

688
23.09.2010

**Pressemitteilung des Kanzlers
Zwei Kammerurteile
Nicht endgültig¹**

[Obst gegen Deutschland](#) (Beschwerde-Nr. 425/03)
[Schüth gegen Deutschland](#) (Beschwerde-Nr. 1620/03)

**KÜNDIGUNG VON KIRCHENANGESTELLTEN WEGEN EHEBRUCHS:
GERICHTE MÜSSEN ZWISCHEN RECHTEN BEIDER PARTEIEN ABWÄGEN
UND ART DER TÄTIGKEIT BERÜCKSICHTIGEN**

Einstimmig:

***Keine Verletzung von Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)
der Europäischen Menschenrechtskonvention im Fall Obst***

Verletzung von Artikel 8 im Fall Schüth

Zusammenfassung des Sachverhalts

Beide Fälle betrafen die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch einen kirchlichen Arbeitgeber wegen eines außerehelichen Verhältnisses des Arbeitnehmers. Der Gerichtshof befasste sich zum ersten Mal mit der Kündigung von Kirchenangestellten aufgrund von Handlungen, die dem Privatleben zuzuordnen sind.

Michael Obst ist deutscher Staatsbürger, 1959 geboren, und lebt in Neu-Anspach. Er wuchs als Mormone auf und heiratete 1980 diesem Glauben entsprechend. Nach einer Reihe von Tätigkeiten in der Mormonenkirche wurde er 1986 deren Gebietsdirektor Öffentlichkeitsarbeit für Europa. Anfang Dezember 1993 wandte er sich mit der Bitte um Rat an seinen zuständigen Seelsorger und vertraute ihm an, dass es mit seiner Ehe seit Jahren bergab gehe und er ein außereheliches Verhältnis mit einer anderen Frau gehabt habe; dem Rat des Seelsorgers folgend sprach er schließlich mit seinem Dienstvorgesetzten über die Angelegenheit. Dieser informierte ihn wenige Tage später über seine fristlose Kündigung. Herr Obst wurde später in einem internen Disziplinarverfahren exkommuniziert.

Herr Obst klagte vor dem Arbeitsgericht Frankfurt gegen seine Kündigung, die das Gericht mit Urteil vom Januar 1995 für ungültig erklärte. Das Landesarbeitsgericht Hessen bestätigte das Urteil zunächst, das Bundesarbeitsgericht hob es aber auf und verwies den Fall zurück. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hatte Herr Obst die aus seinem Arbeitsvertrag resultierenden Pflichten verletzt. Das Gericht bezog sich außerdem auf ein Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 zur Wirksamkeit von Kündigungen kirchlicher Mitarbeiter wegen der Verletzung von Loyalitätspflichten. Kirchliche Arbeitgeber hätten demnach das Recht, Arbeitsverhältnisse eigenständig zu regeln, Arbeitsgerichte seien allerdings an die religiösen und moralischen Maßstäbe der Kirchen nur insoweit gebunden, als diese nicht mit den Grundsätzen der Rechtsordnung in Konflikt stünden. Die von der Mormonenkirche geforderte Pflicht zur ehelichen Treue widerspreche der Rechtsordnung aber nicht, da der Ehe im deutschen Grundgesetz auch eine herausragende Bedeutung zukomme. Die Kündigung sei für die Kirche notwendig gewesen, um ihre Glaubwürdigkeit zu bewahren, die angesichts von Herrn Obsts Verantwortlichkeiten als Gebietsdirektor Öffentlichkeitsarbeit für Europa in Frage gestanden habe. Im Übrigen sei die Kirche nicht verpflichtet gewesen, eine vorherige Abmahnung auszusprechen, da Herrn Obst im Anbetracht seiner langjährigen Tätigkeit für die Kirche die Schwere seines Fehlverhaltens habe bewusst sein müssen.

Nach der Zurückverweisung wies das Landesarbeitsgericht die Klage Herrn Obsts im Januar 1998 ab.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht blieb erfolglos. Im Juni 2002 entschied das Bundesverfassungsgericht unter Berufung auf sein Grundsatzurteil vom 4. Juni 1985, die Verfassungsbeschwerde Herrn Obsts nicht zur Entscheidung anzunehmen.

