

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Übersetzung wurde bereits in Newsletter Menschenrechte 2010/5 veröffentlicht] Die erneute Veröffentlichung wurde allein für die Aufnahme in die HUDOC-Datenbank des EGMR gestattet. Diese Übersetzung bindet den EGMR nicht.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Translation already published in Newsletter Menschenrechte 2010/5] Permission to republish this translation has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC. This translation does not bind the Court.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Traduction déjà publiée dans Newsletter Menschenrechte 2010/5] L'autorisation de republier cette traduction a été accordée dans le seul but de son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour. La présente traduction ne lie pas la Cour.

## Sachverhalt

Herr Obst ist Mormone und heiratete 1980 gemäß mormonischem Ritus. Nach einer Reihe von Funktionen in der Mormonenkirche wurde er 1986 Gebietsdirektor für Öffentlichkeitsarbeit für Europa. Anfang Dezember 1993 vertraute er seinem Seelsorger an, dass es um seine Ehe schlecht bestellt sei und er ein außereheliches Verhältnis mit einer anderen Frau gehabt habe. Dem Rat des Seelsorgers folgend besprach er sich mit seinem Vorgesetzten. Seiner Bitte um seelsorgliche Hilfe wurde jedoch nicht entsprochen. Am 27.12.1993 wurde der Bf. über seine fristlose Kündigung informiert. Er wurde in einem internen Disziplinarverfahren exkommuniziert.

Herr Obst erhob daraufhin Klage beim Arbeitsgericht Frankfurt am Main. Letzteres erklärte die Kündigung mit der Begründung für ungültig, sie sei mit den Offenbarungen des Gründers der Mormonenkirche, Joseph Smith, nicht vereinbar gewesen. Der Ausschluss eines Kirchenmitglieds sei überdies nur vorgesehen, falls der Betroffene keine Reue zeige. Dies sei hier jedoch nicht der Fall, habe der Bf. doch um seelsorgliche Hilfe gebeten, um seine Ehe zu retten. Die Kündigung stelle daher eine unverhältnismäßige Sanktion dar. Das Landesarbeitsgericht (im Folgenden: LAG) Hessen wies ein dagegen erhobenes Rechtsmittel der Mormonenkirche ab.

Mit Beschluss vom 24.4.1997 hob das Bundesarbeitsgericht (im Folgenden: BAG) das Urteil auf und verwies den Fall zurück. Begründend führte es aus, die Beendigung des Dienstverhältnisses sei getreu den Vorgaben des Art. 626 BGB (fristlose Kündigung aus wichtigem Grund) erfolgt, habe der Bf. doch mit seinem Verhalten seinen in § 10 seines Dienstvertrags verankerten

Verpflichtungen zuwidergehandelt.<sup>1</sup> Ferner sei Bezug auf ein Grundsatzurteil des BVerfG zur Wirksamkeit von Kündigungen kirchlicher Mitarbeiter wegen Verletzung von Loyalitätspflichten<sup>2</sup> zu nehmen. Demnach hätten kirchliche Arbeitgeber das Recht, Arbeitsverhältnisse eigenständig zu regeln, jedoch seien die Arbeitsgerichte an die religiösen und moralischen Maßstäbe der Kirchen nur insoweit gebunden, als diese nicht mit Grundsätzen der Rechtsordnung (wie der Beachtung des allgemeinen Willkürverbots, des *ordre public* und der »guten Sitten«) in Konflikt stünden. Die Arbeitsgerichte hätten daher darüber zu wachen, dass kirchliche Einrichtungen nicht unannehmbare Anforderungen an die Loyalität ihrer Arbeitnehmer stellen. Im vorliegenden Fall widerspreche die von der Mormonenkirche geforderte Pflicht zur ehelichen Treue aber nicht rechtlichen Grundprinzipien, da der Ehe eine herausragende Bedeutung nicht nur in den Weltreligionen, sondern auch im deutschen Grundgesetz zukomme. So werde Ehebruch von der Rechtsordnung nach wie vor als schwere Verfehlung verstanden. Die Kündigung sei notwendig gewesen, um die Glaubwürdigkeit der Mormonenkirche zu bewahren, die angesichts der besonderen beruflichen Funktion des Bf. bedroht gewesen sei. Im Übrigen sei man nicht verpflichtet gewesen, eine vorherige Abmahnung auszusprechen, da Herr Obst die Schwere seines Fehlverhaltens in Anbetracht seiner langjährigen kirchlichen Tätigkeit bewusst sein musste.

