

JOSEPH LISTL

Die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Dienstnehmer in der Rechtsprechung der Gerichte der Bundesrepublik Deutschland

VORBEMERKUNGEN

1. Statistische Angaben

Die Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, dies gilt sowohl für die katholische als auch für die evangelische Kirche, haben in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg in ihren kirchlichen Einrichtungen – insbesondere in den Bereichen von Caritas und Diakonie – gegenüber der Zeit vor 1945 in verstärktem Maße zahlreiche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als kirchliche Dienstnehmer eingestellt. Im unmittelbar kirchlichen Dienst und bei der großen Zahl der rechtlich selbständigen kirchlichen Einrichtungen sind in der Bundesrepublik Deutschland gegenwärtig insgesamt etwa 660 000 Dienstnehmer tätig, der größte Teil von ihnen, nämlich 564 000, im Bereich von Caritas und Diakonie.

Nach einer Auskunft der Hauptabteilung Bonn des Deutschen Caritas-Verbandes vom 3. September 1984 waren im Jahr 1983 insgesamt 297 614 Dienstnehmer der im Deutschen Caritas-Verband zusammengeschlossenen katholischen Einrichtungen und 266 739 Dienstnehmer des Diakonischen Werkes bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege in Hamburg gegen Unfall versichert. Ferner sind bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft in Hamburg diejenigen Dienstnehmer versichert, die in den öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der Kirchen tätig sind. Ihre Zahl beträgt bei der katholischen Kirche etwa 50 000; auch die Zahl der in den öffentlich-rechtlich verfaßten Einrichtungen der evangelischen Kirche tätigen Dienstnehmer beträgt etwa 50 000. Es ist somit von einer runden Gesamtzahl von etwa 660 000 kirchlichen Dienstnehmern auszugehen. Aus dieser Tatsache und auch aus der besonderen Stellung, die die Kirchen in der Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland einnehmen, erklärt sich die gesteigerte Aufmerksamkeit, die sich allen arbeitsrechtlichen Problemen im Bereich des kirchli-

chen Dienstes in der Öffentlichkeit seit längerer Zeit, und wie es scheint in steigendem Maße, zuwendet.

Es wäre jedoch eine Irreführung der Öffentlichkeit zu behaupten, die Kirchen seien »der zweitgrößte Arbeitgeber« in der Bundesrepublik Deutschland nach dem Staat. Diese vielfach, insbesondere auch in den Medien, plakativ aufgestellte Behauptung ist, wie der Konstanzer Arbeitsrechtler *Bernd Rütters* nachdrücklich erklärt hat, »falsch und weckt falsche Vorstellungen«. Die beiden großen Konfessionen und die Fülle ihrer selbständigen Einrichtungen sind nämlich *kein einheitlicher Arbeitgeber*. Nur durch eine Verzerrung der Wirklichkeit können die Kirchen zu einem einheitlichen »zweitgrößten« Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland umdefiniert und hochstilisiert werden. Die kirchlichen Dienstnehmer verteilen sich in Wirklichkeit auf viele Hunderte und Tausende von kirchlichen Dienststellen. Manche kirchliche Einrichtungen haben nur ganz wenige Dienstnehmer, bei einigen im karitativen bzw. diakonischen Bereich geht die Zahl der Beschäftigten allerdings an die Grenze von eintausend. Wer die Kirchen als den »zweitgrößten Arbeitgeber« in der Bundesrepublik Deutschland bezeichnet, entstellt und verkennt bewußt oder unbewußt die erheblichen Unterschiede in der Rechtsform der kirchlichen Einrichtungen und im Selbstverständnis der einzelnen kirchlichen Dienstgeber und die daran ausgerichteten Strukturen der kirchlichen Arbeitsverhältnisse¹.

2. Der besondere Rechtscharakter des kirchlichen Dienstes

Im Unterschied zu den Arbeitnehmern im Bereich der Industrie, des Handels und des Gewerbes beschäftigen die Kirchen ihre Dienstnehmer zu kirchlichen Zwecken; sie wollen ihren Auftrag an der Welt und in der

¹ *Bernd Rütters*, Individualrechtliche Aspekte des kirchlichen Arbeitsrechts in der Bundesrepublik Deutschland, in: *Bernd Rütters u. a.*, Die Kirchen und das Arbeitsrecht in der Bundesrepublik Deutschland und in Frankreich, Kehl am Rhein – Straßburg 1984, 3. Zum kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht vgl. ferner: *Reinhard Richardi*, Das kollektive Arbeitsrecht der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Ebenda, 95 ff.; *ders.*, Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, München 1984; *Axel Frhr. von Campenhausen*, Die Verantwortung der Kirche und des Staates für die Regelung von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Bereich, in: Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, hrsg. von *Heiner Marré* und *Johannes Stütting*, Bd. 18: Arbeitsrecht in der Kirche, Münster 1984, 9 ff.; *Wilhelm Dütz*, Aktuelle kollektivrechtliche Fragen des kirchlichen Dienstes, in: Ebenda, 67 ff.; *Josef Jurina*, Das Dienst- und Arbeitsrecht im Bereich der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1979; *ders.*, Kirchenfreiheit und Arbeitsrecht, in: Demokratie in Anfechtung und Bewahrung. Festschrift für Johannes Broermann, hrsg. von *Joseph Listl* und *Herbert Schambeck*, Berlin 1982, 797 ff.

Welt mit Hilfe dieser Dienstnehmer erfüllen. Zur Vertragsgrundlage, juristisch gesprochen zur Geschäftsgrundlage, der Arbeitsverhältnisse zwischen den Kirchen und ihren Mitarbeitern gehört daher die Erwartung, daß die Mitarbeiter ihre vertraglichen Aufgaben in Übereinstimmung mit dem Auftrag der Kirche in der Welt sehen und annehmen. Diese Erwartungen der kirchlichen Dienstgeber betreffen nicht nur das Verhalten der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Die Verwirklichung des Auftrags der Kirche in dieser Welt und die richtig verstandene Glaubwürdigkeit der Kirche hängen vielmehr auch vom Verhalten ihrer Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit, also in ihrer Privatsphäre, und von ihrem Verhalten in der Gesellschaft und Politik ab. Pflichtbindungen dieser Art über den Arbeitsplatz hinaus sind, mit Ausnahme der Beamten und der Mitarbeiter in den sogenannten tendenzbezogenen Betrieben, dem gewöhnlichen Arbeitsrecht weitgehend unbekannt. Verbreitet stoßen Erwartungen eines kirchenkonformen Verhaltens der kirchlichen Mitarbeiter im außerdienstlichen Bereich in einer säkularisierten Umwelt auf Unverständnis und zum Teil auf heftige Ablehnung². Dies kann jedoch für die Kirchen kein Grund sein, vor derartigen Auffassungen zu kapitulieren und auf ihr theologisches Selbstverständnis und ihre sittlichen Grundsätze und damit letztlich auch auf ihr Wirken in dieser Welt zu verzichten.

In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, daß das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 in Art. 140 in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung den Kirchen und allen übrigen Religionsgemeinschaften ausdrücklich das Recht gewährleistet, ihre Verhältnisse in ihrem Bereich nach ihren Vorstellungen und nach ihrem Selbstverständnis zu gestalten. Diese zentrale Verfassungsbestimmung lautet: »Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.« Das Betriebsverfassungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland vom Jahre 1972 trägt in § 118 Abs. 2 dieser Verfassungsbestimmung über die Kirchenfreiheit ausdrücklich Rechnung, indem es die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ausdrücklich aus seinem Geltungsbereich ausnimmt. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb, d. h. das betriebliche kollektive Arbeitsrecht.

² Bernd Rütters, Individualrechtliche Aspekte, a. a. O., 3f.

Die genannte Bestimmung des § 118 Abs. 2 bildet, wie auch das Bundesverfassungsgericht einmal erklärt hat, die rechtliche Konkretisierung einer durch die Verfassung gebotenen Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht³.

Neben diesem für kirchliche Einrichtungen geltenden kirchlichen Selbstbestimmungsrecht kennt das Betriebsverfassungsgesetz in § 118 Abs. 1 eine weitere Form einer arbeitsrechtlichen Sonderstellung, die für sogenannte *Tendenzunternehmen* und *-betriebe* gilt. Darunter werden solche Unternehmen verstanden, die »unmittelbar und überwiegend 1. politischen, koalitionspolitischen, *konfessionellen*, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder 2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Art. 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, dienen«.

Für Tendenzunternehmen gilt das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 insoweit nicht, als die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebes dem entgegensteht. Auch der Tendenzschutz des § 118 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes wird als eine im Kernbereich von der Verfassung gebotene Konkretisierung von Grundrechtsgarantien der Religionsfreiheit, der Meinungsäußerungsfreiheit, der Koalitionsfreiheit und der Parteiengründungsfreiheit angesehen⁴.

