

Manfred Bruns

Bundesanwalt beim Bundesgerichtshof a.D.

24. Juni 2014

Lessingstrasse 37i
76135 Karlsruhe
Tel: 0721 831 79 53
Fax 0721 831 79 55
eMail: Bruns-
Karlsruhe@email.de

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Fortentwicklung des Meldewesens - BT-Drucksache 18/1284

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich beschränke mich in meiner Stellungnahme auf die **Mitteilung des Familienstandes „zweite Eheschließung“** (Wiederverheiratung Geschiedener) und **des Familienstandes „Lebenspartnerschaft“** an öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften.

1. Wiederverheiratete Geschiedene, Lebenspartner und das Melderecht

Die Mitteilung des Familienstandes „zweite Eheschließung“ an öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften ist schon jetzt im Gesetz zur Fortentwicklung des Meldewesens vorgesehen (§ 42 Abs. 1 Nr. 13 MeldFortG). Die Mitteilung des Familienstandes „Lebenspartnerschaft“ soll durch Art. 1 Buchst. d des Gesetzentwurfs in § 42 MeldFortG eingefügt werden.

In dem zurzeit geltenden Melderechtsrahmengesetz (§ 19 Abs. 1 Nr. 11 MRRG) und in den Meldegesetzen der Bundesländer ist schon jetzt vorgesehen, dass sowohl der Familienstand „zweite Eheschließung“ als auch der Familienstand „Lebenspartnerschaft“ den öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften mitzuteilen sind.

1.1. Das Informationsinteresse der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften

Nach § 42 Abs. 1 i.V.m. § 34 Abs. 1 MeldFortG bzw. nach § 19 Abs. 1 i.V.m. § 18 Abs. 1 Satz 1 MRRG ist die Übermittlung der Meldedaten an die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften nur zulässig, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Nach Art. 140 GG i.V.m. 137 Abs. 6 WRV sind öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften berechtigt, auf Grund der bürgerlichen Steuerlisten nach Maßgabe der landesrechtlichen Bestimmungen Steuern zu erheben. Um dieses Recht ausüben zu können, benötigen die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften die Meldedaten ihrer Mitglieder.

Dagegen vermag das Informationsinteresse der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften zur Erfüllung ihrer seelsorgerischen, diakonisch-karitativen und kulturellen Arbeit die Offenlegungspflicht nicht zu rechtfertigen. Denn eine solche Zweckbestimmung ist weder bestimmt genug, noch ist die Kenntnis dieses Datums für die genannten Zwecke erforderlich.

1.2. Schutzwürdige Interessen der Mitglieder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften

§ 8 MeldFortG bzw. § 6 MRRG bestimmen:

„Schutzwürdige Interessen der betroffenen Person dürfen durch die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten nicht beeinträchtigt werden. Schutzwürdige Interessen werden insbesondere beeinträchtigt, wenn die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung, gemessen an ihrer Eignung und ihrer Erforderlichkeit zu dem vorgesehenen Zweck, die betroffene Person unverhältnismäßig belastet. Die Prüfung, ob schutzwürdige Interessen der betroffenen Person beeinträchtigt werden, entfällt, falls die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung durch Rechtsvorschrift vorgeschrieben ist.“

Durch die Mitteilung des Familienstandes „zweite Eheschließung“ und „Lebenspartnerschaft“ an die Katholische Kirche werden die schutzwürdigen Belange der Beschäftigten in katholischen Einrichtungen unverhältnismäßig belastet, weil die Katholische Kirche Beschäftigte entlässt, die nach einer Scheidung eine zweite Ehe eingehen oder die eine Lebenspartnerschaft begründen.

Das hindert aber die Mitteilung des Familienstandes „zweite Eheschließung“ an die Katholische Kirche nicht, weil diese Mitteilung durch das MeldFortG und das MRRG vorgeschrieben ist. Dasselbe würde in Zukunft auch für den Familienstand „Lebenspartnerschaft“ gelten, wenn das MeldFortG entsprechend ergänzt wird, wie das der Gesetzentwurf vorsieht.

1.3. Auskunftssperren

Die Beschäftigten in Einrichtungen der Katholischen Kirche haben in solchen Fällen nur die Möglichkeit, nach § 51 MeldFortG bzw. nach § 21 Abs. 5 MRRG die Eintragung einer Auskunftssperre in das Melderegister zu beantragen.