1 Danach hat sich der Angestellte eines Verhaltens zu enthalten, das dem Ruf der Kirche zu schaden oder ihre Prinzipien in Frage zu stellen vermag. Leiter von Abteilungen sind überdies erhöhten Loyalitätspflichten unterworfen.

2 Beschluss vom 4.6.1985, 2 BvR 1703/83 u.a., EuGRZ 1985, 488.

In seinem Urteil vom 26.1.1998 schloss sich das LAG der Rechtsauffassung des BAG an und wies die Klage ab. Die dagegen erhobene Revision an das BAG blieb erfolglos. 2002 entschied das BVerfG unter Berufung auf sein Grundsatzurteil vom 4.6.1985, die vom Bf. eingelegte Beschwerde nicht zur Entscheidung anzunehmen.

Herr Schüth war seit November 1983 bei einer katholischen Pfarrgemeinde in Essen als Organist und Chorleiter angestellt. Laut Art. 2 seines Dienstvertrags stellte eine schwerwiegende Verfehlung gegen kirchliche Prinzipien einen Kündigungsgrund dar. 1994 verließ er seine Frau und seine zwei Kinder. Seit 1995 lebt er mit seiner neuen Partnerin im gemeinsamen Haushalt.

Nachdem die Kinder des Bf. im Kindergarten erwähnt hatten, dass dieser wieder Vater werden würde, führte der Dekan der Pfarrgemeinde im Juli 1997 ein Gespräch mit ihm. Wenige Tage später wurde ihm mit Wirkung ab 1.4.1998 gekündigt, da er gegen die in Art. 5 der *Grundordnung der Katholischen Kirche für den kirchlichen Dienst im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* (im Folgenden: Grundordnung) niedergelegten Loyalitätspflichten verstoßen habe. Dadurch, dass er mit einer anderen Frau eine außereheliche Beziehung eingegangen sei, die von ihm ein Kind erwarte, habe er nicht nur Ehebruch begangen, sondern sich auch der Bigamie schuldig gemacht.

Herr Schüth legte Klage gegen seine Kündigung vor dem Arbeitsgericht Essen ein. Letzteres gab dieser am 9.12.1997 mit der Begründung statt, das Verhalten des Bf. habe eine Kündigung iSv. Art. 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz<sup>3</sup> noch nicht rechtfertigen können. Er sei auch nicht erhöhten Loyalitätspflichten unterworfen gewesen, da er weder als Seelsorger noch als Katechet tätig gewesen sei und auch sonst keine leitende Funktion ausgeübt habe. Laut Art. 5 Abs. 1 der Grundordnung hätte die Pfarrgemeinde vor Erwägung einer Kündigung als letztes Mittel zuerst ein klärendes Gespräch führen oder eine Abmahnung aussprechen sollen.

Das Urteil wurde vom LAG Düsseldorf bestätigt, jedoch vom BAG mit der Begründung aufgehoben, der Dekan der Gemeinde hätte angehört werden müssen, um festzustellen, ob dieser in einem persönlichen Gespräch versucht hatte, den Bf. zur Beendigung seiner außerehelichen Beziehung zu bewegen.