Dabei ist der Schutz der Religionsgemeinschaften (§ 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes) wegen der verfassungsrechtlichen Garantie der Kirchenfreiheit in Art. 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung in der Rechtsordnung stärker ausgebaut als der von einfachen Tendenzunternehmen (§ 118 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes). Es ist deshalb notwendig, in der arbeitsrechtlichen Erörterung immer scharf zu unterscheiden zwischen den sogenannten Tendenzunternehmen, auf die die Bestimmung des § 118 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes Anwendung findet, und den *kirchlichen* Einrichtungen, die wegen ihrer verfassungsrechtlichen Sonderstellung von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes überhaupt ausgenommen sind. Der Tendenzschutz und das verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungs- und Selbstordnungsrecht der Kirchen sind für die freiheitlich-demokratische Struktur eines weltanschaulich weitgehend neutralen Staatswesens wie der Bundesrepublik Deutschland von grundlegender Bedeutung. Ohne Tendenzschutz und ohne kirchliches Selbstbestimmungsrecht ist eine freiheitliche Staats- und Gesell-

³ Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE) 46, 73 (95) = Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 1978, 583.

⁴ Bernd Rütters, Individualrechtliche Aspekte, a. a. O., 4.

schaftsordnung auf Dauer nicht zu verwirklichen. Daher sind Tendenzschutz und kirchliches Selbstbestimmungsrecht, deren verfassungssystematischer Rangunterschied in der Gewährleistung beachtet werden muß, »inhaltlich aufeinander bezogene Rechtsfiguren«. Würde eine beseitigt oder eingeschränkt, würde damit auch die Festigkeit und die inhaltliche Struktur der anderen tangiert⁵.

I. DAS INDIVIDUELLE KIRCHLICHE ARBEITSRECHT

Ebenso wie im Bereich des Grundrechts der Religionsfreiheit, bei dem zwischen der *individuellen* Religionsfreiheit, die dem einzelnen Gläubigen gegenüber dem Staat und gesellschaftlichen Mächten zusteht, und dem *korporativen* Grundrecht der Religionsfreiheit, d.h. der Kirchenfreiheit, die den Kirchen und übrigen Religionsgemeinschaften als *solchen* zusteht, unterschieden wird, sind auch im kirchlichen Arbeitsrecht, das eine Ausprägung des Grundrechts der Religionsfreiheit in seiner individualrechtlichen und korporativen Form darstellt, der *individualrechtliche* und der *kollektivrechtliche* Bereich zu unterscheiden.

Das Hauptproblem des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts auf dem Gebiete des individuellen Arbeitsrechts liegt in der Festlegung des Pflichtenkreises der kirchlichen Mitarbeiter in bezug auf ihre Kirchentreu, also zu einer inner- und außerdienstlichen Lebensführung, die nicht in erklärtem Widerspruch zur Glaubens- und den Grundlagen der Sittenlehre der Kirche steht⁶.

Zwar gelten im Grundsatz auch für die Arbeitsverträge der kirchlichen Mitarbeiter die allgemeinen Bestimmungen des staatlichen Arbeitsrechts. Die Kirchen können aber aufgrund ihres Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrechts die Leistungs- und Treuepflichten ihrer Mitarbeiter in einer ihrem Selbstverständnis entsprechenden Weise ausgestalten und konkretisieren. Besäßen die Kirchen diese Möglichkeit nicht, wären sie gezwungen, ihr Selbstverständnis preiszugeben und sich kirchenfremden und unter Umständen sogar kirchenfeindlichen Maßnahmen zu unterwerfen.

Nur in beschränktem Umfang unterliegt diese besondere Treuepflicht kirchlicher Mitarbeiter der Überprüfung durch staatliche Gerichte. Hierbei geht es letztlich um die Frage, ob sich die Festlegung besonderer

⁵ Ebenda, 5.

⁶ Ebenda, 6.

Loyalitätsverpflichtungen kirchlicher Dienstnehmer für ihre Tätigkeit nach dem Selbstverständnis der katholischen bzw. der evangelischen Kirche oder nach den Vorstellungen der Organe, konkret der Gerichte, des zu religiöser Neutralität verpflichteten Staates bestimmt. Die Letztentscheidung darüber, ob und inwieweit in einem konkreten Fall das kirchliche Selbstbestimmungsrecht oder entgegenstehendes staatliches Arbeitsrecht Anwendung zu finden hat, ist dem Bundesverfassungsgericht übertragen.

Konkret geht es bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Bereich des individuellen Arbeitsrechts immer um Kündigungsklagen. Die Kläger waren immer Arbeitnehmer in kirchlichen oder kirchlich-karitativen Einrichtungen. Der Kündigungsgrund war jeweils ein Verhalten oder ein in der Person des Dienstnehmers liegender Umstand, die dem jeweiligen kirchlichen Dienstgeber als unvereinbar mit der Tätigkeit eines Mitarbeiters in einer kirchlichen Einrichtung erschienen, wie z. B. die Erklärung des Kirchenaustritts, eine Eheschließung entgegen einem trennenden kirchlichen Eehindernis, die Pflege außerehelicher Intimbeziehungen mit Dienstnehmern derselben kirchlichen Einrichtung, die Betätigung in Betriebszellen des Kommunistischen Bundes Westdeutschlands in einer kirchlichen Einrichtung, öffentliches Engagement und Agitation kirchlicher Dienstnehmer für die strafrechtliche Freigabe der Abtreibung.

Die Welle dieser arbeitsgerichtlichen Kündigungsprozesse in kirchlichen Einrichtungen begann etwa um 1975. Der Ausgang der einzelnen Verfahren zugunsten oder zuungunsten der Kirche war in den unteren Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit, d. h. bei den Arbeitsgerichten und bei den Landesarbeitsgerichten, weithin nicht kalkulierbar. Es hing von den persönlichen ethischen und religiösen Anschauungen und Wertvorstellungen des jeweiligen Arbeitsrichters ab, ob einer gegen eine kirchliche Einrichtung gerichteten Kündigungsklage Erfolg beschieden war oder nicht.

So hat z. B. das Arbeitsgericht Krefeld die fristlose Kündigung einer Kindergärtnerin durch eine evangelische Kirchengemeinde für unwirksam erklärt, obwohl die Kindergärtnerin ihren Austritt aus der evangelischen Kirche erklärt hatte⁷.

Aufsehen erregte z. B. auch das Arbeitsgericht Hildesheim, das in einem Urteil vom 14. 1. 1976 die fristlose Entlassung des Verwaltungsleiters der

⁷ Arbeitsgericht Krefeld, Urteil vom 26. 11. 1975 – 4 Ca 962/75 –, zitiert bei *Bernd Rütters*, Kirchenautonomie und gesetzlicher Kündigungsschutz. Zur Arbeitgeberkündigung wegen tendenzwidrigen Verhaltens kirchlicher Arbeitnehmer, in: NJW 1976, 1920, Anmerkung 20.

Besoldungsgruppe A 16 eines evangelisch-kirchlichen Heims für sexuell verwaarloste Mädchen für unwirksam erklärt hat, obwohl dieser über längere Zeit als Verheirateter intime Beziehungen zu einer Mitarbeiterin der von ihm geleiteten Einrichtung unterhalten hatte. In der Begründung dieses Urteils steht wörtlich der Satz: »Das Arbeitsgericht entscheidet grundsätzlich nicht über Fragen der Sitte und Moral. Es mißt nicht mit der moralischen Elle eines Oberlandeskirchenrats.« Die besondere, durch die Zwecksetzung der Anstalt für verwaarloste Mädchen gegebene Situation wird in diesem Urteil nicht berücksichtigt⁸. Im Rahmen dieser Ausführungen kann und soll jedoch nicht auf die Fülle der Entscheidungen der unteren Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit eingegangen werden. Die Ausführungen müssen sich vielmehr auf die grundlegenden Leitentscheidungen der obersten Gerichte beschränken. An den Entscheidungen dieser Gerichte haben sich die unteren Instanzen zu orientieren. Deshalb kommt den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und in letzter Instanz des Bundesverfassungsgerichts die maßgebliche Bedeutung zu.

1. Die »Anstreicher-Entscheidung« des Bundesarbeitsgerichts vom 31. 1. 1956

Die erste Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die in der rechtswissenschaftlichen Literatur nach dem jeweiligen Verständnis, das die einzelnen Autoren einer religiös geführten Einrichtung, wie z. B. einem katholischen Krankenhaus, entgegenbrachten, auf ebenso entschiedene Ablehnung wie uneingeschränkte Zustimmung gestoßen ist, betraf einen Kündigungsfall eines Handwerkers in einem Duisburger katholischen Krankenhaus. In diesem Urteil vom 31. Januar 1956 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, daß an die Tendenz eines solchen Krankenhauses nicht nur die Ärzte und Personen in leitender Stellung, sondern auch Handwerker und Arbeitnehmer in untergeordneten Stellungen gebunden sind, obgleich sie an der eigentlichen Aufgabe einer solchen Anstalt, nämlich der Krankenpflege, nicht unmittelbar beteiligt sind⁹.

