

Marcus Weible

## Die Kirche als Arbeitgeber

|| eine Bestandsaufnahme im Spiegel lesbisch-schwuler Interessen

**D**AS ARBEITSRECHT – oft als spröde Materie verschrien – spielt im Alltagsleben eine gewichtige Rolle. Die große Anzahl arbeitsgerichtlicher Prozesse macht deutlich, welches Konfliktpotential in diesem Bereich besteht. Dies ist nicht weiter überraschend: für manchen ist der Beruf »Berufung«, er schafft die Lebensgrundlagen und prägt das eigene Selbstverständnis. Damit regelt das Arbeitsrecht einen Grundbereich menschlicher Selbstverwirklichung.

Im Folgenden soll die besondere Stellung kirchlicher Arbeitnehmer behandelt werden. Es ist zu zeigen, wo die Unterschiede zu »normalen« Arbeitnehmern liegen und welche Konsequenzen hieraus resultieren. Vor diesem Hintergrund ist die spezielle Problematik lesbischer und schwuler Menschen zu erörtern, die in einem Beschäftigungsverhältnis zur Kirche stehen. Nach wie vor stellen sich hier große Hindernisse in den Weg, die sich aus der grundsätzlich negativen Bewertung der Homosexualität durch beide Kirchen ergeben.

Durch die Schaffung des Lebenspartnerschaftsgesetzes und die damit verbundene Möglichkeit der »Eintragung« gleichgeschlechtlicher Partner hat die Auseinandersetzung einen neuen Höhepunkt erreicht. Über dem kirchlichen Arbeitnehmer, der von diesem Rechtsinstitut Gebrauch machen möchte, hängt das Damoklesschwert der Kündigung. Seine rechtlichen Möglichkeiten sind hier nur begrenzt.

Schließlich wird neben einer Bewertung der aktuellen Situation auf die weitere Entwicklung und neue Perspektiven einzugehen sein.

## **1. Der allgemeine arbeitsrechtliche Hintergrund**

### **1. Materie des Arbeitsrechts**

Das Arbeitsrecht hat sich im Laufe der letzten hundert Jahre zu einem eigenständigen Teilgebiet des Zivilrechts entwickelt. Maßgebend hierfür ist die Erkenntnis, dass der einzelne Arbeitnehmer typischerweise nicht in der Lage ist, allein auf sich gestellt ausgewogene Vertragsbedingungen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren und seinen Lebensunterhalt, besonders in Zeiten der Beschäftigungslosigkeit, zu sichern. Oft genug hängen hiervon menschliche Existenzen ab. Gegenstand des Arbeitsrechts ist die abhängige Arbeit auf bürgerlich-rechtlicher Grundlage. Seine Prinzipien entsprechen im Kern den Zielsetzungen des Grundgesetzes: Freiheit, Gleichheit und sozialer Schutz.

### **2. Arbeitnehmer und Arbeitgeber – Rechtliche Einordnung**

#### *a) Begriff des Arbeitnehmers*

Der Gesetzgeber hat den Arbeitnehmerbegriff nicht definiert. Die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft ist daher stets für den Einzelfall vorzunehmen. Wesentliche Kriterien sind nach dem Bundesarbeitsgericht die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers in zeitlicher und örtlicher Hinsicht, die enge Einbindung in die Betriebsorganisation und das Erbringen der ganzen oder überwiegenden Arbeitskraft nur für einen Auftraggeber.

#### *b) Begriff des Arbeitgebers*

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Arbeitspflicht. Art und Ort der Arbeit bestimmt hingegen der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts. Er darf sein Weisungsrecht allerdings nicht rechtsmissbräuchlich, sondern nur nach billigem Ermessen ausüben<sup>1</sup>. Dies verpflichtet den Arbeitgeber – grundsätzlich – zur Beachtung der Grundrechte des Arbeitnehmers.