Nach der Zurückverweisung wies das LAG die Klage mit Urteil vom 3.2.2000 ab. Es kam zu dem Ergebnis, dass die Pfarrgemeinde angesichts der Entschlossenheit von Herrn Schüth, seine neue Beziehung aufrechtzuerhalten, berechtigterweise habe annehmen können, dass eine vorherige Abmahnung überflüssig sei. Die Kündigung sei daher rechtmäßig gewesen. Zwar seien deren Folgen für den Bf. nicht zu unterschätzen, jedoch habe die Gemeinde ihn nicht ohne den Verlust jeglicher

Glaubwürdigkeit weiter beschäftigen können, sei seine Tätigkeit doch in enger Verbindung mit dem Verkündigungsauftrag der Kirche gestanden.

Die dagegen erhobene Revision an das BAG blieb erfolglos. 2002 entschied das BVerfG unter Berufung auf sein Grundsatzurteil vom 4.6.1985, die vom Bf. eingelegte Beschwerde nicht zur Entscheidung anzunehmen.

## Rechtsausführungen

Beide Bf. rügen eine Verletzung von Art. 8 EMRK (*Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens*) aufgrund ihrer Kündigung wegen Ehebruchs und der Weigerung der deutschen Gerichte, diese für ungültig zu erklären.

### I. Zur behaupteten Verletzung von Art. 8 EMRK

Die Beschwerden sind weder offensichtlich unbegründet noch aus anderen Gründen unzulässig. Sie werden daher für **zulässig** erklärt (einstimmig).

Es stellt sich die Frage, ob der Staat im Rahmen seiner aus Art. 8 EMRK erfließenden positiven Verpflichtungen gehalten war, dem Recht der Bf. auf Achtung ihres Privatlebens gegenüber der von der Mormonenkirche bzw. der Katholischen Kirche ausgesprochenen Kündigung Geltung zu verschaffen. Zu prüfen ist, ob die von den deutschen Arbeitsgerichten vorgenommene Abwägung zwischen besagtem Recht der Bf. einerseits und den Rechten der Katholischen Kirche bzw. der Mormonenkirche nach Art. 9 und Art. 11 EMRK andererseits den Bf. ausreichenden Schutz vor Kündigung gewährte.

Der GH hält einleitend fest, dass Religionsgemeinschaften in organisatorischen Angelegenheiten vor unzulässiger staatlicher Einmischung zu schützen sind, was bereits aus Art. 9 EMRK, gelesen im Lichte von Art. 11 EMRK (*Vereinigungsfreiheit*), abzuleiten ist.

Mit der Einrichtung von Arbeitsgerichten bzw. einer verfassungsgerichtlichen Kontrolle hat Deutschland seine positiven Verpflichtungen gegenüber Klägern in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten erfüllt. In beiden Fällen hatten die Bf. Klage vor den Arbeitsgerichten erhoben, die über die Wirksamkeit ihrer Kündigung nach staatlichem Arbeitsrecht unter Berücksichtigung des kirchlichen Arbeitsrechts entschieden, und war das BAG zu der Auffassung gelangt, dass die von der jeweiligen Kirche geforderte Pflicht zur ehelichen Treue der Rechtsordnung nicht widerspreche.

In seinem Beschluss vom 24.4.1997 setzte sich das BAG eingehend mit dem Grundsatzurteil des BVerfG vom 4.6.1985 auseinander und betonte, dass die Arbeitsgerichte an moralische und religiöse Vorschriften der Kirche gegenüber ihren Angestellten nur unter der Voraussetzung gebunden seien, dass sie mit den Grundprinzipien der Rechtsordnung nicht in Wider-

<sup>3</sup> Danach ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter anderem rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

spruch stünden. Die Anforderungen der Mormonenkirche betreffend eheliche Treue würden mit Basisprinzipien der Rechtsordnung in Einklang stehen, da der Ehe herausragende Bedeutung auch in anderen Religionen und im deutschen Grundgesetz zukomme. Der kirchliche Arbeitgeber sei außerdem erst dadurch in die Lage versetzt worden, dem Bf. wegen Ehebruchs zu kündigen, weil er ihn darüber aus eigenen Stücken informiert habe. Dessen Behauptung, die Unterredungen mit seinem Seelsorger bzw. Vorgesetzten seien ausschließlich seelsorglicher Natur gewesen, erachtete das BAG als nicht erwiesen.