Bei dieser Entscheidung handelte es sich um die Klage eines katholischen Arbeitnehmers, der seit mehr als 20 Jahren in einem von einer katholi-

⁸ Arbeitsgericht Hildesheim, Urteil vom 14. 1. 1976 – 2 Ca 924/75 –, zitiert bei *Bernd Rütbers*, Kirchenautonomie, a. a. O.

⁹ Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAGE) 2, 279 = NJW 1956, 646; vgl. zu dieser Entscheidung im einzelnen die ausführliche Darstellung bei *Joseph Listl*, Das Grundrecht der Religionsfreiheit in der Rechtsprechung der Gerichte der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1971, 337ff.

schen Kirchengemeinde getragenen und betriebenen Duisburger Krankenhaus im Rahmen eines festen Anstellungsverhältnisses überwiegend mit Anstreicherarbeiten, daher »Anstreicher-Entscheidung«, beschäftigt war. Er begehrte vom Arbeitsgericht die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis durch die vom Kirchenvorstand wegen »sittenwidrigen Verhaltens« ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst sei. Der 43jährige Kläger war, nachdem seine Ehe aus alleiniger Schuld seiner Ehefrau geschieden worden war, zu einer im gleichen Krankenhaus tätigen 18jährigen evangelischen Hausgehilfin in nähere Beziehungen getreten und hatte sich mit ihr, als sie von ihm ein Kind erwartete, standesamtlich trauen lassen. Zwei Wochen nach dieser Eheschließung, die in dem betreffenden Krankenhaus allgemein bekannt wurde, legte der Pfarrer der Kirchengemeinde, die Trägerin des Krankenhauses ist, in seiner Eigenschaft als Vorsteher des Kirchenvorstandes dem Kläger nahe, das Arbeitsverhältnis von sich aus zu kündigen, da er gegen die Gesetze der katholischen Kirche verstoßen habe und deshalb nicht mehr in seiner Stellung bleiben könne. Der Handwerker widersetzte sich dieser Forderung. Darauf wurde ihm durch Schreiben der Kirchengemeinde unter Einräumung einer Frist von zwei Monaten wegen »sittenwidrigen Verhaltens« gekündigt.

Die beiden unteren Instanzen, das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht Düsseldorf, hielten die Kündigung für ungerechtfertigt. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte sich auf den Standpunkt gestellt, der Arbeitgeber, d.h. das Krankenhaus, könne sich in dem Falle des Anstreichers nicht auf eine Verletzung kirchlicher Verbote berufen, wenn, wie im vorgegebenen Fall, eine tendenzmäßige Arbeit überhaupt nicht vorliege, wie z. B. bei Außenarbeitern und im Krankenhaus tätigen Handwerkern¹⁰.

Im Gegensatz zu dieser betont restriktiven Interpretation der von der Zweckbestimmung eines kirchlichen Krankenhauses umfaßten Tätigkeiten durch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat das Bundesarbeitsgericht in seiner damaligen Grundsatzentscheidung vom 31. Januar 1956 festgestellt, daß sämtliche Beschäftigten eines katholischen Krankenhauses an dessen Zweckbestimmung gebunden sind. Deshalb könne ein Arbeitgeber, der sich mit seinem Unternehmen einer achtbaren politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder ähnlichen Zweckbestimmung widme, einem Arbeitnehmer fristgemäß kündigen, der sich zu dieser Zweckbestimmung

¹⁰ *Joseph Listl*, Das Grundrecht der Religionsfreiheit, 339.

nachhaltig in einer Weise in Widerspruch setzt, die die betrieblichen Interessen berührt. Ein solcher Arbeitnehmer habe auch keinen Anspruch auf Kündigungsschutz. Dies gelte auch im Falle eines geschiedenen katholischen Arbeitnehmers und Handwerkers in einem einer katholischen Kirchengemeinde gehörenden und von ihr geleiteten Krankenhaus, der sich entgegen dem Verbot des kanonischen Rechts zu Lebzeiten seiner ersten Frau wiederverheiratet und sich dadurch aus der aktiven Gemeinschaft der Gläubigen seiner Kirche ausgeschlossen habe¹¹.

Wie das Bundesarbeitsgericht damals zutreffend festgestellt hat, sei dieser Arbeitnehmer an die Tendenz des Krankenhauses, obwohl er als Handwerker und nicht im Hause wohnender Arbeitnehmer an der eigentlichen Aufgabe der Krankenpflege nicht unmittelbar teilgenommen habe, in *doppelter* Weise gebunden: einmal durch sein *Bekenntnis zum katholischen Glauben* und zum andern durch sein seit *20 Jahren währendes Arbeitsverhältnis* im Dienste des Krankenhauses. Der Arbeitnehmer hätte einsehen müssen, daß die Kirchengemeinde als Trägerin des Krankenhauses ihre ihm bekannte Auffassung über die Ehe, die zum Fundament ihrer Glaubenslehre gehöre, nicht um seinetwillen aufgeben könne, wenn sie sich selbst treu bleiben wolle¹².

Dieser sogenannte »Anstreicher-Fall« vom Jahre 1956 bildete die erste Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum kirchlichen Arbeitsrecht. Das Bundesarbeitsgericht hat nach der damaligen allgemeinen Rechtspraxis ein kirchliches Krankenhaus als einen sogenannten *Tendenzbetrieb* betrachtet, dessen Arbeitnehmer an die Tendenz ihrer Einrichtung gebunden sind. Die später durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entwickelte und inzwischen allgemein anerkannte und herrschende Auffassung, daß christliche Caritas und Diakonie Erscheinungsformen der Religionsausübung sind und daher unter die Verfassungsgarantie und das Grundrecht der Religionsfreiheit fallen, war damals noch nicht verbreitet. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im »Anstreicher-Fall« hat damals eine große Publizität erreicht. Bei den den Kirchen näherstehenden Juristen fand sie Zustimmung, bei anderen eine ebenso dezidierte Ablehnung. Festzuhalten bleibt, daß das Bundesarbeitsgericht damals die Auffassung vertreten hat, daß sämtliche Bediensteten einer kirchlichen Einrichtung in ihrer inner- und außerdienstlichen Lebensführung an die elementaren Grundsätze der Glau-

¹¹ Ebenda.

¹² Ebenda, 339 f.

bens- und Sittenlehre der jeweiligen Kirche bzw. Konfession gebunden sind.

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im »Anstreicher-Fall« blieb, wenn sie auch in der Literatur kontrovers beurteilt wurde und umstritten war, für die Gerichtspraxis lange Zeit maßgeblich und bestimmend. Es dauerte volle 22 Jahre, bis sich das Bundesarbeitsgericht erneut mit einem Fall des individuellen kirchlichen Arbeitsrechts in grundsätzlicher Weise zu befassen hatte.

2. Die »Kindergärtnerin-Entscheidung« des Bundesarbeitsgerichts vom 25. April 1978

Die zweite Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum individuellen Arbeitsrecht betraf den Fall einer Leiterin eines katholischen Pfarrkindergartens im Saarland¹³. Diese Leiterin eines Kindergartens hatte im Oktober 1974 standesamtlich einen geschiedenen Mann geheiratet. Daraufhin wurde ihr Arbeitsverhältnis seitens der Pfarrgemeinde im November 1974 zum Jahresende gekündigt. Die Kindergartenleiterin hielt die Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt und erhob Klage mit dem Antrag auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Das Arbeitsgericht Saarbrücken und das Landesarbeitsgericht Saarbrücken stellten sich auf den Standpunkt, daß die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt sei und begründeten ihre Auffassung im wesentlichen damit, daß der Abschluß einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe seitens der Leiterin eines katholischen Kindergartens »eindeutig in deren rein privaten Lebensbereich« gehöre. Daß die Klägerin einen geschiedenen Mann geheiratet habe, so argumentierte das Gericht, begegne nach dem geltenden Recht unseres Staates nicht den geringsten Bedenken. Gerade das Recht zur Eheschließung mit dem Partner eigener Wahl sei Bestandteil des durch das Grundgesetz garantierten Rechts zur freien Entfaltung der Persönlichkeit. Die Äußerung der Klägerin, daß ihre Eheschließung ihre persönliche Angelegenheit sei, beweise, daß sie sich dieses Grundrechts bewußt sei. Wörtlich erklärte das Landesarbeitsgericht Saarbrücken: »Das außerdienstliche Verhalten der Klägerin, das die Beklagte zur Kündigung veranlaßte, war also nach dem Recht der Bundesrepublik Deutschland absolut einwandfrei und kann deshalb grundsätzlich die Kündigungsmaßnahme der Beklagten selbst dann nicht rechtfertigen, wenn es dennoch ein Vergehen (oder auch einen

¹³ Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25. 4. 1978 – 1 AZR 70/76 –, in: NJW 1978, 2116.

schweren Verstoß) gegen die Vorschriften des Kanonischen Rechts darstellte.«¹⁴

Das Bundesarbeitsgericht beurteilte die Rechtslage grundsätzlich anders und hob die beiden Entscheidungen des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken auf und entschied, daß im Falle der standesamtlichen Eheschließung der Leiterin eines katholischen Kindergartens mit einem geschiedenen Mann eine hierauf gestützte Kündigung des Dienstverhältnisses sozial gerechtfertigt ist¹⁵.