Bernhard Schüth ist deutscher Staatsbürger, 1957 geboren, und lebt in Essen. Er war seit Mitte der 1980er Jahre bei der katholischen Pfarrgemeinde St. Lambertus in Essen als Organist und Chorleiter angestellt, als er sich 1994 von seiner Frau trennte. Von 1995 an lebte er mit seiner neuen Partnerin zusammen. Nachdem seine Kinder im Kindergarten davon gesprochen hatten, dass Herr Schüth wieder Vater werden würde, führte der Dekan der Gemeinde im Juli 1997 zunächst ein Gespräch mit ihm. Wenige Tage später sprach die Gemeinde seine Kündigung mit Wirkung ab April 1998 aus, da er gegen die Grundordnung der Katholischen Kirche für den kirchlichen Dienst im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse verstoßen habe. Indem er außerhalb der von ihm geschlossenen Ehe mit einer anderen Frau zusammenlebte, die von ihm ein Kind erwartete, habe er nicht nur Ehebruch begangen, sondern sich auch der Bigamie schuldig gemacht.

Herr Schüth klagte vor dem Arbeitsgericht Essen gegen seine Kündigung, die das Gericht mit Urteil vom Dezember 1997 für ungültig erklärte. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf bestätigte das Urteil zunächst, aber das Bundesarbeitsgericht hob das Urteil auf und verwies den Fall zurück. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hätte das Landesarbeitsgericht den Dekan der Gemeinde anhören müssen, um festzustellen, ob dieser in einem persönlichen Gespräch versucht hatte, Herrn Schüth zur Beendigung seines außerehelichen Verhältnisses zu bewegen. Wie im Fall Obst bezog sich das Gericht auf das Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts und unterstrich, dass die von der Katholischen Kirche geforderte Pflicht zur ehelichen Treue der Rechtsordnung nicht widerspreche.

Nach der Zurückverweisung wies das Landesarbeitsgericht die Klage Herrn Schüths im Februar 2000 ab. Es befand, dass der Dekan angesichts der Entschlossenheit Herrn Schüths, seine neue Beziehung aufrechtzuerhalten, berechtigterweise habe annehmen können, dass eine Abmahnung überflüssig sei. Nach Auffassung des Gerichts habe die Gemeinde Herrn Schüth nicht ohne den Verlust jeglicher Glaubwürdigkeit weiter beschäftigen können, da seine Tätigkeit in enger Verbindung mit der kirchlichen Mission gestanden habe.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht blieb erfolglos. Im Juli 2002 entschied das Bundesverfassungsgericht unter Berufung auf sein Grundsatzurteil vom 4. Juni 1985, die Verfassungsbeschwerde Herrn Schüths nicht zur Entscheidung anzunehmen.

Beschwerde, Verfahren und Zusammensetzung des Gerichtshofs

Unter Berufung auf Artikel 8 beklagten sich beide Beschwerdeführer über die Weigerung der deutschen Arbeitsgerichte, ihre Kündigung aufzuheben.

Die Beschwerde Herrn Obsts wurde am 2. Januar 2003, die Beschwerde Herrn Schüths am 11. Januar 2003 beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte eingelegt. Im Fall Obst gab die Mormonenkirche, im Fall Schüth die Katholische Diözese Essen als Drittpartei eine schriftliche Stellungnahme ab.

Das Urteil wurde von einer Kammer mit sieben Richtern gefällt, die sich wie folgt zusammensetzte:

Peer **Lorenzen** (Dänemark), **Präsident**,
Renate **Jaeger** (Deutschland),
Rait **Maruste** (Estland),

Isabelle **Berro-Lefèvre** (Monaco),
Mirjana **Lazarova Trajkovska** ("ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien"),
Zdravka **Kalaydjieva** (Bulgarien),
Ganna **Yudkivska** (Ukraine), **Richter**,

und Claudia Westerdiek, **Sektionskanzlerin**.

Entscheidung des Gerichtshofs

In beiden Fällen hatte der Gerichtshof darüber zu befinden, ob die von den deutschen Arbeitsgerichten vorgenommene Abwägung zwischen dem Recht der Beschwerdeführer auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens nach Artikel 8 einerseits und den Konventionsrechten der Katholischen Kirche und der Mormonenkirche andererseits den Beschwerdeführern einen ausreichenden Kündigungsschutz gewährt hatte. Der Gerichtshof unterstrich, dass die Eigenständigkeit von Religionsgemeinschaften gegen unzulässige staatliche Einmischung nach Artikel 9 (Religionsfreiheit) in Verbindung mit Artikel 11 (Vereinigungsfreiheit) geschützt war.