Es ist allgemein anerkannt, dass die Gefahr des Verlustes des Arbeitsplatzes „schutzwürdige Interessen“ der Betroffenen im Sinne dieser Vorschriften beeinträchtigen und dass dies die Eintragung von Auskunftssperren rechtfertigt.

Der „Lesben- und Schwulenverband in Deutschland“ (LSVD) rät allen Lesben und Schwulen, die in Einrichtungen der katholischen Kirche beschäftigt sind und die eine Lebenspartnerschaft eingegangen sind oder eingehen wollen, die Eintragung solcher Auskunftssperren bei den Meldebehörden zu beantragen. Den Anträgen wird ohne weiteres stattgegeben.

Allerdings werden die Auskunftssperren auf zwei Jahre befristet (§ 51 Abs. 4 MeldFortG bzw. § 21 Abs. 5 MRRG). Die Betroffenen müssen deshalb den Antrag auf Eintragung einer Auskunftssperre alle zwei Jahre wiederholen.

Außerdem rät der LSVD in solchen Fällen dazu, beim Finanzamt nach §§ 2 Abs. 8, 38b Abs. 3 EStG den Antrag auf Beibehaltung der Steuerklasse I für Ledige zu stellen. Diese Möglichkeit gibt es seit dem 01.01.2012, weil der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in der Sache Schüth gegen Deutschland (1620/03, NZA 2011/279) gerügt hatte:

„dass der Arbeitnehmer wegen des Lohnsteuerkartensystems nicht in der Lage ist, gegenüber seinem Arbeitgeber Ereignisse zu verheimlichen, die seinen Personenstand betreffen, wie eine Scheidung oder die Geburt eines Kindes. Somit wird ein Ereignis, das möglicherweise einen Loyalitätsverstoß darstellt, dem kirchlichen Arbeitgeber in jedem Fall zur Kenntnis gebracht, auch wenn der Fall nicht in die Medien gelangte oder öffentliche Auswirkungen hatte“.

2. Schonender Ausgleich der kollidierenden Interessen

Die geltenden und geplanten Vorschriften über die Datenübermittlung an öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften sollen gewährleisten, dass diesen alle Meldedaten ihrer Mitglieder übermittelt werden, die sie für Zwecke der Steuererhebung benötigen.

§ 42 MeldFortG und § 19 MRRG sehen aber nicht ausdrücklich vor, dass die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften die ihnen von den Meldebehörden übermittelten Daten nur für Zwecke der Steuererhebung verwenden dürfen. Es wird lediglich gesagt, dass die Datenübermittlung nur zulässig ist, wenn sichergestellt ist, dass beim Datenempfänger ausreichende Maßnahmen zum Datenschutz getroffen sind (§ 42 Abs. 5 MeldFortG bzw. § 19 Abs. 3 MRRG).

Das reicht nicht aus. Die Betroffenen müssen durch das MeldFortG besser davor geschützt werden, dass die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften die ihnen zum Zwecke der Steuererhebung übermittelten Meldedaten ihrer Mitglieder dazu verwenden, diese wegen ihres Lebenswandels zu disziplinieren.

Konkret geht es dabei um die Beschäftigten in Einrichtungen der Katholischen Kirche, weil diese Mitarbeiter entlässt, die nach einer Scheidung wieder heiraten oder die eine Lebenspartnerschaft eingehen.

2. Kündigung von Beschäftigten wegen Eingehung einer zweiten Ehe nach einer Scheidung

Ob die Kündigung von Beschäftigten wegen Eingehung einer zweiten Ehe sozial ungerechtfertigt und deshalb rechtsunwirksam ist (§ 1 Abs. 1 KSchG), hängt nach der neuen Rechtsprechung des EGMR und des BAG (siehe unten Abschnitt 3.4 und 3.5) von einer Abwägung des Grundrechts der Eheschließungsfreiheit der Beschäftigten (Art. 6 Abs. 1 GG) und ihrem Menschenrecht auf Achtung ihres Familienlebens (Art. 8 Abs. 1 EMRK) einerseits und dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV) andererseits ab. Entscheidend sind insoweit die Einzelumstände.