Das Bundesarbeitsgericht argumentierte in dieser Entscheidung vom Selbstbestimmungsrecht der Kirche und damit von dem Grundrecht der korporativen Religionsfreiheit her, auf das sich auch die Kirchen und die übrigen Religionsgemeinschaften berufen können. Einerseits, so erklärte das Bundesarbeitsgericht, sind die Kirchen trotz ihrer verfassungsrechtlichen Autonomie an das für alle geltende Arbeitsrecht gebunden, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personen in abhängiger Stellung als Arbeitnehmer beschäftigen. Dies gelte grundsätzlich auch dann, wenn die Tätigkeit in der Bindung an den übergeordneten Auftrag der Kirche ausgeübt wird.

In Wahrnehmung ihres Selbstbestimmungsrechts können die Kirchen aber in ihren erzieherischen Einrichtungen die von ihrem Verkündigungsauftrag her gebotenen Voraussetzungen für die Loyalitätspflichten der im kirchlichen Dienst tätigen Arbeitnehmer, *jedenfalls*, so meint das Bundesarbeitsgericht, soweit diese *irgendwie an der Verkündigung teilhaben*, festlegen.

In seiner Entscheidungsbegründung machte sich das Bundesarbeitsgericht die von der Kirche vorgetragene Auffassung zu eigen, daß die in einem Kindergarten einer katholischen Kirchengemeinde geleistete Erziehungsarbeit nach dem kirchlichen Selbstverständnis dem Auftrag der Kirche zur zeit- und personengemäßen Glaubensverkündigung entspringt. Die katholische Kirche erfüllt nach ihrem Selbstverständnis gegenüber Kindern im Vorschulalter und deren Eltern durch die Erziehungsarbeit in ihren Kindergärten einen Auftrag, der sich nicht in einem nur sozialpädagogischen Beitrag erschöpft. Im Kindergarten finde auch ein Unterrichten im Glauben statt. Im übrigen habe die Leiterin des Kindergartens die sie betreffenden Loyalitätsobliegenheiten gekannt oder hätte sie zumindest kennen müssen. Als Katholikin habe die Kindergar-

¹⁴ Landesarbeitsgericht Saarbrücken, Urteil vom 29. 10. 1975, in: NJW 1976, 645; die zitierte Stelle 646. Vgl. hierzu die ablehnende Anmerkung von *Theo Mayer-Maly*, in: NJW 1976, 1118.

¹⁵ NJW 1978, 2116ff.

tenleiterin wissen müssen, daß die Unauflöslichkeit einer gültigen Ehe ein elementarer Grundsatz der katholischen Glaubens- und Sittenlehre ist und daß ein Verstoß gegen diesen Grundsatz von der Kirche als schwerwiegend angesehen wird. Die Kirchengemeinde konnte von der Klägerin, die durch ihre Tätigkeit die geistig-ideelle Zielsetzung der Pfarrgemeinde maßgeblich mitverwirklichen sollte, erwarten, daß sie auch ihr Privatleben entsprechend einrichte. Dagegen habe die Kindergartenleiterin verstoßen. Die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses sei damit sozial gerechtfertigt¹⁶.

Bedenken gegen dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts wurden seitens der Kirche nur insofern erhoben, als das Gericht einschränkend in einem obiter dictum erklärt hatte, daß kirchliche Bedienstete, »jedenfalls soweit diese irgendwie an der Verkündigung teilhaben«, verpflichtet seien, auch ihr außerdienstliches Verhalten gemäß den grundlegenden Pflichten der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre einzurichten¹⁷. Hierbei ließ es das Bundesarbeitsgericht ersichtlich offen, ob derartigen Loyalitätspflichten auch Bedienstete unterliegen, die nicht unmittelbar im Dienste der Glaubensverkündigung stehen.

*3. Standesamtliche Eheschließung
der Leiterin eines katholischen Pfarrkindergartens
mit einem von seinen Ordensgelübden und priesterlichen Verpflichtungen
nicht entbundenen Kapuzinerpater*

Im wesentlichen mit denselben Argumenten wie im Falle der saarländischen Kindergartenleiterin hat das Bundesarbeitsgericht in einer weiteren Entscheidung vom 4. März 1980 die fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Leiterin eines katholischen Pfarrkindergartens für sozial gerechtfertigt erklärt, die einen Kapuzinerpater geheiratet hatte, von dem sie ein Kind erwartete, der jedoch von seinen Ordensgelübden und seinen priesterlichen Verpflichtungen nicht entbunden worden war¹⁸.

*4. Kirchenaustritt einer Fachlehrerin für Textilgestaltung und Gymnastik
an einer katholischen Klosterschule*

In einer weiteren Entscheidung, die ebenfalls am 4. März 1980 ergangen ist, hat das Bundesarbeitsgericht die Kündigung des Dienstverhältnisses

¹⁶ Ebenda, 2120.

¹⁷ Ebenda, 2117.

¹⁸ BAG, Urteil vom 4. 3. 1980 – 1 AZR 125/78 –, in: NJW 1980, 2211.

einer Fachlehrerin für Textilgestaltung und Gymnastik an einer katholischen Klosterschule für sozial gerechtfertigt erklärt. Die Lehrerin war aus der katholischen Kirche ausgetreten und hatte diesen Umstand bei ihrer Einstellung als Fachlehrerin verschwiegen. Das zuständige Arbeitsgericht in Herne hatte die Kündigung als sozial ungerechtfertigt angesehen, das Landesarbeitsgericht Hamm sie dagegen als zulässig betrachtet. Das Bundesarbeitsgericht stellte sich bei dieser Entscheidung auf den Standpunkt, daß das Verhalten der Lehrerin, auch wenn diese in den Fächern Textilgestaltung und Gymnastik zu unterrichten habe, einen inneren Widerspruch darstelle, wenn sie selbst aus der katholischen Kirche ausgetreten sei, das Bildungsziel der Schule aber die Erziehung zum katholischen Glauben sein soll. Wörtlich erklärte das Bundesarbeitsgericht zu dem Verhalten der Lehrerin: »Ihre durch den Kirchenaustritt dokumentierte Absage an die katholische Kirche läßt die Klägerin somit ungeeignet erscheinen, an der Erziehungsarbeit einer katholischen Schule in kirchlicher Trägerschaft mitzuwirken.«¹⁹

*5. Abschluß einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe
durch eine an einem Missions-Gymnasium angestellte Fachlehrerin
für Mathematik und Geographie als Kündigungsgrund*

Im Rahmen der in der »Kindergärtnerin-Entscheidung« vom 25. 4. 1978 sowie in den beiden Urteilen vom 4. 3. 1980 entwickelten Rechtsprechung hält sich auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Oktober 1984²⁰, in dem das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, daß sich eine an einem von Franziskanermönchen geleiteten Missions-Gymnasium für die Fächer Mathematik und Geographie im Sekundarbereich I angestellte katholische Lehrerin, die standesamtlich einen geschiedenen, der römisch-katholischen Kirche angehörenden Mann geheiratet hatte, der in erster Ehe mit einer ebenfalls römisch-katholischen Frau verheiratet war, »durch die standesamtliche Eheschließung mit einem geschiedenen Mann« für die vertraglich übernommene Lehr- und Erziehungsaufgabe an dem Missions-Gymnasium »ungeeignet gemacht« habe. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb die ordentliche Kündigung des Schulträgers aus personenbedingten Gründen im Sinne des § 1 Kündigungsschutzgesetz für sozial gerechtfertigt erklärt.

¹⁹ BAG, Urteil vom 4. 3. 1980 – 1 AZR 1151/78 –, nicht veröffentlicht, Seite 15 der Ausfertigung.

²⁰ BAG, Urteil vom 31. 10. 1984 – 7 AZR 232/83 –, in: NJW 1985, 1855.

6. Abschluß einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe
durch eine geschiedene Stenotypistin eines Diözesan-Caritasverbandes

Eine neue Wende in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum individuellen kirchlichen Arbeitsrecht bedeutete die Entscheidung dieses Gerichts vom 14. Oktober 1980. Hierbei ging es um die Frage der rechtlichen Zulässigkeit einer fristgemäßen Kündigung des Dienstvertrags einer Schreibkraft, die bei einem Diözesan-Caritasverband tätig war und nach Scheidung ihrer Ehe eine erneute, nur standesamtlich geschlossene Ehe eingegangen war²¹. In dem in Schriftform geschlossenen Dienstvertrag dieser Schreibkraft waren die »Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes« in der jeweils gültigen Fassung zum Bestandteil des Arbeitsvertrags erklärt worden. Der Diözesan-Caritasverband hatte den Dienstvertrag wegen »schweren Verstoßes gegen elementare sittliche Grundnormen der katholischen Kirche« gekündigt. Die Angestellte hatte in ihrer Dienststelle nicht nur Schreibarbeiten auszuführen, sondern auch den Geschäftsführer bei dessen Abwesenheit zu vertreten und auch Außenstellen zu betreuen.