Weitere wesentliche Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sind die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Treuepflicht des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer nicht nur die Vergütung. Er hat darüber hinaus auch die erforderlichen Vorkehrungen zum Schutz von Leben und Gesundheit zu treffen<sup>2</sup>.

Der Arbeitnehmer schuldet über seine Arbeitsleistung hinaus Loyalität, sofern betriebliche Interessen berührt sind. Deshalb ist er u.a. zur Verschwiegenheit verpflichtet und muss eventuell sogar außerdienstlich auf die beson-

<sup>1</sup> Vgl. § 315 BGB

<sup>2</sup> Vgl. § 618 BGB

dere Funktion des Arbeitgebers Rücksicht nehmen. Dies gilt, wie im folgenden zu zeigen sein wird, insbesondere für Arbeitnehmer, die bei kirchlichen Einrichtungen beschäftigt sind.

### c) Kündigung und Kündigungsschutz

Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist zwischen solchen auf bestimmte und unbestimmte Zeit zu unterscheiden. Zumeist wird kein fester Endtermin vereinbart. Deshalb bedarf es einer Kündigung, die sowohl ordentlich wie auch außerordentlich<sup>3</sup> möglich ist.

#### aa) Kündigungsarten

##### (1) Ordentliche Kündigung in der Probezeit

Kennzeichnend für die ordentliche Kündigung ist an sich, dass sie keinen Grund voraussetzt, aber eine Frist einzuhalten ist. Im Rahmen der sog. Probezeit reduziert sich die Kündigungsfrist (innerhalb der ersten sechs Monate) auf zwei Wochen.<sup>4</sup>

Da während der Probezeit kein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) besteht, ist eine Kündigung nur nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen nichtig.

In diesem Zusammenhang wurde folgender Fall entschieden: Ein Unternehmer stellte am 01.02.1991 einen Außendienstmitarbeiter ein. Am 21.03.1991 – also noch während der Probezeit – kündigte der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung mit der Begründung, das Arbeitsverhältnis sei allein wegen seiner homosexuellen Neigungen beendet worden.

Das Bundesarbeitsgericht (= BAG) vertrat hierzu die Ansicht, dass eine Kündigung, die bei bestätigten guten Leistungen nur wegen der Homosexualität des Arbeitnehmers ausgesprochen werde, gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoße und damit unwirksam sei. Sofern der gekündigte Arbeitgeber nachweisen kann, dass seine sexuellen Neigungen den *alleinigen Kündigungsgrund* bildeten, bestehe das Arbeitsverhältnis daher fort.<sup>5</sup>

##### (2) Ordentliche Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz

Wenn der Arbeitsvertrag sechs Monate besteht und der Arbeitgeber mindestens sechs Arbeitnehmer beschäftigt, greift das KSchG ein. Wirksam ist die Kündigung dann regelmäßig nur, wenn sie durch Gründe in der Person (z.B. mangelnde Eignung), im Verhalten des Arbeitnehmers (z.B. Verletzung der Treuepflicht) oder durch dringende betriebliche Erfordernisse (z.B. Um-

<sup>3</sup> Oft auch – unscharf – »fristlose Kündigung« genannt.

<sup>4</sup> Vgl. § 622 III BGB

<sup>5</sup> Urteil des BAG vom 23.06.1994

satzrückgang, Rationalisierung) sozial gerechtfertigt ist.<sup>6</sup> Im übrigen hat eine Änderung der Arbeitsbedingungen Vorrang vor einer Entlassung.

Bei der Homosexualität des Arbeitnehmers handelt es sich um »einen in der Person liegenden Grund«. Wie das BAG in der oben zitierten Entscheidung klargestellt hat, vermag dieser – für sich alleine – jedoch nie eine Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber kann die Kündigung in derartigen Fällen aber auf andere nach dem KSchG relevante Gründe (z.B. fehlende Qualifizierung) stützen!

### *(3) Außerordentliche Kündigung*

Die außerordentliche Kündigung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist zulässig, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund nicht einmal bis zum Ende der Kündigungsfrist zumutbar ist.<sup>7</sup> Beispiele: Straftaten im Betrieb, wiederholte Arbeitsverweigerung.