Nach Auffassung der deutschen Gerichte wäre die Kündigung notwendig gewesen, um die Glaubwürdigkeit der Mormonenkirche zu wahren, dies insbesondere angesichts der besonderen Position des Bf. und der Bedeutung der absoluten Treue von Ehegatten. Sie gingen ferner darauf ein, warum der kirchliche Arbeitgeber nicht gehalten war, zuvor eine Abmahnung auszusprechen, und wiesen darauf hin, dass der durch die Kündigung entstandene Schaden für den Bf. in Anbetracht seines noch relativ jungen Alters begrenzt war und er um den schwerwiegenden Charakter seiner Verfehlung hätte wissen müssen, habe es sich doch um eine lang dauernde außereheliche Beziehung gehandelt.

Darüber hinaus prüften die Gerichte eingehend, ob besagte Kündigung sich überhaupt auf den Dienstvertrag des Bf. stützen konnte und ob sie mit Art. 626 BGB vereinbar war. Die Tatsache, dass sie den Interessen der Mormonenkirche nach sorgfältiger Interessenabwägung größeres Gewicht einräumten als jenen von Herrn Obst, wirft kein Problem unter der Konvention auf, waren sie doch, wie bereits erörtert, nicht uneingeschränkt an interne Vorschriften von Kirchen gebunden, sondern hatten darüber zu wachen, dass Untergebene keinen inakzeptablen Loyalitätspflichten unterlagen.

Nach Ansicht des GH ist die Schlussfolgerung der deutschen Gerichte nachvollziehbar, wonach die Mormonenkirche dem Bf. keine unannehmbaren Verpflichtungen auferlegt hätte. Da er als Mormone aufgewachsen war, musste er sich zum Zeitpunkt der Unterzeichnung seines Dienstvertrags darüber im Klaren sein, welche Bedeutung die eheliche Treue für seinen Arbeitgeber hatte und dass sein außereheliches Verhältnis mit seinen erhöhten Loyalitätspflichten als Direktor für Öffentlichkeitsarbeit für Europa unvereinbar war.

Mit Rücksicht letztlich auf den staatlichen Ermessensspielraum waren die deutschen Gerichte nicht verpflichtet, Herrn Obst erhöhten Schutz zu gewähren. **Keine Verletzung von Art. 8 EMRK** (einstimmig).

Was die vom BAG herangezogenen Kriterien mit Rücksicht auf die Kündigung von Angestellten der Kirche wegen Ehebruchs in ihrer Anwendung auf den Fall von Herrn Schüth anlangt, vermag der GH nicht über die knappe Begründung hinwegzusehen, mit der die

Arbeitsgerichte die Konsequenzen, welche sein Verhalten nach sich zog, beschrieben. So beschränkte sich das LAG auf die Feststellung, dass der Bf. in seiner Eigenschaft als Organist und Chorleiter zwar nicht unter Art. 5 Abs. 3 Grundordnung<sup>4</sup> fiel, dass seine Tätigkeit aber dennoch so eng mit dem Verkündigungsauftrag der Katholischen Kirche verbunden gewesen sei, dass sie ihn nicht länger beschäftigen konnte, ohne dadurch jegliche Glaubwürdigkeit zu verlieren.

In ihren Schlussfolgerungen gingen die Arbeitsgerichte weder auf das faktische Familienleben von Herrn Schüth ein, noch setzten sie sich mit dessen Schutz auseinander. Die Interessen des kirchlichen Arbeitgebers waren folglich nicht gegenüber dem Recht des Bf. auf Achtung des Privat- und Familienlebens abgewogen worden, sondern lediglich gegenüber seinem Interesse, seinen Arbeitsplatz zu behalten. Darüber hinaus vermied es das LAG, die Frage der Nähe der Aktivitäten des Bf. mit dem Verkündigungsauftrag der Kirche näher zu prüfen, sondern es scheint die Meinung des kirchlichen Arbeitgebers in dieser Frage einfach übernommen zu haben. Da es sich um eine Kündigung im Anschluss an eine Entscheidung des Bf. betreffend sein von der Konvention geschütztes Privat- und Familienleben handelte, wäre eine gründlichere Prüfung bei der Abwägung der widerstreitenden Rechte und Interessen geboten gewesen.