In dieser Entscheidung gab das Bundesarbeitsgericht dem Diözesan-Caritasverband im Ergebnis recht und erklärte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Stenotypistin für sozial gerechtfertigt. Wie das Bundesarbeitsgericht in der Begründung dieser Entscheidung im einzelnen ausführte, gelangte es zu diesem Ergebnis aber *nur deshalb*, weil die Angestellte nicht nur die für eine Stenotypistin typischen Arbeiten, sondern zu einem nicht unerheblichen Teil ihrer vertraglichen Tätigkeit auch unmittelbar karitative Aufgaben mit Außenbeziehungen und Parteiverkehr wahrgenommen hatte.

Obwohl die Kirche diesen Prozeß im Ergebnis gewonnen hat, argumentierte das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung jedoch insofern auf einer neuen Basis, als es den Gesichtspunkt der »Glaubwürdigkeit« der Kirche zum entscheidenden Kriterium dafür machte, ob eine Kündigung als sozial gerechtfertigt anzusehen ist oder nicht. Nur soweit die *Glaubwürdigkeit* der Kirche es erfordere, könne sie ihren Dienstnehmern die Beachtung der wesentlichen Grundsätze ihrer Glaubens- und Sittenlehre zur Pflicht machen.

²¹ BAG, Urteil vom 14. 10. 1980 – 1 AZR 1274/79 –, in: NJW 1981, 1228. Kritische Anmerkung zu dieser Entscheidung bei Klaus Schlaich, in: Arbeitsrechtliche Praxis (AP), Nr. 7 zu Art. 140 GG, Blatt 10–13.

Wörtlich erklärt das Gericht in dieser Entscheidung: »Nicht jede Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis zur Kirche hat eine solche Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben, daß der die Tätigkeit ausübende Arbeitnehmer mit der Kirche identifiziert und deshalb die Glaubwürdigkeit der Kirche berührt wird, wenn er sich in seiner Lebensführung nicht an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre hält. So dürfte die Glaubwürdigkeit der katholischen Kirche kaum berührt sein, wenn etwa der Heizer oder Betriebshandwerker oder ein Arbeitnehmer im Küchen- und Reinigungsdienst eines katholischen Krankenhauses zu Lebzeiten seines geschiedenen Ehegatten eine neue Zivilehe eingeht.« Ausdrücklich rückt das Bundesarbeitsgericht damit von der oben behandelten Entscheidung vom 31. 1. 1956 im sogenannten »Anstreicher-Fall« ab. »Gleiches«, meint das Bundesarbeitsgericht, »dürfte für einen Arbeitnehmer gelten, der ausschließlich im internen Schreibdienst eingesetzt ist.«²²

Konkret bedeutet dies etwa, daß eine Kündigung dann nicht als sozial gerechtfertigt anzusehen ist, wenn der Chauffeur des Bischofs oder die Sekretärin des Generalvikars oder des Präsidenten des Landeskirchenamtes in einer kirchenrechtlich ungültigen Ehe oder im Konkubinat leben oder sogar aus der Kirche ausgetreten sind. Nur wer unmittelbar in der Glaubensverkündigung steht oder als Lehrer tätig oder mit Entscheidungsbefugnissen in karitativen Einrichtungen betraut ist, beeinträchtigt nach dieser Meinung des Bundesarbeitsgerichts die »Glaubwürdigkeit« der Kirche, wenn er sich in seiner außerdienstlichen Lebensführung nicht an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre hält.

Diese diffuse »Glaubwürdigkeitstheorie« des Bundesarbeitsgerichts ist für die Praxis untauglich und nicht haltbar. In der Argumentation des Bundesarbeitsgerichts wird die *innere* Glaubwürdigkeit der Kirche gegenüber ihren eigenen Mitarbeitern völlig außer acht gelassen; auch nach *außen* erscheint keineswegs geklärt, in wessen Augen und nach wessen Urteil die Kirche auch dann noch glaubwürdig oder vielleicht auch nicht mehr glaubwürdig ist, wenn sie durch die Organe des zu religiöser Neutralität verpflichteten Staates gezwungen wird, Dienst- und Arbeitnehmer auch dann noch zu beschäftigen, wenn sich diese durch ihre Lebensführung – oder vielleicht auch sogar durch die Erklärung des Kirchenaustritts – zu den fundamentalen Grundsätzen der Glaubens- und

²² NJW 1981, 1229.

Sittenlehre der katholischen Kirche in einen erklärten Widerspruch setzen.

Für die Kirche stellt sich diese von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelte »Glaubwürdigkeitstheorie« als ein Versuch dar, ihr unter Verletzung des Grundrechts der Religions- und Kirchenfreiheit mit staatlichen Gewaltmitteln Mitarbeiter aufzuzwingen, die sich in grundsätzlichen Fragen zur Lebensordnung der Kirche in Widerspruch setzen. Eine »abgestufte Loyalitätspflicht« für kirchliche Dienstnehmer und Mitarbeiter in dem Sinn, daß die nicht in der unmittelbaren Glaubensverkündigung stehenden und nicht mit Leitungsbefugnissen im diakonischen und karitativen Bereich ausgestatteten Bediensteten nicht an die grundlegenden Gebote der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre gebunden sein sollen, kann und will die Kirche nicht akzeptieren. Ähnlich wie der Staat in seinem Beamtenrecht muß auch die Kirche von allen ihren Dienstnehmern die Beobachtung eines unverzichtbaren Minimums fundamentaler Loyalitätspflichten verlangen können. Dies wird ihr durch die Rechtsprechung, wie sie das Bundesarbeitsgericht in Anwendung der sogenannten »Glaubwürdigkeitstheorie« in seiner Entscheidung vom 14. 10. 1980 entwickelt hat, verwehrt. Damit wird die Kirche in schwerwiegender Weise in ihrem Grundrecht der korporativen Religionsfreiheit des Art. 4 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes und auch in ihrem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht des Art. 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung verletzt.

7. Verletzung der einem an einem katholischen Krankenhaus angestellten Assistenzarzt obliegenden Loyalitätspflichten

Durch zwei denselben Fall betreffende Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 1982 über die Loyalitätspflichten eines an einem katholischen Krankenhaus beschäftigten Assistenzarztes, der sich in einer Unterschriftenaktion in dem Magazin »Stern« und anschließend in einem Interview im Westdeutschen Rundfunk für die strafrechtliche Freigabe der Abtreibung eingesetzt hatte, hat das Bundesarbeitsgericht die von dem Träger des katholischen Krankenhauses, einer Kongregation katholischer Ordensschwwestern, ausgesprochene Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt erklärt²³. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidungsbegründung zwar eingeräumt, daß der Arzt mit der Unterzeich-

²³ BAG, Urteil vom 21. 10. 1982 – 2 AZR 591/80 –, in: NJW 1984, 826; Urteil vom 21. 10. 1982 – 2 AZR 628/80 –, bisher nicht veröffentlicht.

nung des im »Stern« veröffentlichten Leserbriefs seine gegenüber dem Träger des Krankenhauses bestehende Loyalitätspflicht verletzt habe und daß dieses vertragswidrige Verhalten auch geeignet sei, einen verhaltensbedingten Grund zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung abzugeben²⁴. Die »Glaubwürdigkeit« der Kirche in ihrer Lebensäußerung Krankenpflege sei betroffen, wenn die Kirche dulde, daß ein in ihrem Dienst stehender Arzt öffentlich für den staatlich erlaubten Schwangerschaftsabbruch eintrete, der nach der kirchlichen Rechtsordnung ein schweres Verbrechen darstelle. Angesichts der Bedeutung, die die Kirche dem absoluten Schutz des werdenden Lebens beimesse, werde dem Arzt nichts Unangemessenes zugemutet, wenn er sich einer öffentlichen Stellungnahme enthalten soll, die im Gegensatz zu dieser Grundhaltung der Kirche stehe²⁵. Ungeachtet dessen hielt das Bundesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Entscheidung der Vorinstanz die festgestellte Pflichtverletzung des klagenden Arztes nicht für gewichtig genug, daß sie eine ordentliche Kündigung sozial hätte rechtfertigen können. Gegen diese beiden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 1982 wurden vom Träger des betroffenen Krankenhauses Verfassungsbeschwerden zum Bundesverfassungsgericht erhoben²⁶.

8. Kirchenaustritt eines an einem in der Trägerschaft einer katholischen Ordensgemeinschaft stehenden Lehrlingsheim angestellten Buchhalters

Auf der Linie der sogenannten »abgestuften« Loyalitätspflichten kirchlicher Dienstnehmer liegt auch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. März 1984²⁷. Hierbei ging es um das Verhalten eines Buchhalters, der an einem Lehrlingsheim angestellt war, das in der Rechtsträgerschaft eines katholischen Ordens steht. Der Buchhalter hatte den Austritt aus der katholischen Kirche erklärt, und dieses Verhalten anfangs auch gegenüber seinem Arbeitgeber verheimlicht. Nachdem dem Provinzökonomien die Tatsache des Kirchenaustritts des Angestellten bekanntgeworden war, kündigte die Ordensprovinz das Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsgericht München hielt die Kündigung für sozial gerechtfertigt, das Landesarbeitsgericht Bayern und das Bundesarbeitsgericht erklärten die Kündi-

²⁴ NJW 1984, 827.