#### *bb) Allgemeine Grundsätze zur Beurteilung der sozialen Rechtfertigung*

Trotz der großen Unterschiede, die zwischen den einzelnen Kündigungsgründen bestehen, existieren gleichwohl einige wichtige allgemeine Grundsätze, die nahezu bei jeder Kündigung zu beachten sind.

##### *(1) »Absolute Kündigungsgründe«*

Sie liegen vor, wenn ein bestimmtes Verhalten immer eine Kündigung rechtfertigen würde. Das BAG hat wiederholt klargestellt, dass es keine »absoluten Kündigungsgründe« gibt.

Wie aber im weiteren zu zeigen sein wird, bestehen gerade im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts Regelungen, die sich bei näherer Überprüfung nur als »absolute Kündigungsgründe« qualifizieren lassen!

##### *(2) Einzelfallbetrachtung*

Bei jeder Kündigung ist der konkrete Einzelfall zu würdigen. Im Rahmen einer Interessenabwägung sind das Für und Wider der Kündigung gegenüberzustellen, wobei Alter, Unterhaltspflichten und die Dauer der Betriebszugehörigkeit eine wichtige Rolle spielen.

##### *(3) Prinzip der Verhältnismäßigkeit*

Stets muss die Kündigung verhältnismäßig sein. Zu überprüfen ist also, ob nicht ein milderes Mittel in Betracht zu ziehen ist wie beispielsweise eine Versetzung oder vorherige Abmahnung des Arbeitnehmers.

<sup>6</sup> Vgl. § 1 II, III KSchG

<sup>7</sup> Vgl. § 626 I BGB

Das BAG hält die vorherige Abmahnung des Arbeitnehmers – unabhängig von der Kündigungsart für zwingend geboten. Wurde dieses Erfordernis nicht gewahrt, so ist die Kündigung schon aus diesem Grunde nichtig. Eine Abmahnung ist nur ausnahmsweise entbehrlich, etwa wenn das Fehlverhalten des Arbeitnehmers so schwerwiegend war, dass das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber bereits durch den einmaligen Vorfall zerstört ist.

## **II. Sonderfall: Kirche**

### **1. Stellung im Staat**

Das Grundgesetz hat für das Verhältnis zwischen dem Staat und den Kirchen in seinem Art. 140 festgelegt, dass die entsprechenden Artikel der Weimarer Reichsverfassung (= WRV) Bestandteil des Grundgesetzes sind.

Damit wurde zum einen die Trennung zwischen Staat und Kirche festgeschrieben (Art. 137 I WRV). Zum anderen obliegt es der jeweiligen Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen (Art. 137 III WRV).

Der deutsche Staat billigt somit den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht zu. Dies hat zur Konsequenz, dass sie ihrem Wesen nach unabhängig sind und ihre Gewalt nicht vom Staat herleiten. Damit unterliegen sie auch nicht der staatlichen Aufsicht mit der Folge, dass die inneren Verhältnisse der Kirchen frei von staatlichen Eingriffen bleiben.

### **2. Kirchliches Innenrecht**

Katholische Kleriker, Ordensangehörige und Diakonissen unterliegen ausschließlich dem kirchlichen Recht. Ebenso sind die weltlichen Gerichte nicht zuständig, wenn es um die Dienstverhältnisse evangelischer Pfarrer sowie der kirchlichen Beamten beider Konfessionen geht. Hier haben die Kirchen in ihrer Funktion als Körperschaften des öffentlichen Rechts die Fähigkeit, Dienstverhältnisse öffentlich-rechtlicher Natur zu begründen, die nicht dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen.

Anders verhält sich die Situation hingegen bei den »sonstigen Mitarbeitern« der Kirchen. Diese Personengruppe umfasst alle Beschäftigten in einem engeren und einem weiteren Sinne und macht gegenwärtig 600. 000 Mitarbeiter aus. Damit sind die Kirchen die größten Arbeitgeber der Bundesrepublik.