3. Kündigungen von Beschäftigten wegen Eingehung einer Lebenspartnerschaft

3.1. Die Richtlinie 2000/78/EG und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Nach Art 4 Abs. 2 Satz 1 Richtlinie 2000/78/EG ist den Kirchen eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung erlaubt, **„wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten**

oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts **des Ethos der Organisation** darstellt“.

§ 9 Abs. 1 AGG formuliert dagegen, dass den Kirchen eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung erlaubt ist, „wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung **des Selbstverständnisses** der jeweiligen Religionsgesellschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht **oder** nach der **Art der Tätigkeit** eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“

Die beiden Vorschriften unterscheiden sich durch das Wort „oder“, das auf Drängen der Kirchen in § 9 Abs. 1 AGG zusätzlich eingefügt worden ist.

Während nach Art. 4 Abs. 2 Satz 1 RL 2000/78/EG nicht nur der „Ethos der Organisation“ maßgebend ist, sondern auch, wie der Ethos in der betreffenden Einrichtung befolgt und angewandt wird, **kommt es nach § 9 Abs. 1 AGG nur noch auf das "Selbstverständnis" der Kirchen an. Wie sie in ihren Einrichtungen damit umgehen, ist dagegen unerheblich.**

Die Kündigungen wegen der Eingehung einer Lebenspartnerschaft erfolgen jedoch nicht wegen der Religion der Betroffenen, sondern wegen eines Verstoßes gegen eine Moralvorschrift der Katholischen Kirche. **Ihre Rechtfertigung beurteilt sich deshalb nicht nach § 9 AGG, sondern nach den allgemeinen Vorschriften des AGG.**

§ 3 Abs. 1 und 2 AGG unterscheiden zwischen unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen. Wenn Lesben und Schwule von der Katholischen Kirche wegen der Eingehung einer Lebenspartnerschaft entlassen werden, stellt das im Vergleich zu Ehegatten, die wegen der Eingehung einer Ehe nicht entlassen werden, eine unmittelbare Benachteiligung der Leben und Schwule wegen ihrer sexuellen Identität dar. Das ergibt sich aus den Urteilen des Europäischen Gerichtshofs in den Rechtssachen Maruko vom 01.04.2008 (C-267/06, NJW 2008, 1649), Römer vom 10.05.2011 (C-147/08, NZA 2011, 557) und Hay vom 12.12.2013 (C-267/12, NZA 2014, 153)

Solche **unmittelbaren Benachteiligungen wegen der sexuellen Identität** sind nach § 8 Abs. 1 AGG „zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist“. Es liegt auf der Hand, dass nach dieser Bestimmung eine Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen nicht möglich ist. Die heterosexuelle Ausrichtung ist für eine Beschäftigung in katholischen Einrichtungen keine "wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung".

Die Kirchen berufen sich demgegenüber auf Art. 9 Abs. 2 AGG. Danach können die Kirchen und die ihnen zugeordneten Organisationen "von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen". Aber diese Vorschrift bezieht sich nur auf das "Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung", also auf § 9 Abs. 1 AGG. Deshalb darf ein Verhalten, das nach § 8 Abs. 1 AGG zulässig ist, nicht in Loyalitätsverletzungen umgedeutet werden. In Art. 4 Abs. 2 Satz 1 RL

2000/78/EG wird das durch den Zusatz ausgedrückt: "sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im Übrigen eingehalten werden".

Zu dieser Streitfrage gibt es noch keine obergerichtliche Rechtsprechung.

3.2. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Die jetzige Fassung von § 9 Abs. 1 GG entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Selbstbestimmungsrecht der Kirchen.

Diese Rechtsprechung unterscheidet zwischen den katholischen Klerikern, Kirchenbeamten und Ordensangehörigen sowie den evangelischen Pfarrer, Kirchenbeamten und Diakonissen einerseits und **den sonstigen Beschäftigten der Kirchen** andererseits.

Für die erste Gruppe gilt ausschließlich kirchliches Recht. **Sie können sich weder auf Art. 3 Abs. 1 GG noch auf das AGG berufen.** Nach - allerdings umstrittener Ansicht - können sie gegen ihre Ungleichbehandlung auch nicht vor den staatlichen Gerichten, sondern nur vor den kirchlichen Gerichten klagen.

