er bekanntlich eine Menschenrechtsverletzung. Die jeweiligen Begründungen der Entscheidungen verlaufen zunächst parallel: In beiden Fällen sieht es der EGMR als seine Aufgabe an, darüber zu befinden, ob die von den deutschen Arbeitsgerichten vorgenommene Abwägung zwischen dem Recht der Beschwerdeführer auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens nach Art. 8 EMRK einerseits und den Konventionsrechten der katholischen Kirche bzw. der Mormonenkirche andererseits den Beschwerdeführern einen aus-

² EGMR, Urт. v. 23.9.2010, Nr. 425/03 (*Obst*) = EuGRZ 2010, 571 ff.

³ EGMR, Urт. v. 23.9.2010, Nr. 1620/03 (*Schüth*) = EuGRZ 2010, 560 ff.

⁴ BVerfGE 70, 138 ff.