Da die Kirchen ihr Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrecht in Übereinstimmung mit den staatlichen Gesetzen ausüben müssen, sind sie nach der Rechtsprechung bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse ihrer sonstigen Mitarbeiter an das für alle geltende Arbeitsrecht gebunden. Somit sind die oben dargestellten Grundsätze zu beachten: Ordentliche und außer-

ordentliche Kündigungen müssen also, wenn auf das Arbeitsverhältnis das KSchG anwendbar ist »sozial gerechtfertigt« sein. Entsteht darüber ein Streit, so können die Arbeitsgerichte angerufen werden.

### **3. Arbeitsrechtliche Besonderheiten**

Trotz der soeben erläuterten, grundsätzlichen Vergleichbarkeit der Arbeitsverhältnisse »sonstiger kirchlicher Mitarbeiter« mit denen aller übrigen Arbeitnehmer hat die Rechtsprechung anerkannt, dass bei der juristischen Überprüfung besondere Grundsätze zu beachten sind.

Das Bundesverfassungsgericht hat mit der grundlegenden Entscheidung vom 06.08.1985 der Kirche die Befugnis zugebilligt, den ihr angehörigen Arbeitnehmern die Wahrung der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und deren Beachtung zu verlangen. Die vom Arbeitnehmer zu beachtenden kirchlichen Grundnormen können also arbeitsvertraglich verbindlich festgelegt werden.

Ebenso kann die Schwere eines Verstoßes vom kirchlichen Arbeitgeber definiert werden. Es ist dann eine Güterabwägung des Selbstbestimmungsrechts der Kirche und der Grundrechte des Arbeitnehmers vorzunehmen, wobei das Selbstverständnis der Kirche besonders zu gewichten ist. Diese kirchlichen Vorgaben sind nur dann unbeachtlich, wenn sie sittenwidrig sind oder im Widerspruch zum allgemeinen Willkürverbot stehen.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass damit dem Arbeitsgericht einiges von seiner Entscheidungskompetenz genommen wird. Der Kündigungsgrund als solcher wird mehr oder weniger von der Kirche bereits definiert, so dass letztlich nur bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung<sup>8</sup> ein gewisser richterlicher Beurteilungsspielraum verbleibt.

Damit nähern sich die von der Kirche vorgegebenen – nur auf Willkür oder Sittenwidrigkeit überprüfbaren – Maßstäbe den ansonsten von der Rechtsprechung strikt abgelehnten absoluten Kündigungsgründen<sup>9</sup>!

## **III. Kirchliche Kündigungspraxis – dargestellt anhand von Beispielen**

### **1. Kündigungsgründe im kirchlichen Arbeitsrecht**

Neben den häufigen Kündigungsfällen, die v.a. den Kirchenaustritt, den Ehebruch und das öffentliche Eintreten »sonstiger Mitarbeiter« für Abtreibung

<sup>8</sup> Vgl. oben I.2. c) bb) (3)

<sup>9</sup> Vgl. oben I.2. c) bb) (1)

zum Inhalt haben, interessiert vorliegend die Kündigung kirchlicher Mitarbeiter wegen Homosexualität.<sup>10</sup>

## 2. Auffassung der beiden großen Kirchen zur Homosexualität als Kündigungsgrund

### a) Katholische Kirche

Von der katholischen Kirche liegen mehrere offizielle Verlautbarungen darüber vor, wie homosexuelle Menschen zu beurteilen sind.<sup>11</sup>

Danach ist jedwede praktizierte Homosexualität als schwerer Pflichtenverstoß zu bewerten, wobei jedoch zu unterscheiden ist:

#### aa) »Offen gelebte Homosexualität«

Diese wird als außerordentlich schwerwiegende Loyalitätsverletzung gewertet, die die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne vorherige Abmahnung<sup>12</sup> unumgänglich macht.