Für die sonstigen Beschäftigten der Kirchen gilt das Arbeitsrecht. Diese Personengruppe ist sehr groß, da zum Bereich der Kirchen nicht nur die eigentlichen Kirchenverwaltungen und ihre rechtlich selbständigen Teile gehören, sondern auch alle sonstigen Einrichtungen, die den Kirchen zugeordnet sind. Demgemäß zählen zu den sonstigen Beschäftigten der Kirchen nicht nur die Vikare, Diakone, Pastoralassistenten und Gemeindereferenten im Angestelltenverhältnis, sondern auch die Beschäftigten in den Einrichtungen der Caritas, der Inneren Mission und der Diakonie, in den kirchlichen Kindergärten und Kindertagesstätten, in den Krankenhäusern, Alters- und Pflegeheimen, in den Privatschulen, Internaten und Ferienheimen sowie bei den Kirchenzeitungen. **Für sie gilt zwar das normale Arbeitsrecht, aber mit erheblichen Abweichungen.**

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (vgl. insbesondere Beschl. v. 04.06.1985, 2 BvR 1703/83 u.a., BVerfGE 70, 138) darf bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit von Kündigungen **das den Kirchen gewährte Selbstbestimmungsrecht nicht außer Betracht bleiben.** Es berechtigt die Kirchen, ihren Mitarbeitern die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und zu verlangen, dass sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus ihrer Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenmitglied obliegen. Deshalb enthalten die Arbeitsverträge üblicherweise besondere Klauseln, durch die den Mitarbeitern die Pflicht auferlegt wird, ihre persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der betreffenden Kirche auszurichten.

Aus dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen leitet das Bundesverfassungsgericht ferner ab, **dass nicht die staatlichen Gerichte, sondern allein die Kirchen darüber zu entscheiden haben,** welches die tragenden Grundsätze ihrer Glaubens- und Sittenlehre sind, welche davon arbeitsvertraglich auch im außerdienstlichen Bereich eingehalten werden müssen und was als schwerer Verstoß gegen

diese Grundsätze anzusehen ist. Handelt es sich danach um einen Verstoß gegen Grundpflichten, die jedes Mitglied der Kirche zu erfüllen hat, rechtfertigt das die Kündigung auch solcher **Arbeitnehmer, die nicht mit geistig-religiösen Verkündigungsaufgaben betraut sind**. Dazu zählen z.B. der Kirchenaustritt und das öffentliche Eintreten von Mitarbeitern katholischer Einrichtungen für die Legalisierung der Abtreibung.

3.3. Art. 17 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union

Ob sich die Kirchen gemäß § 9 Abs. 1 AGG weiterhin auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts berufen können oder ob sie sich entgegenhalten lassen müssen, dass § 9 Abs. 1 AGG mit Art 4 Abs. 2 Satz 1 RL 2000/78/EG nicht zu vereinbaren ist, so dass es auch auf die tatsächliche Handhabung ihres Selbstverständnisses in ihren Einrichtungen ankommt, **ist obergerichtlich noch nicht geklärt**.

Nach der Richtlinie kann sich z.B. ein wegen Kirchenaustritts gekündigter Krankenpfleger darauf berufen, dass die Kirche in seinem Krankenhaus mehrere Ärzte beschäftigt, die keiner Kirche angehören oder Moslems sind und dass seine Tätigkeit demgegenüber so untergeordnet ist, dass die Glaubwürdigkeit der Kirche durch seinen Kirchenaustritt nicht berührt wird, zumal da er diesen als Privatsache behandelt und darüber mit anderen nicht spricht. Nach dem AGG ist dagegen dieses Vorbringen unerheblich.

Die Kirchen berufen sich auf den Erwägungsgrund 24 der Richtlinie 2000/78/EG. Er lautet:

„Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.“

Diese sogenannte Kirchenerklärung ist durch den Lissabonner Vertrag als Art. 17 in den „Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union“ aufgenommen worden. Art. 17 lautet:

- „(1) Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht.
- (2) Die Union achtet in gleicher Weise den Status, den weltanschauliche Gemeinschaften nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften genießen.
- (3) Die Union pflegt mit diesen Kirchen und Gemeinschaften in Anerkennung ihrer Identität und ihres besonderen Beitrags einen offenen, transparenten und regelmäßigen Dialog.“

Da Art 17 AEUV Verfassungsrang hat, muss Art 4 Abs. 2 Satz 1 RL 2000/78/EG so ausgelegt werden, dass er mit Art 17 vereinbar ist.