Mit seinen Arbeitsgerichten und einem für die Überprüfung von deren Entscheidungen zuständigen Verfassungsgericht erfüllte Deutschland im Grundsatz die positive Verpflichtung des Staates gegenüber Klägern in arbeitsrechtlichen Streitfällen. In den beiden vorliegenden Fällen hatten die Beschwerdeführer vor einem Arbeitsgericht geklagt, das dazu befugt war, über die Wirksamkeit ihrer Kündigung nach staatlichem Arbeitsrecht unter Berücksichtigung des kirchlichen Arbeitsrechtes zu entscheiden. In beiden Fällen war das Bundesarbeitsgericht zu der Auffassung gelangt, dass die von der Mormonenkirche und der Katholischen Kirche geforderte Pflicht zur ehelichen Treue der Rechtsordnung nicht widerspreche.

Der Gerichtshof stellte fest, dass die deutschen Arbeitsgerichte im **Fall Obst** alle wesentlichen Gesichtspunkte des Falls berücksichtigt und eine sorgfältige Abwägung der Interessen vorgenommen hatten. Sie hatten herausgestellt, dass die Mormonenkirche erst dadurch in die Lage versetzt war, Herrn Obst aufgrund von Ehebruch zu kündigen, dass er die Kirche aus eigener Initiative darüber informiert hatte. Nach Auffassung der deutschen Gerichte kam seine Kündigung einer notwendigen Maßnahme gleich, um die Glaubwürdigkeit der Kirche zu wahren, insbesondere angesichts seiner hervorgehobenen Position. Weiterhin waren die Gerichte darauf eingegangen, warum die Kirche nicht verpflichtet war, eine vorherige Abmahnung auszusprechen, und sie hatten darauf hingewiesen, dass der Schaden für Herrn Obst durch die Kündigung, unter anderem in Anbetracht seines noch relativ jungen Alters, begrenzt war.

Die Tatsache, dass die deutschen Gerichte den Interessen der Mormonenkirche nach sorgfältiger Abwägung ein größeres Gewicht eingeräumt hatten als denen Herrn Obst, stand nicht an sich in Konflikt mit der Konvention. Der Gerichtshof fand die Schlussfolgerung der deutschen Gerichte nachvollziehbar, dass die Mormonenkirche Herrn Obst keine unannehmbaren Verpflichtungen auferlegt hatte. Da er als Mormone aufgewachsen war, war er sich darüber im Klaren gewesen, oder hätte es sein sollen, welche Bedeutung die eheliche Treue für seinen Arbeitgeber hatte und dass sein außereheliches Verhältnis mit den erhöhten Loyalitätspflichten als Direktor Öffentlichkeitsarbeit für Europa unvereinbar war.

Im Gegensatz dazu merkte der Gerichtshof im **Fall Schüth** an, dass sich das Landesarbeitsgericht darauf beschränkt hatte festzustellen, dass er als Organist und Chorleiter zwar nicht in die Gruppe derjenigen Mitarbeiter fiel, deren Kündigung im Falle schweren Fehlverhaltens zwangsläufig war, etwa derjenigen in seelsorgerischen und klerikalen Berufen sowie in leitenden Positionen, aber dass seine Tätigkeit dennoch so eng mit der Mission der Katholischen Kirche verbunden war, dass sie ihn nicht weiter beschäftigen konnte, ohne jegliche Glaubwürdigkeit zu verlieren. Das Landesarbeitsgericht hatte dieses Argument nicht weiter ausgeführt, sondern schien lediglich die Meinung des kirchlichen Arbeitgebers in dieser Frage wiedergegeben zu haben.

Zudem hatten die Arbeitsgerichte das *de facto*-Familienleben Herrn Schüths oder dessen Schutz nicht einmal erwähnt. Die Interessen des kirchlichen Arbeitgebers waren folglich nicht gegen Herrn Schüths Recht auf Achtung seines Privat- und Familienlebens abgewogen worden, sondern lediglich gegen sein Interesse, seinen Arbeitsplatz zu behalten. Eine gründlichere Prüfung wäre bei der Abwägung der konkurrierenden Rechte und Interessen angemessen gewesen.