#### bb) »Diskret gelebte Homosexualität«

Hier können nach Auffassung der Amtskirche »in einem bestimmten Fall Umstände auftreten oder in der Vergangenheit aufgetreten sein«, welche die Schuldhaftigkeit des einzelnen vermindern oder geradezu aufheben ... können«. In derartigen Fällen kennt das kanonische Recht die Institute der Verwarnung und des Verweises.<sup>13</sup> Es macht Strafen von der Voraussetzung abhängig, dass der Betreffende trotz der Verwarnung nicht zur Einsicht gekommen ist und fortfährt, Ärgernis zu geben.<sup>14</sup>

Ein interessanter Fall zur »diskret gelebten Homosexualität« war Anfang der 90'er Jahre vom Landesarbeitsgericht Baden – Württemberg zu entscheiden<sup>15</sup>: Der Kläger begehrte von einer Einrichtung, deren Träger die katho-

<sup>10</sup> Die geringe Anzahl arbeitsgerichtlicher Urteile zu diesem Themenkreis legt die Vermutung nahe, dass die Kirche bemüht ist derartige Fälle diskret, d.h. durch außergerichtliche Einigung oder innerkirchliche Maßnahmen zu regeln.

<sup>11</sup> Vgl. z.B. Kongregation für die Glaubenslehre: Erklärung zu einigen Fragen der Sexualethik vom 29.12.1975; Kongregation für das katholische Bildungswesen: Hinweise zur geschlechtlichen Erziehung vom 01.12.1983; Kongregation für die Glaubenslehre: Schreiben an die Bischöfe der katholischen Kirche über die Seelsorge für homosexuelle Personen vom 30.10.1986. Vgl. zum Ganzen Hans-Jürgen Meyer, Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule Juristen (Hg.), Schwule im Recht. Rechtsratgeber für homosexuelle Menschen, Bamberg 1994. Kapitel »Schwule Mitarbeiter der Kirchen«, 3.15ff.

<sup>12</sup> Vgl. oben I.2.c)bb)(3)

<sup>13</sup> Vgl. Canon 1339

<sup>14</sup> Vgl. Canon 1347, 1394

<sup>15</sup> Urteil des LAG Baden – Württemberg vom 24.06.1993

liche Kirche, war in ein Ausbildungsverhältnis zum Heilerziehungspfleger übernommen zu werden. Die erforderlichen Voraussetzungen wurden von ihm erfüllt. Darüber hinaus war ihm die Übernahme von der Einrichtung bereits zugesichert worden. Später stellte sich die Beklagte jedoch auf den Standpunkt, die vom Kläger bekannte und gelebte Homosexualität hindere den Abschluss eines Ausbildungsvertrages.

Das Gericht erkannte darauf, dass dem Kläger der Anspruch gegenüber der Beklagten zustehe. Dies wurde damit begründet, dass die Einrichtung den *Beweis einer »offen gelebten Homosexualität«* des Klägers schuldig geblieben sei. Folglich liege auch kein Verstoß gegen die katholische Glaubens- und Morallehre vor, der den Abschluss des Vertrages hindere. Außerdem habe sich die Einrichtung mit der Zusage einer Übernahme, nach Treu und Glauben dem Kläger gegenüber gebunden.

#### *b) Evangelische Kirche*

Auch hier liegen offizielle Stellungnahmen vor, die jedoch von der Entwicklung der 90'er Jahre faktisch überholt worden sind.

##### *aa) Standpunkt der 80'er Jahre*

Hier ist kein großer Unterschied zur bis heute bestehenden katholischen Auffassung festzustellen. Die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche erkannte homosexuelle Mitarbeiter nur dann als tragbar an, wenn sie auf die Praktizierung der Homosexualität verzichteten. Die offen gelebte und vertretene Homosexualität wurde als schwerer Pflichtenverstoß gewertet, während es bei der nicht offen praktizierten Homosexualität auf den Einzelfall ankam.