3.4. Die Rechtsprechung des EGMR

Der Streit über die Vereinbarkeit von Art 9 AGG mit Art. 4 Abs. 2 RL hat sich inzwischen durch die Urteile des EGMR vom 23.09.2010 in den Sachen *Obst gegen Deutschland* (425/03, NZA 2011, 277) und *Schüth gegen Deutschland* (1620/03, NZA 2011/279) **erledigt**. Der EGMR hat entschieden, dass die Kirchen bei der Kündigung von Kirchenangestellten wegen Ehebruchs zwischen den Rechten beider Parteien abwägen müssen.

Im Fall *Obst* hat der EGMR die Kündigung gebilligt. Herr *Obst* war in der Mormonenkirche als Gebietsdirektor Europa mit einem Monatsgehalt von ca. 5000,00 € beschäftigt. Seine Kirche hatte ihm wegen einer "eheblicherischen" Liaison gekündigt. Bei den Mormonen gilt Ehebruch als "die gräulichste aller Sünden".

Im Fall *Schüth* hat der ERGMR die Kündigung dagegen missbilligt. Herr *Schüth* war im Zeitpunkt der Kündigung schon 14 Jahre lang als Organist und Chorleiter bei einer katholischen Kirchengemeinde tätig. Nachdem seine Ehe zerbrochen war, ging er mit einer anderen Frau eine neue eheähnliche Beziehung ein und wurde Vater eines nichtehelichen Kindes. Als das bekannt wurde, kündigte ihm die Kirchengemeinde.

3.5. Die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Dem hat sich das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 08.09.2011 angeschlossen (2 AZR 543/10, BAGE 139, 144). Es ging in dem Urteil um die Kündigung des Chefarztes einer katholischen Klinik wegen Wiederverheiratung. Sie rechtfertigt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht in jedem Fall eine ordentliche Kündigung. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden:

"Auch bei Kündigungen wegen Enttäuschung der berechtigten Loyalitätserwartungen eines kirchlichen Arbeitgebers kann die stets erforderliche Interessenabwägung im Einzelfall zu dem Ergebnis führen, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zumutbar und die Kündigung deshalb unwirksam ist. Abzuwägen sind das Selbstverständnis der Kirchen einerseits und das Recht des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens andererseits."

Nach dem Urteil fällt bei der Abwägung im konkreten Fall ins Gewicht, dass die Beklagte selbst sowohl in ihrer Grundordnung als auch in ihrer Praxis auf ein durchgehend und ausnahmslos der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verpflichtetes Lebenszeugnis ihrer leitenden Mitarbeiter verzichtet. Das zeigt sich sowohl an der Beschäftigung nichtkatholischer, wiederverheirateter Chefarzte als auch an der Hinnahme des nach dem Arbeitsvertrag an sich untersagten Lebens des Klägers in nichtehelicher Gemeinschaft von 2006 bis 2008. Zu berücksichtigen war ferner, dass der Kläger zu den Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre nach wie vor steht und an ihren Anforderungen nur aus einem dem innersten Bezirk seines Privatlebens zuzurechnenden Umstand scheiterte. Bei dieser Lage war auch der ebenfalls grundrechtlich geschützte Wunsch des

Klägers und seiner jetzigen Ehefrau zu achten, in einer nach den Maßstäben des bürgerlichen Rechts geordneten Ehe zusammenleben zu dürfen.

3.6. Mögliche Reaktionen des Bundesverfassungsgerichts

Das Bundesverfassungsgericht hatte noch keine Gelegenheit sich mit der Frage auseinanderzusetzen, ob es angesichts der Entscheidungen des EGMR an seiner Grundsatzentscheidung aus dem Jahre 1985 festhalten will.

Das ist nicht zu erwarten. Das Bundesverfassungsgericht hat in einem Urteil vom 04.05.2011 (2 BvR 2365/09 u.a., BVerfGE 128, 326) zu der Frage des Verhältnisses zwischen dem Grundgesetz und der Europäischen Konvention für Menschenrechte folgende Auffassung vertreten:

„Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, die neue Aspekte für die Auslegung des Grundgesetzes enthalten, stehen rechtserheblichen Änderungen gleich, die zu einer Überwindung der Rechtskraft einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts führen können.