²⁵ Ebenda, 828.

²⁶ Aktenzeichen der Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des BAG vom 21. 10. 1982 (2 AZR 591/80): 2 BvR 1718/83; Aktenzeichen der Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des BAG vom 21. 10. 1982 (2 AZR 628/80): 2 BvR 1703/83.

²⁷ BAG, Urteil vom 23. 3. 1984 – 7 AZR 249/81 –, in: NJW 1984, 2596.

gung für sozial ungerechtfertigt. Auch gegen dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts wurde Verfassungsbeschwerde zum Bundesverfassungsgericht erhoben²⁸.

*9. Im außerdienstlichen Bereich ausgeübte homosexuelle Praxis
eines im Dienst des Diakonischen Werks
einer evangelischen Landeskirche stehenden,
im Bereich der Konfliktberatung (Familienhilfe) tätigen Arbeitnehmers*

Wenig erfreulich für die Evangelische Kirche von Westfalen ist im Ergebnis das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30. Juni 1983²⁹. Dabei ging es um einen Diplom-Psychologen, der im Dienste des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche von Westfalen steht und insbesondere im Bereich der Konfliktberatung, der Familienhilfe, der Betreuung suchtkranker Männer und geistig Behinderter eingesetzt ist. Die Beratung im Rahmen der Familienhilfe betrifft auch Fragen der Schwangerschaftsunterbrechung. Das Diakonische Werk, in dessen Diensten der Diplom-Psychologe steht, hatte sein Arbeitsverhältnis gekündigt, weil bekanntgeworden war, daß der Diplom-Psychologe mit einem 18jährigen jungen Mann, der unter seinen Einfluß geraten war, intensive homosexuelle Beziehungen unterhielt und im übrigen auch aktiv in der »Schwulen-Initiative« der Stadt M. tätig war.

Das Bundesarbeitsgericht hält zwar eine Kündigung eines Diplom-Psychologen wegen außerdienstlicher homosexueller Betätigung grundsätzlich für zulässig, sah jedoch in Übereinstimmung mit den beiden Vorinstanzen in dem Verhalten des in der Konfliktberatung eingesetzten Diplom-Psychologen keinen hinreichenden Grund für eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung. Das Gericht verlangt von dem Diakonischen Werk, daß es den Diplom-Psychologen vorher »abmahnt« und ihm damit Gelegenheit gibt, »durch Änderung seines Verhaltens in Zukunft eine Kündigung abzuwenden«. In der von der betroffenen evangelischen Landeskirche weiter beanstandeten Teilnahme des Psychologen an der Veranstaltung der Schwulen-Initiative hat das Bundesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit den Vorinstanzen ebenfalls kein vertragswidriges Verhalten des Psychologen gesehen. Diese Initiative wende sich, wie das Bundesarbeitsgericht ausführt, »gegen die öffentliche Diskriminierung der Homosexualität«. Die Teilnahme an Veranstaltungen

²⁸ Aktenzeichen der Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des BAG vom 23. 3. 1984: 2 BvR 856/84.

²⁹ BAG, Urteil vom 30. 6. 1983 – 2 AZR 524/81 –, in: NJW 1984, 1917.

gen mit dieser Zielsetzung könne nicht als ein öffentliches Leben der Homosexualität im Sinne der vorgelegten kirchlichen Stellungnahmen gewertet werden.

An dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist ebenfalls zu kritisieren, daß das staatliche Gericht in der Beurteilung ethisch-religiöser Fragen seine eigenen säkularen Maßstäbe an die Stelle kirchlich-religiöser Wertungen setzt und damit das verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht der Kirche ignoriert und damit die Verfassung verletzt.

10. Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985

Die Klärung der staatskirchenrechtlichen Grundsatzfragen, ob die Arbeitsgerichte bei der Beurteilung und Bewertung von Loyalitätsverletzungen kirchlicher Dienstnehmer, die sich in schwerwiegender Weise zu tragenden Grundsätzen der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre in Widerspruch gesetzt haben, an das theologisch-ekklesiologische Selbstverständnis der Kirchen gebunden sind oder nach kirchenfremden, religiös-indifferenten und säkularen Maßstäben entscheiden können, erfolgte durch das Bundesverfassungsgericht in der Entscheidung über die oben genannten Verfassungsbeschwerden, die gegen die betreffenden Urteile des Bundesarbeitsgerichts und die im Ergebnis mit den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts übereinstimmenden Urteile der Vorinstanzen erhoben worden sind³⁰.

Unter Aufhebung der oben unter Nr. 7 behandelten beiden Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 1982 sowie der vorausgehenden Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf und des Arbeitsgerichts Essen im Falle des an einem Essener katholischen Krankenhaus angestellten Assistenzarztes sowie des oben unter Nr. 8 genannten Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 23. März 1984 und des vorausgehenden Urteils des Landesarbeitsgerichts München vom 9. April 1981 im Falle

³⁰ Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Beschluß vom 4. 6. 1985 (Az.: 2 BvR 1703/83, 1718/83 und 856/84), amtlich veröffentlicht, in: BVerfGE 70, 138–173; abgedruckt u. a. auch, in: Europäische Grundrechte-Zeitschrift (EuGRZ) 1985, 488 ff.; ebenfalls in: Die Öffentliche Verwaltung (DÖV) 1985, 975 ff. Diese Entscheidung ist für das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht von grundsätzlicher Bedeutung und auch für die Zukunft von großer Tragweite. Viele bisher bestehende Unsicherheiten wurden durch diesen Spruch des Bundesverfassungsgerichts beseitigt. Die durch diese Entscheidung herbeigeführte Rechtsklarheit dient auch der Sicherung des gerade auf dem Gebiete des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts notwendigen Rechtsfriedens.

des an einem Münchener katholischen Lehrlingsheim angestellten Buchhalters entschied das Bundesverfassungsgericht, daß

- a) die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts den Kirchen gewährleiste, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen können sich dabei auch der Privatautonomie bedienen, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen und zu regeln. Auf diese Arbeitsverhältnisse findet das staatliche Arbeitsrecht Anwendung; hierbei bleibt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wesentlich. Dies ermöglicht den Kirchen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen.
- b) Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich nach den von der verfaßten Kirche anerkannten Maßstäben. Dabei kommt es, wie das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich hervorgehoben hat, weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen, bei denen die Meinungsbildung von verschiedensten Motiven beeinflußt sein kann, noch auf diejenige breiter Kreise unter den Kirchengliedern oder etwa gar einzelner bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an.
- c) Im Streitfall haben die Arbeitsgerichte die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirchen anerkennt, hierüber selbst zu befinden. Es bleibt danach grundsätzlich den verfaßten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was »die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert«, was »spezifisch kirchliche Aufgaben« sind, was »Nähe« zu ihnen bedeutet, welches die »wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre« sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist.
- d) Auch die Entscheidung darüber, ob und auf welche Weise innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine »Abstufung« der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit. Soweit diese kirchlichen Vorgaben den anerkannten Maßstäben der verfaßten Kirchen Rechnung tragen, was in Zweifelsfällen durch entsprechende gerichtliche Rückfragen bei den zuständigen Kirchenbehörden aufzu-

klären ist, sind die Arbeitsgerichte an sie gebunden³¹. Nur in den Fällen, in denen sich die Gerichte bei Zugrundelegung der kirchlichen Maßstäbe in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung begäben, wie sie im allgemeinen Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes) sowie in dem Begriff der »guten Sitten« (§ 138 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches) und des *order public* (Art. 30 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch) ihren Niederschlag gefunden haben, sind die Arbeitsgerichte an die kirchlichen Vorgaben nicht gebunden³².

- e) Liegt eine Verletzung von Loyalitätspflichten vor, so ist die weitere Frage, ob diese eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigt, nach den kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften der §§ 1 des Kündigungsschutzgesetzes und 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches zu beantworten. Diese Bestimmungen unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne des Art. 137 Abs. 3 Satz 1 der Weimarer Reichsverfassung einer umfassenden arbeitsgerichtlichen Anwendungskompetenz.