Nach welchen Kriterien ein solcher Einzelfall zu bewerten war, zeigt die vorliegende Entscheidung:

Einem Bediensteten des Diakonischen Werkes wurde mit Schreiben vom 27.11.1980 das Arbeitsverhältnis gekündigt. Zur Begründung wurde vorgetragen, durch vertrauliche Hinweise sei bekannt geworden, dass der Bedienstete homosexuelle Beziehungen unterhalte, im übrigen aktiv in einer Schwuleninitiative mitarbeite.

In der folgenden Verhandlung stellte der Kläger nicht in Abrede homosexuell zu sein, wandte sich aber gleichwohl gegen die erfolgte Kündigung durch den kirchlichen Arbeitgeber.

Das hierzu ergangene Urteil des BAG<sup>16</sup> stellte klar, dass die im außerdienstlichen Bereich ausgeübte homosexuelle Praxis eines im Dienst einer evangelischen Landeskirche stehenden Arbeitnehmers eine Vertragsverlet-

<sup>16</sup> Urteil des BAG vom 30.06.1983

zung darstelle, die *grundsätzlich* geeignet sei, einen Kündigungsgrund abzugeben.

Die ausgesprochene Kündigung sei jedoch unwirksam, weil die Beklagte den Kläger vorher nicht abgemahnt habe. Dies sei zwingend geboten gewesen, da der Kläger seine Homosexualität in der Anonymität einer entfernten Großstadt und damit »diskret« gelebt habe. Schließlich sei in der vom Beklagten beanstandeten Teilnahme des Klägers an Veranstaltungen einer Schwuleninitiative keine »offen« gelebte Homosexualität zu erblicken. So sei die Initiative zu keinem Zeitpunkt provokativ in Erscheinung getreten und wende sich im übrigen gegen die öffentliche Diskriminierung der Homosexualität.

Das Urteil ist in zweierlei Hinsicht interessant. Zum einen musste der Kläger damit rechnen, bei einem Fortführen der »diskret gelebten Homosexualität« endgültig entlassen zu werden. Das BAG spricht einer fehlgeschlagenen Kündigung nämlich regelmäßig die Funktion einer Abmahnung des Arbeitnehmers zu mit der Folge, dass der Kläger nun »gewarnt war«. Zum anderen definierte das Gericht erstmalig die »offen gelebte Homosexualität« und bewertete das Engagement in einer Schwuleninitiative als grundsätzlich positiv.

#### *bb) Entwicklung der 90er Jahre*

Nachdem die Berlin-Brandenburgische evangelische Landeskirche in einer Erklärung vom 02.08.1991 Homosexualität als einen »anderen Ausdruck menschlicher Sexualität« anerkannte, bahnt sich ein Umdenken innerhalb der evangelischen Kirche an. Schon vorher machte sich dieser Umschwung in der innerkirchlichen Rechtsprechung bemerkbar:

So scheiterte die Entlassung eines Pfarrers, der sich zu Beginn der 90er Jahre offen zu seiner gleichgeschlechtlichen Partnerschaft bekannt hatte.<sup>17</sup> Dieses richtungsweisende Urteil der Kammer für Amtszucht der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannover wurde vom Senat für Amtszucht der VELKD durch Urteil vom 08.11.1990 bestätigt. Damit zeichnete sich zum ersten Mal eine deutliche Liberalisierung der kirchlichen Gerichtsbarkeit im Umgang mit homosexuellen Bediensteten ab.<sup>18</sup>

Es ist daher vorerst im evangelischen Raum nicht mit weiteren Kündigungen von homosexuellen Mitarbeitern zu rechnen.

<sup>17</sup> Vgl. Schwule im Recht. a.a.O. 3.23

<sup>18</sup> So hatte das Verfassungs- und Verwaltungsgericht der VELKD noch in seinem Urteil vom 07.09.1984 die praktizierte Homosexualität eines Hilfspfarrers als Entlassungsgrund bestätigt. Damit war die Stellung innerkirchlicher Bediensteter ungleich schlechter als die der »sonstigen Mitarbeiter«, unterlagen letztere doch der weltlichen Gerichtsbarkeit, die schon in den 80er Jahren ihre Standpunkte zu ändern begann.