Die Europäische Menschenrechtskonvention steht zwar innerstaatlich im Rang unter dem Grundgesetz. Die Bestimmungen des Grundgesetzes sind jedoch völkerrechtsfreundlich auszulegen. Der Konventionstext und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte dienen auf der Ebene des Verfassungsrechts als Auslegungshilfen für die Bestimmung von Inhalt und Reichweite von Grundrechten und rechtsstaatlichen Grundsätzen des Grundgesetzes (BVerfGE 74, 358 <370>; stRspr).

Die völkerrechtsfreundliche Auslegung erfordert keine schematische Parallelisierung der Aussagen des Grundgesetzes mit denen der Europäischen Menschenrechtskonvention (vgl. BVerfGE 111, 307 <323 ff.>).

Grenzen der völkerrechtsfreundlichen Auslegung ergeben sich aus dem Grundgesetz. Die Berücksichtigung der Europäischen Menschenrechtskonvention darf nicht dazu führen, dass der Grundrechtsschutz nach dem Grundgesetz eingeschränkt wird; das schließt auch die Europäische Menschenrechtskonvention selbst aus (vgl. Art. 53 EMRK). Dieses Rezeptionshemmnis kann vor allem in mehrpoligen Grundrechtsverhältnissen relevant werden, in denen das „Mehr“ an Freiheit für den einen Grundrechtsträger zugleich ein „Weniger“ für den anderen bedeutet. Die Möglichkeiten einer völkerrechtsfreundlichen Auslegung enden dort, wo diese nach den anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung und Verfassungsinterpretation nicht mehr vertretbar erscheint.

Das Bundesverfassungsgericht hat bisher offene Konflikte mit dem EGMR und dem EuGH immer vermieden.

Ich gehe deshalb davon aus, dass es das auch bei der Abwägung des Selbstbestimmungsrecht der Katholischen Kirche einerseits und dem Recht ihrer Beschäftigten tun wird, nach den Maßstäben des bürgerlichen Rechts in einer geordneten Ehe oder Lebenspartnerschaft zusammenleben zu dürfen.

4. Die derzeitige Praxis der Katholischen Kirche

Ich bearbeite für den LSVD alle Anfragen von Ratsuchenden in rechtlichen Angelegenheiten. Bei mir gehen jeden Monat mehrere Anfragen von Lesben und

Schwulen ein, die bei katholischen Einrichtungen beschäftigt sind oder sich dort bewerben wollen, und die Angst vor einer Ablehnung ihrer Bewerbung oder vor einer Kündigung haben, weil sie verpartnert sind oder sich verpartnern möchten. Für die Beurteilung dieser Fälle ist es wesentlich, wie die betreffende Einrichtung mit Mitarbeitern umgeht, deren Lebenswandel nicht den katholischen Moralvorstellungen entspricht. Deshalb empfehle ich den Betroffenen, das gründlich zu recherchieren. Infolgedessen habe ich einen guten Einblick in die derzeitige Kündigungspraxis der Katholischen Kirche.

4.1. Die Eingehung einer zweiten Ehe nach einer Scheidung

Die Eingehung einer zweiten Ehe nach einer Scheidung wird von den katholischen Arbeitgebern meist geduldet. Zur Kündigung kommt es nur, wenn ein fundamentalistisch eingestellter Pfarrer auf der Kündigung besteht.

Typisch dafür ist der schon erwähnte Fall Schüth. Der Kündigungsschutzprozess ist seit 14 Jahre anhängig. Obwohl Herr Schüth beim EGMR obsiegt hatte, ist er nicht wieder eingestellt worden. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf durch Urteil vom 05.06.2014 gebilligt (11 Sa 1484/13). Da das Landesarbeitsgericht die Revision gegen sein Urteil zugelassen hat, wird der Rechtsstreit wohl noch einige Jahre weitergehen.

Zur Kündigung kommt es nach meinen Beobachtungen außerdem, wenn z.B. ein katholisches Krankenhaus eine Abteilung schließen und den Chefarzt loswerden will.

4.2. Die Eingehung einer Lebenspartnerschaft

4.2.1. Die Erklärung des Ständigen Rats der Deutschen Bischofskonferenz"

Der „Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz“ hat am 24.06.2002 in einer „Erklärung zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitätsobliegenheiten nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ festgestellt:

"Das neu geschaffene Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft nach dem 'Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16. Februar 2001 (BGBl I S. 266)' 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, wie sie ihnen nach Artikel 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der geltenden Fassung auferlegt sind.

Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ist deshalb ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Artikel 5 Abs. 2 der o.g. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, der die dort geregelten Rechtsfolgen nach sich zieht."

Diese Erklärung ist von allen deutschen Bischöfen in ihren Amtsblättern "**als authentische Interpretation**" der "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" vom 22.09.1993 (NJW 1994, 1394) veröffentlicht worden. Die Arbeitsgerichte müssen deshalb aufgrund dieser Erklärung davon ausgehen, dass die Eingehung einer Lebenspartnerschaft einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß i.S.v. **Art. 5 Abs. 2 der Grundordnung** darstellt, der eine Kündigungen rechtfertigt.

Nach **Artikel 5 Abs. 3 der Grundordnung** schließt ein solcher „schwerwiegender Loyalitätsverstoß“ die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn er „begangen wird von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind. Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen“.

Für die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hängt nach **Artikel 5 Abs. 4 der Grundordnung** „die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.“

Das stimmt mit der oben erwähnten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und des Bundesarbeitsgerichts überein.

4.2.2. Die tatsächliche Praxis der Katholischen Kirche

Tatsächlich kündigen die Leitungen vieler katholischer Einrichtungen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz Eingehung einer Lebenspartnerschaft nicht. Aber wenn das ein missgünstiges Gemeindemitglied, eine gekränkte Kollegin oder ein gekränkter Kollege mitbekommt und der Bistumsleitung meldet, ist eine Kündigung nicht mehr zu vermeiden.

Nach der Lehre der Katholischen Kirche müssen Homosexuelle lebenslang keusch leben und dürfen keine Partnerschaft eingehen. Dieses Zwangszölibat überfordert die meisten Lesben und Schwulen. Irgendwann verlieben sie sich und beginnen eine Partnerschaft. Wenn sie in einer katholischen Einrichtung tätig sind, leben sie zunächst aus Angst vor Entlassung unverbindlich zusammen. Aber nach einigen Jahren haben sie das Bedürfnis, sich gegenseitig rechtlich abzusichern (Hinterbliebenenversorgung, Erbrecht, Erbschaftsteuer usw.). Ich rate ihnen dann, keine Hochzeit zu feiern, niemand von der Verpartnerung zu erzählen, bei den Melde- und Standesämtern Sperrvermerke eintragen zu lassen und bei den Finanzämtern zu beantragen, dass sie die Steuerklasse I behalten. Praktisch müssen sich diese Lebenspartner wieder so tarnen und verstecken wie in früheren Zeiten staatlicher Verfolgung.

Ich habe mehrere Erzieherinnen als Beistand begleitet, die in katholischen Kindergärten tätig sind. Sie sind entlassen worden, weil sie ein Kind geboren und deshalb ihre Frau geheiratet haben. Die Katholische Kirche hätte sie weiter beschäftigt, wenn sie sich bereit erklärt hätten, sich von ihrer Frau scheiden zu lassen und ihr Kind als alleinerziehende Mutter großzuziehen. Dazu waren die Frauen natürlich nicht bereit.

Ein 60jähriger Studienrat, der schon 30 Jahre an einem katholischen Privat-Gymnasium tätig war, sollte entlassen werden, weil er seinen langjährigen Lebensgefährten wegen der Hinterbliebenenversorgung und im Hinblick auf die hohe Erbschaftsteuer für Ledige geheiratet hatte.

In drei Verfahren, die ich begleitet haben, hat sich die Kölner Katholische Zusatzversorgungskasse geweigert, dem hinterbliebenen Lebenspartner die betriebliche Hinterbliebenenrente auszuzahlen, weil die verstorbene Arbeitnehmerin durch die heimliche Eingehung einer Lebenspartnerschaft gegen fundamentale Moralvorschriften verstoßen hätte.

Das sind nur einige der Verfahren, mit denen ich in den letzten Jahren fortlaufend befasst war.

Wir konnten in allen Kündigungsfällen, die ich als Beistand begleitet habe, nachweisen, dass die Leitungen der Einrichtungen nicht gegen Beschäftigte eingeschritten waren, die ohne Heirat wie ein Ehepaar zusammenlebten. In einigen Fällen hatten die Leitungen außerdem Beschäftigten nicht gekündigt, die nach der Scheidung ihrer Ehe eine neue Ehe eingegangen waren oder die ihre Kinder nicht taufen lassen. Wir konnten daher in allen Fällen geltend machen, dass die Kündigungen diskriminierend waren, weil die katholischen Einrichtungen nur Lesben und Schwule herausgegriffen und entlassen, aber sonst geduldet hatten, dass ihre Mitarbeiter sich nicht an die katholischen Moralvorschriften halten.