Wie das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 4. Juni 1985 festgestellt hat, hat das Bundesarbeitsgericht im Falle des Essener Assistenzarztes »die Schwere und Tragweite des festgestellten Loyalitätsverstoßes zu gering eingeschätzt«³³. Der Arzt habe sich nicht nur in dem Aufruf im »Stern«, sondern später erneut in dem Fernsehinterview, zu einer Zeit, als ihm bereits gekündigt worden war, zu der von der katholischen Kirche abgelehnten Regelung des § 218 des Strafgesetzbuches bekannt und, wie das Bundesarbeitsgericht ausgeführt habe, gegen das von ihr »vertretene absolute Verbot des Schwangerschaftsabbruchs Stellung genommen«. Nach kirchlichem Recht sei die Tötung eines Ungeborenen als Tötung eines unschuldigen Menschen anzusehen; sie stelle ein »schweres Verbrechen« dar, für das der von selbst eintretende Kirchenbann, d. h. die Ausstoßung eines Kirchengliedes aus der Gemeinschaft der Gläubigen angedroht sei³⁴. Es handele sich um eine Lehre, die seit den ersten Jahrhunderten der Kirche bestehe und die das Zweite Vatikanische Konzil bis in die Gegenwart dadurch bekräftigt habe, daß es die Abtreibung als verabscheuungswürdiges Verbrechen bewertet habe. Verfassungsrechtlich sei *dieses* Verständnis der Kirche die maßgebliche Richtschnur für die Beurteilung des gerichtlich festgestellten Loyalitäts-

³¹ BVerfGE 70, 138 (168).

³² Ebenda.

³³ BVerfGE 70, 138 (170).

³⁴ Codex Iuris Canonici von 1917 (CIC/1917), can. 2257 § 1; can. 2350 § 1.

verstoßes des Klägers. Aus dieser Sicht folge, daß der Träger des Essener katholischen Krankenhauses seinen karitativen Aufgaben nicht mehr nachkommen zu können glaube, wenn er einen Arzt weiterbeschäftigen müßte, der öffentlich derart fundamentale Grundsätze der kirchlichen Lehre in Frage gestellt habe. Für den Träger des Krankenhauses erschien das Verhalten des Arztes daher nicht nur aus Gründen seiner Glaubwürdigkeit als kirchliche Einrichtung, auf die das Bundesarbeitsgericht *allein* abgestellt habe, als unannehmbar; der Träger des Krankenhauses, eine Ordensgemeinschaft katholischer Schwestern, sah, wie sich aus ihrem Vortrag ergebe, auch die Vertrauensbasis der Mitarbeiter im Rahmen der Dienstgemeinschaft in Gefahr, deren Wahrung die alsbaldige Beendigung des Arbeitsverhältnisses dienen sollte. Durch seine Äußerungen habe der Kläger gegen Grundpositionen des kirchlichen Verständnisses von der Unantastbarkeit menschlichen Lebens Stellung bezogen und sich, gemessen an kirchlichen Normen, außerhalb der kirchlichen Gemeinschaft gestellt. Das Bundesverfassungsgericht erklärte daher die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Arztes für sozial gerechtfertigt³⁵.

Auch im Falle des Münchener Buchhalters hat, wie das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat, das Bundesarbeitsgericht der »Loyalitätsverletzung« des Klägers nicht das von der Verfassung her gebotene Gewicht beigemessen. Der Kirchenaustritt gehöre nach kirchlichem Recht³⁶ zu den schwersten Vergehen gegen den Glauben und die Einheit der Kirche. Die Kirche betrachte den Ausgetretenen als Abtrünnigen und dem Kirchenbann verfallen³⁷. Der Kirchenaustritt vertrage sich aus der Sicht der Kirche weder mit ihrer Glaubwürdigkeit noch mit der von ihr geforderten vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien. Das Arbeitsverhältnis des Buchhalters sei daher vom Träger dieser Einrichtung, einer katholischen Ordensgemeinschaft, zu Recht gekündigt worden.

Das Bundesarbeitsgericht habe in seinen Entscheidungen »die Bedeutung und Tragweite des Art. 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung verkannt«. Es habe bei seiner Abwägung im Rahmen des Kündigungsschutzrechts dem Selbstverständnis der Kirche »nicht das von der Verfassung geforderte Gewicht beigemessen und damit in verfassungswidriger Weise die Freiheit der Kirche, ihre Angelegenheiten selbständig zu regeln, beschränkt«³⁸.

³⁵ BVerfGE 70, 138 (171 f.)

³⁶ CIC/1917, can. 2314.

³⁷ Ebenda, can. 2314 § 1 n. 1.

³⁸ BVerfGE 70, 138 (172).

II. DAS KOLLEKTIVE KIRCHLICHE DIENST- UND ARBEITSRECHT

Zum Bereich des kollektiven kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts sind bisher lediglich zwei Grundsatzentscheidungen des Bundesarbeitsgerichts ergangen, die in beiden Fällen aufgrund von Verfassungsbeschwerden vom Bundesverfassungsgericht aufgehoben worden sind.

1. Der Begriff einer karitativ-kirchlichen Einrichtung im Sinne des § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes

In dem Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 21. November 1975 ging es um die Frage der Interpretation des § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes. Danach sind »Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen« vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen³⁹.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Begriff der *kirchlichen* karitativen und erzieherischen Einrichtung in seiner Entscheidung vom 21. November 1975 außerordentlich restriktiv ausgelegt. Der Streit entzündete sich hinsichtlich der Frage, ob für das Wilhelm-Anton-Hospital in Goch, einer Stiftung des privaten Rechts, eine Mitarbeitervertretung nach kirchlichem Recht, wie dies das Bistum Münster verlangte, oder ein Betriebsrat, wie dies die betreffende Gewerkschaft forderte, zu bestellen sei. Das Wilhelm-Anton-Hospital in Goch beschäftigte insgesamt ca. 240 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte, einschließlich Ärzte). Die beiden geborenen und ständigen Mitglieder des Kuratoriums sind die jeweiligen Pfarrer der beiden katholischen Kirchengemeinden in Goch. Die übrigen fünf Mitglieder des Kuratoriums werden vom Kuratorium aus den römisch-katholischen Einwohnern der Stadt Goch oder aus dem Einzugsgebiet auf die Dauer von sechs Jahren gewählt. Vorsitzender des Kuratoriums ist der Pfarrer der Kirchengemeinde Sankt Maria Magdalena in Goch. Das Wilhelm-Anton-Hospital ist Mitglied des Caritasverbandes für die Diözese Münster.

Das Bundesarbeitsgericht vertrat in Übereinstimmung mit der Vorinstanz den Standpunkt, daß eine Stiftung des privaten Rechts wie das Wilhelm-Anton-Hospital nur dann eine karitative Einrichtung einer Religionsgemeinschaft im Sinne von § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes sei, wenn die betreffende *Religionsgemeinschaft* einen entscheidenden Einfluß auf die Verwaltung der Stiftung habe. Seien nur *zwei* der insgesamt

³⁹ BAG, Beschluß vom 21. 11. 1975 – 1 ABR 12/75 –, in: NJW 1976, 1165.

sieben Mitglieder des Stiftungskuratoriums Amtsträger der Kirche, so habe diese noch keinen entscheidenden Einfluß auf die Verwaltung der Stiftung. Das Bundesarbeitsgericht gelangte zu dem Ergebnis, daß das Hospital nach § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen sei, da das Wilhelm-Anton-Hospital keine *kirchliche* Stiftung sei. Das Krankenhaus sei damit »betriebsratsfähig«.

Demgegenüber entschied das Bundesverfassungsgericht durch Beschluß vom 11. Oktober 1977, daß nach Art. 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung nicht nur die organisierte Kirche und die rechtlich selbständigen Teile dieser Organisation, sondern *alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform* Objekte sind, bei deren Ordnung und Verwaltung die Kirche grundsätzlich frei ist, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen⁴⁰.

Das Betriebsverfassungsgesetz selbst erweise sich, indem es zugunsten der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen – unbeschadet deren Rechtsform – in § 118 Abs. 2 einen ausdrücklichen Vorbehalt mache, nicht als ein für alle geltendes Gesetz. Es nimmt vielmehr mit dieser Vorschrift »auf das verfassungsrechtlich Gebotene Rücksicht«. Damit hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, daß auch sämtliche rechtlich selbständigen Einrichtungen, die kirchliche Interessen und Zwecke verfolgen, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend der Kirche zu dienen bestimmt sind, von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes frei sind. In ihnen kann somit eine kirchliche Mitarbeitervertretung etabliert werden.

Wie das Bundesverfassungsgericht in dieser zutreffenden und begrüßenswerten Entscheidung weiter feststellt, haben das Landesarbeitsgericht Düsseldorf und später auch das Bundesarbeitsgericht die Bedeutung und die Tragweite der Kirchenfreiheitsgarantie des Art. 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung und die Auswirkung dieser verfassungsrechtlichen Garantie bei der Auslegung des § 118 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes verkannt. Die beiden Gerichte haben mit der Entscheidung, einen Wahlvorstand zum Zwecke der Durchführung der Betriebsratswahl bei dem Wilhelm-

⁴⁰ BVerfG, Beschluß vom 11. 10. 1977, in: BVerfGE 46, 73 (85) = NJW 1978, 581.

Anton-Hospital in Goch zu bestellen, den Art. 140 des Grundgesetzes verletzt.