#### **IV. Verpartnerung als »absoluter Kündigungsgrund«**

Mit dem Beschluss des LPartG durch den deutschen Bundestag und dessen Bestätigung durch das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe haben gleichgeschlechtliche Beziehungen einen neuen rechtlich legitimierten Entwicklungsrahmen erhalten. Die Auswirkungen einer Eintragung nach dem LPartG haben auch nicht vor der Kirche in ihrer Rolle als Arbeitgeber haltgemacht.

##### **1. Die katholische Kirche**

Sie hat zu dem neuen Rechtsinstitut in der Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom 24.06.02 eindeutige Worte gefunden:

»Das neu geschaffene Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft nach dem Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften (...) widerspricht der Auffassung über Ehe und Familie, wie sie die katholische Kirche lehrt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, gleich ob sie der katholischen Kirche angehören oder nicht, die nach diesem Gesetz eine »eingetragene Lebenspartnerschaft« eingehen, verstoßen dadurch gegen die für sie geltenden Loyalitätsobliegenheiten (...).

Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ist deshalb ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß i.S.d. Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, der die dort geregelten Rechtsfolgen nach sich zieht.«

In Art. 5 des kirchlichen Dienstrechts ist als Rechtsfolge die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen.

Bei einer Verpartnerung handelt es sich eindeutig um »offen« gelebte Homosexualität im oben geschilderten Sinne. Damit war es logische Konsequenz, dass eine Eintragung nach dem LPartG von der katholischen Kirche in den Rang eines »absoluten Kündigungsgrundes« erhoben wurde. Auch wenn es derartige Kündigungsgründe nach dem BAG eigentlich gar nicht geben darf, so ist doch festzustellen, dass das Vorliegen einer Eintragung nach katholischem Kirchenrecht zwingend den Kündigungstatbestand erfüllt. Für eine darüber hinausgehende Interessenabwägung durch das Arbeitsgericht dürfte in diesem Zusammenhang kaum mehr Platz sein.

##### **2. Die evangelische Kirche**

Die EKD hat in einer Orientierungshilfe vom September 2002 folgende Aussage gemacht:

»(...) Zwar ist die Kirche aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts grundsätzlich berechtigt ihren Mitarbeitern als Loyalitätsobliegenheit ein Verbot für das Eingehen von »Lebenspartnerschaften« aufzuerlegen bzw. rechtliche Konsequenzen aus dem Bestehen solcher Partnerschaften zu ziehen. Das setzt aber voraus, dass es sich um einen Sachverhalt handelt, der im

Verständnis der Kirchen erhebliches Gewicht hat. Es kann nicht unberücksichtigt bleiben, dass die EKD (...) eine Verbesserung der Rechtsstellung und des Rechtsschutzes gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften aus ethischen Gründen ausdrücklich befürwortet hat. (...) Danach wird es maßgeblich darauf ankommen, ob bzw. inwieweit die Lebensweise der betreffenden Mitarbeiter im konkreten Fall mit dem kirchlichen Verkündigungsauftrag vereinbar ist.«

Demnach darf davon ausgegangen werden, dass die evangelische Kirche Mitarbeiter, die eine Lebenspartnerschaft führen, vorerst weiter beschäftigt wird. Das bedeutet aber auch, dass »offen« gelebte Homosexualität auf evangelischer Seite keinen »absoluten Kündigungsgrund« mehr bildet.

## **V. Abschließende Beurteilung**

### **1. Zusammenfassung**

Aufgrund der besprochenen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sind die Kirchen berechtigt, allen Mitarbeitern die Beachtung der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und von ihnen zu verlangen, dass sie auch im Privatleben nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus ihrer Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenmitglied obliegen.

Das gibt den kirchlichen Arbeitgebern die Möglichkeit, lesbische und schwule Mitarbeiter zu entlassen, wenn sie gegen die kirchlichen Glaubens- und Moralvorschriften verstoßen.