Zwar erkannte der Gerichtshof an, dass Herr Schüth, indem er seinen Arbeitsvertrag unterzeichnet hatte, gegenüber der Katholischen Kirche eine Loyalitätsverpflichtung eingegangen war, die sein Recht auf Achtung des Privatlebens in gewissem Maße einschränkte. Seine Unterzeichnung des Vertrages konnte aber nicht als eindeutiges Versprechen verstanden werden, im Fall einer Trennung oder Scheidung ein enthaltsames Leben zu führen. Die deutschen Arbeitsgerichte hatten kaum berücksichtigt, dass es keine Medienberichterstattung über seinen Fall gegeben hatte und dass er, nach 14 Jahren im Dienst der Gemeinde, die Position der Katholischen Kirche offenbar nicht angefochten hatte.

Die Tatsache, dass ein von einem kirchlichen Arbeitgeber gekündigter Mitarbeiter nur begrenzte Möglichkeiten hatte, eine neue Stelle zu finden, war nach Auffassung des Gerichtshofs von besonderer Bedeutung. Dies galt besonders, wenn der gekündigte Arbeitnehmer eine spezifische Qualifikation hatte, die es ihm schwierig oder gar unmöglich machte, eine neue Arbeit außerhalb der Kirche zu finden, wie im Fall von Herrn Schüth, der nunmehr einer Teilzeitbeschäftigung in einer evangelischen Gemeinde nachging. In diesem Zusammenhang merkte der Gerichtshof an, dass die Vorschriften der Evangelischen Kirche für die Beschäftigung von Nichtmitgliedern der Kirche vorsahen, dass diese nur in Ausnahmefällen und nur im Rahmen einer Zusatzbeschäftigung angestellt werden konnten.

Der Gerichtshof befand, dass die Abwägung der deutschen Arbeitsgerichte zwischen den Rechten Herrn Schüths und denen des kirchlichen Arbeitgebers nicht in Übereinstimmung mit der Konvention vorgenommen worden war.

Der Gerichtshof kam jeweils einstimmig zu dem Schluss, dass im Fall Obst keine Verletzung von Artikel 8 vorlag und dass im Fall Schüth eine Verletzung von Artikel 8 vorlag.

Gerechte Entschädigung

Der Gerichtshof befand, dass die Frage der Anwendung von Artikel 41 (gerechte Entschädigung) im Fall Schüth noch nicht reif für eine Entscheidung war und zu einem späteren Zeitpunkt entschieden werden würde. Die Parteien haben Gelegenheit, binnen drei Monaten nach Verkündung des Urteils zu einer diesbezüglichen Einigung zu gelangen.

Beide Urteile liegen nur auf Französisch vor. Diese Pressemitteilung ist von der Kanzlei erstellt und für den Gerichtshof nicht bindend. Entscheidungen, Urteile und weitere Informationen über den Gerichtshof stehen auf seiner [Website](#) zur Verfügung. Um die Pressemitteilungen regelmäßig zu erhalten, können Sie die [RSS feeds des Gerichtshofs](#) abonnieren.

Pressekontakte:

echrpess@echr.coe.int / +33 3 90 21 42 08

Nina Salomon (+ 33 (0)3 90 21 49 79) oder

Emma Hellyer (+ 33 (0)3 90 21 42 15)

Tracey Turner-Tretz (+ 33 (0)3 88 41 35 30)

Kristina Pencheva-Malinowski (+ 33 (0)3 88 41 35 70)

Céline Menu-Lange (+ 33 (0)3 90 21 58 77)
Frédéric Dolt (+ 33 (0)3 90 21 53 39)

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte wurde 1959 in Straßburg von den Mitgliedstaaten des Europarats errichtet, um die Einhaltung der Europäischen Menschenrechtskonvention von 1950 sicherzustellen.

¹ Gemäß Artikel 43 und 44 der Konvention sind diese Kammerurteile nicht endgültig. Innerhalb von drei Monaten nach der Urteilsverkündung kann jede Partei die Verweisung der Rechtssache an die Große Kammer beantragen. Liegt ein solcher Antrag vor, berät ein Ausschuss von fünf Richtern, ob die Rechtssache eine weitere Untersuchung verdient. Ist das der Fall, verhandelt die Große Kammer die Rechtssache und entscheidet durch ein endgültiges Urteil. Lehnt der Ausschuss den Antrag ab, wird das Kammerurteil rechtskräftig. Sobald ein Urteil rechtskräftig ist, wird es dem Ministerkomitee des Europarats übermittelt, das die Umsetzung der Urteile überwacht. Weitere Informationen zum Verfahren der Umsetzung finden sich hier: www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution.

- -