Außerdem haben wir jeweils darauf hingewiesen, dass die Presse über solche Prozesse bundesweit zu berichten pflegt und dass die Pressekommentare durchweg sehr negativ sind. Das hat dann die Leitungen der Einrichtungen bewogen einzulenken, in einem Fall allerdings erst, nachdem sich für die Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht so viele Pressevertreter angekündigt hatten, dass der Richter der Kirche dringend zu einem Vergleich geraten hat. In den Vergleichen haben sich die katholischen Einrichtungen jeweils bereit erklärt, den gekündigten Beschäftigten die Regelabfindung zu zahlen. Damit haben sie anerkannt, dass die Kündigungsschutzklagen berechtigt waren.

Die Betroffenen hätten natürlich auf einem Urteil bestehen können. Aber dann hätten sie, wie Herr Schüth, mit einem jahrelangen Prozess durch alle Instanzen rechnen müssen. Das war ihnen zu stressig.

5. Ergänzung des MeldFortG

Ich habe oben (Abschnitt 1.3.) den Hinweis des EGMR aus dem Urteil Schüth zitiert, dass die Beschäftigten bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften durch die Lohnsteuerklassen zwangsgeoutet werden, wenn sie nach einer Scheidung eine zweite Ehe eingehen. Daraufhin hat der Gesetzgeber das Einkommen-

steuergesetz geändert und den Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt, die Lohnsteuerklasse I für Ledige beizubehalten.

Wenn das MeldFortG nicht geändert und in Zukunft auch die Eingehung einer Lebenspartnerschaft den öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften gemeldet wird, droht Wiederverheirateten Geschiedenen und Lebenspartner wieder ein Zwangsouting.

Die Betroffenen können zwar eine Auskunftssperre eintragen lassen, aber diese muss alle zwei Jahre erneuert werden. Viele Betroffene werden nicht an die Notwendigkeit der Erneuerung der Auskunftssperre denken und müssen dann mit einer Kündigung rechnen.

Es reicht auch nicht aus, dass nach § 42 Abs. 5 MeldFortG die Datenübermittlung an die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften nur zulässig ist, wenn sichergestellt ist, dass beim Datenempfänger ausreichende Maßnahmen zum Datenschutz getroffen sind. Denn das betrifft nur die Datenweitergabe an dritte Personen. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass der berechtigte Datenempfänger diese Daten selbst für andere Zwecke verwendet.

In der ersten Lesung des Gesetzentwurfs ist mitgeteilt worden, dass Prälat Dr. Jüsten den Fraktionen schriftlich mitgeteilt hat, dass die Meldedaten, die der Katholischen Kirche von den Meldebehörden übermittelt werden, nicht für arbeitsrechtliche Zwecke genutzt werden. Das ist nach den Grundätzen des Datenschutzrechts ohnehin selbstverständlich.

Ich bin deshalb der Meinung, dass dies in § 42 MeldFortG auch so festgeschrieben werden sollte. Die Vorschrift sollte deshalb um folgenden Absatz 6 ergänzt werden:

„(6) Die öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaft darf die Daten nur für Zwecke der Steuererhebung verwenden.“

Um eine Umgehung dieser Vorschrift zu verhindern, sollte außerdem folgender Absatz 7 in § 42 MeldFortG eingefügt werden:

„(7) Wenn eine öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaft einem Beschäftigten wegen seines Familienstandes kündigt, muss sie nachweisen, dass sie die Kenntnis von dem Familienstand auf anderem Weg erlangt hat.“

Beide Ergänzungen beinhalten keine Beschränkung des Rechts der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, die Meldedaten zum Zwecke der Steuererhebung zu verwenden. Sie verdeutlichen lediglich den Grundsatz der Zweckbindung der übermittelten Meldedaten und beugen einem Missbrauch der Daten für andere Zwecke vor.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Manfred Bruns'. The signature is written in a cursive style with a large, prominent 'B'.

(Manfred Bruns)
Bundesanwalt beim Bundesgerichtshof a.D.