Das LPartG – bislang wichtigster Meilenstein der schwul/lesbischen Emanzipation in Deutschland – hat zu unterschiedlicher kirchlicher Resonanz geführt. Während die katholische Kirche bei der nun gegebenen Möglichkeit der Verpartnerung mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses droht, nimmt die evangelische Kirche eine abwartende Position der vorläufigen Duldung ein.

### **2. Rechtliche Möglichkeiten**

Gegen mögliche Kündigungen, die aufgrund einer Eintragung von Mitarbeitern nach dem LPartG zu erwarten sind, lässt sich rechtlich nur wenig unternehmen. Einer Kündigungsschutzklage wäre regelmäßig kein Erfolg beschieden, weil die soziale Rechtfertigung aufgrund des äußerst limitierten Prüfungsrahmens der Arbeitsgerichte fast immer zu bejahen wäre.

Falls es zu Kündigungen kommt, empfiehlt sich der Hinweis, dass man die Angelegenheit publik machen werde.<sup>19</sup> Da ein derartiger Rechtsstreit großes

<sup>19</sup> Vgl. hierzu und zum folgenden: Bruns in [lsvd.de/recht/](http://lsvd.de/recht/)

öffentliches Aufsehen erregen wird (was die Kirche erfahrungsgemäß scheut), besteht zumindest die Möglichkeit günstige Abfindungen zu erzielen.

Regelmäßig wird den Betroffenen zu empfehlen sein, dem kirchlichen Arbeitgeber die Verpartnerung nicht mitzuteilen. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass die Meldebehörden mittlerweile den öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften zur Erfüllung ihrer Aufgaben auch Angaben über die Begründung einer Lebenspartnerschaft machen dürfen. Um dies zu verhindern, sollte man als betroffener Mitarbeiter einer katholischen Einrichtung von seinem Verweigerungsrecht gegenüber der Meldebehörde Gebrauch machen.<sup>20</sup>

### 3. Künftige Perspektiven

Die Privilegierung der Kirche im Vergleich zu sonstigen Arbeitgebern hat historische Wurzeln. Sie hat in den übernommenen Regeln der WRV ihren verfassungsrechtlichen Ausdruck gefunden. Eine Änderung der bisherigen Kündigungspraxis in kirchlichen Einrichtungen ist nicht erzwingbar, da diese juristisch in den meisten Fällen »am längeren Hebel« sitzen.

Abhilfe könnte eine Verfassungsänderung schaffen, die entweder die ersatzlose Streichung des Art. 140 GG und der übernommenen Kirchenartikel der WRV umfasst oder zumindest ein arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot statuiert. Da die Kirchen ihre Sozialarbeit fast ausschließlich mit staatlichen Mitteln finanzieren wäre es auch denkbar, die Bereitstellung dieser Gelder von der Verpflichtung der Kirche abhängig zu machen, die Grundrechte ihrer Mitarbeiter zu beachten.<sup>21</sup>

Derartige Änderungen bedürfen aber – angesichts der traditionell starken Stellung der Kirche im deutschen Verfassungsgefüge – langanhaltender Lobbyarbeit. Mit schnellen Erfolgen ist daher nicht zu rechnen!

Vor diesem Hintergrund mag es einen Hoffnungsschimmer darstellen, dass sich die evangelische Kirche der neuen Entwicklung – zumindest prinzipiell – nicht mehr verschließt. Es bleibt abzuwarten, ob aus der Position des »Duldens« einmal eine Position des »Bejahens« wird.

Marcus Weible ist als Rechtsanwalt in Regensburg tätig.

Korrespondenzadresse: Martin-Maurer-Weg 4, D-93053 Regensburg.

<sup>20</sup> Vgl. § 19 II 4 MRRG

<sup>21</sup> Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Reformvorschläge der Bundesarbeitsgemeinschaft Schwule Juristen in: Schwule im Recht, a.a.O. 3.25ff.