Besondere Erwähnung in der Begründung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts verdient auch noch der Hinweis darauf, daß das Bundesarbeitsgericht dadurch, daß es verlangt habe, daß im Kuratorium des Wilhelm-Anton-Hospitals in Goch mindestens die Mehrheit der Mitglieder kirchliche Amtsträger, d. h. Kleriker, sein müßten, die neue Einschätzung des Laien in der katholischen Kirche nach dem Zweiten Vatikanischen Konzil außer acht gelassen habe. Laie in der katholischen Theologie nach deren Lehre sei nicht derselbe wie Laie in Zusammenhang mit Laizismus: Der katholische Laie sei nicht der säkularisierte Mensch, der den Taufschein besitze und der kirchlichen Lehre gleichgültig gegenüberstehe. Der Laie ist nach den Beschlüssen des Zweiten Vatikanischen Konzils lebendiges Glied der Kirche mit dem Recht und der Pflicht zur Teilhabe an den Gnadenschätzen der Kirche und an der Verwirklichung des Auftrags der Kirche bei der Verkündigung von Gottes Wort, bei der Sakramentsverwaltung und bei den Diensten der Kirche in der Welt⁴¹.

2. Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter zu kirchlichen Einrichtungen zum Zwecke der Mitgliederwerbung

Ein zweites Mal befaßte sich das Bundesarbeitsgericht mit dem kollektiven kirchlichen Arbeitsrecht in der Entscheidung vom 14. Februar 1978, in der dieses Gericht im Falle der Orthopädischen Anstalten Volmarstein, Rehabilitationszentrum, Heil-, Lehr- und Pflegeanstalten für Körperbehinderte, einer Einrichtung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen mit etwa 900 Beschäftigten, die folgende Feststellung getroffen hat: Sind bei einer kirchlichen Einrichtung beschäftigte Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, dann darf der kirchliche Arbeitgeber die Gewerkschaften nicht daran hindern, dort *durch betriebsfremde Beauftragte aufzutreten*, um ihre Mitglieder zu unterstützen, sie und andere Arbeitnehmer zu informieren sowie neue Mitglieder zu werben. Bei Werbung und Information muß auf die besondere Eigenart der Betriebe, deren Arbeit unter geistlich-religiösem Auftrag steht, Rücksicht genommen werden⁴².

Die Klägerin im Ausgangsverfahren dieses Rechtsstreits, die Gewerkschaft ÖTV, war der Auffassung, daß ihr unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes, also aus dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit, ein

⁴¹ BVerfGE 46, 73 (92) = NJW 1978, 582.

⁴² BAG, Urteil vom 14. 2. 1978 – 1 AZR 280/77 –, in: NJW 1979, 1844.

Recht auf Information und Werbung unter den Mitarbeitern der Orthopädischen Anstalten Volmarstein zustehe. Auch die Kirche müsse dieses aus Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes folgende Recht auf koalitionsmäßige Betätigung beachten. Dieses Recht habe Vorrang vor dem Recht der Kirchen auf selbständige Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten. Das zuständige Arbeitsgericht hatte die Klage der ÖTV in richtiger Würdigung der Kirchenfreiheitsgarantie des Grundgesetzes abgewiesen; das Landesarbeitsgericht und das Bundesarbeitsgericht hatten der Klage stattgegeben und sich der Rechtsauffassung der ÖTV angeschlossen.

Es kam der Gewerkschaft ÖTV bei ihrer Klage darauf an, daß ihr das Anbringen und Verteilen von Plakaten, Flugblättern, Werbe- und Informationsschriften und der Zutritt zum Zwecke der Information und der Betreuung von Mitarbeitern der Anstalten und zur Werbung neuer Mitglieder gestattet sei, soweit die Kontaktaufnahme mit den Mitarbeitern der beklagten Orthopädischen Anstalten Volmarstein außerhalb der Arbeitszeit geschehe.

Das Bundesverfassungsgericht hat durch Beschluß vom 17. Februar 1981 auf die Verfassungsbeschwerde der Orthopädischen Anstalten Volmarstein hin das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14. 2. 1978 und das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. 1. 1977 aufgehoben. Es hat seine Entscheidung damit begründet, daß diese Urteile das verfassungsmäßige Recht der Orthopädischen Anstalten Volmarstein aus Art. 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung verletzen. Das Bundesverfassungsgericht hat dabei festgestellt, daß den Gewerkschaften nicht das Recht zusteht, in karitativen Einrichtungen der Kirchen durch Gewerkschaftsbeauftragte, *die in den betreffenden Einrichtungen selbst nicht beschäftigt sind*, zu informieren, zu werben und Mitglieder zu betreuen⁴³.

Die Gewerkschaft ÖTV, der vom Bundesverfassungsgericht Gelegenheit zu einer Äußerung gegeben worden war, hatte die Notwendigkeit des Zutritts betriebsfremder Gewerkschaftsangehöriger zu kirchlichen Einrichtungen damit begründet, daß eine lediglich von betriebsangehörigen Gewerkschaftsbeauftragten ausgeübte Betreuung, Informations- und Werbetätigkeit nicht ausreichend sei. Nur ein externer Gewerkschafts-

⁴³ BVerfG, Beschluß vom 17. 2. 1981 – 2 BvR 384/78 –, in: BVerfGE 57, 220 = NJW 1981, 1829; vgl. hierzu die Dokumentation »Informationen zur Verfassungsbeschwerde der Orthopädischen Anstalten Volmarstein«, hrsg. von Lothar Schöppe, Justitiar, im Auftrag des Vorstandes des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen – Landesverband der Inneren Mission e.V., Friesenring 34, 4400 Münster, (Münster 1979).

beauftragter besitze nämlich die Schulung, die Erfahrung und das Wissen, um im Betrieb effektive Gewerkschaftsarbeit zu leisten. Nur er habe auch die dazu erforderliche Unabhängigkeit und die hierzu notwendige Zeit. Durch Verweisung der Gewerkschaft auf die Möglichkeit der Beauftragung *betriebsinterner* Gewerkschaftsangehöriger werde der Kernbereich der durch Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes geschützten Betätigungsfreiheit verletzt⁴⁴.

Im einzelnen hat das Bundesverfassungsgericht seine Entscheidung u. a. auch mit dem Argument begründet, daß die individuelle und die kollektive Glaubens- und Weltanschauungsfreiheit auf verfassungsrechtlicher Ebene Wirkungen im Rechtsraum gegenüber Dritten zu entfalten vermögen; ebenso sei auch die von der Verfassung gewährleistete Freiheit der Vereinigung zu Religionsgemeinschaften und die Gewährleistung der Eigenständigkeit dieser Gesellschaften und ihrer Einrichtungen bei der Beurteilung von Rechtsbeziehungen zu berücksichtigen, die das kirchliche Selbstbestimmungsrecht berühren. Beide Gewährleistungen entstammten einem vom Verfassungsgeber anerkannten unantastbaren Freiheitsraum, der nicht etwa vom Staat zur Verfügung gestellt oder von ihm abgeleitet sei⁴⁵.

Der den Kirchen durch das Grundrecht der Religionsfreiheit und die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistete Freiraum schränkt auch den Aktionsbereich gewerkschaftlicher Interessen und gewerkschaftlicher Macht ein. Wörtlich erklärt hierzu das Bundesverfassungsgericht: »Der durch das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der ihnen zugeordneten Einrichtungen gewährleistete Freiraum wirkt sich auch auf die Gestaltung des Rechtsverhältnisses zwischen der Beschwerdeführerin in ihrer Eigenschaft als kirchliche Einrichtung und der Gewerkschaft ÖTV aus.«⁴⁶

Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes sei kein »für alle geltendes Gesetz« im Sinne von Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung, das das Selbstbestimmungsrecht der Kirche in ihren eigenen Angelegenheiten einzuschränken vermöchte.

Im übrigen könnten sich die Koalitionen, d. h. die Gewerkschaften, bei kirchlichen Einrichtungen nicht nur den Betriebsangehörigen gegenüber *aufserbetrieblich* uneingeschränkt betätigen; sie könnten durch ihre zur Betriebschaft zählenden Mitglieder auch *innerbetrieblich* die ihrem Fortbe-

⁴⁴ BVerfGE 57, 239.

⁴⁵ Ebenda, 244 = NJW 1981, 1830.

⁴⁶ Ebenda.

stand dienenden Rechte wahrnehmen. »Daß externe Gewerkschaftsbeauftragte möglicherweise infolge größerer Unabhängigkeit, vermehrt zur Verfügung stehender Zeit und etwa besserer Schulung effektivere Gewerkschaftsarbeit zu leisten vermögen, erfordert nicht von Verfassungen wegen ihren Einsatz im Betrieb selbst«, erklärt das Bundesverfassungsgericht abschließend⁴⁷.

Mit dieser Entscheidung wird das Bundesverfassungsgericht der in Art. 4 Abs. 1 und 2 des Grundgesetzes gewährleisteten korporativen Religionsfreiheit und der in Art. 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung garantierten Freiheit der Kirche in ihren eigenen Angelegenheiten auf dem Gebiete des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts in vollem Umfang und in begrüßenswerter Weise gerecht.

⁴⁷ BVerfGE 57, 247 = NJW 1981, 1830.