Zwar ist einzuräumen, dass Herr Schüth mit der Unterzeichnung seines Arbeitsvertrags gegenüber der Katholischen Kirche eine Loyalitätsverpflichtung eingegangen war, die sein Recht auf Achtung des Privatlebens in gewissem Maße einschränkte. Dieser Schritt darf jedoch nicht als eindeutiges persönliches Versprechen aufgefasst werden, im Fall einer Trennung oder Scheidung ein entspanntes Leben zu führen. Eine solche Interpretation hätte den Wesensgehalt des Rechts des Bf. auf Achtung seines Privatlebens nachhaltig berührt. Abgesehen davon war dieser – im Gegensatz zu Herrn Obst – nicht erhöhten Loyalitätspflichten unterworfen.

Die deutschen Gerichte setzten sich ferner nur am Rande mit der Tatsache auseinander, dass es über den Fall von Herrn Schüth keine Medienberichterstattung gegeben hatte. Dies unterscheidet ihn vom Fall *Rommelfänger/D*, der die Kündigung eines in einem katholischen Krankenhaus beschäftigten Arztes wegen in der Presse getätigten, mit der Position der Katholischen Kirche nicht übereinstimmenden Äußerungen zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen betraf.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass das LAG zwar die Auswirkungen der Kündigung für den Bf. ansprach,

4 Danach schließt ein nach Art. 5 Abs. 2 Grundordnung generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Personen begangen wird, die aufgrund einer *missio canonica* tätig sind.

ohne jedoch zu präzisieren, inwieweit es dieses Element im Rahmen der Abwägung der auf dem Spiel stehenden Interessen berücksichtigt hatte. Die Tatsache, dass ein von einem kirchlichen Arbeitgeber gekündigter Mitarbeiter nur begrenzte Möglichkeiten hat, eine neue Stelle zu finden, ist hierbei von besonderer Bedeutung. Dies gilt umso mehr, wenn der besagte Arbeitnehmer eine prädominante Stellung innehatte und er gesetzliche Vergünstigungen genoss, wie sie der Evangelischen und der Katholischen Kirche in manchen Regionen in Deutschland vor allem auf dem sozialen Sektor eingeräumt werden. Ebenso kann auch die Ausbildung des gekündigten Arbeitnehmers von speziellem Charakter sein, die es ihm schwierig oder gar unmöglich macht, eine neue Arbeit außerhalb der Kirche zu finden. Genau dies ist der Fall bei Herrn Schüth, der nunmehr einer Teilzeitbeschäftigung in einer protestantischen Gemeinde nachgeht. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass

die Vorschriften der Protestantischen Kirche die Anstellung von Kirchenmusikern, die ihr nicht angehören, nur ausnahmsweise zulässt und eine solche nur im Rahmen einer Nebenbeschäftigung erfolgen kann.

Der GH stellt somit fest, dass die deutschen Arbeitsgerichte nicht ausreichend dargelegt haben, warum den Interessen der Pfarrgemeinde der Vorzug gegenüber jenen des Bf. eingeräumt werden sollte, und dass die Abwägung zwischen den Rechten von Herrn Schüth und denen des kirchlichen Arbeitgebers nicht in Übereinstimmung mit der Konvention vorgenommen wurde. **Verletzung von Art. 8 EMRK** (einstimmig).

## **II. Entschädigung nach Art. 41 EMRK**

Die Frage einer gerechten Entschädigung im Fall von Herrn Schüth ist noch nicht entscheidungsreif (einstimmig).