

## **Bigamie, Konkubinat, uneheliche Schwangerschaften und ähnliche Verfehlungen**

Die Überschrift ist nicht ironisch zu verstehen. Leider. Sie beschreibt vielmehr Loyalitätsverstöße, die bei katholischen Arbeitgebern zu Benachteiligungen, Bespitzelungen und Kündigungen führen.

Zur Erläuterung: Wer unverheiratet zusammenlebt, lebt im Konkubinat. Nur eine kirchlich getraute Ehe ist eine von der katholischen Kirche anerkannte. Wer nach einer Scheidung erneut kirchlich heiraten möchte, muss erst ein Eheannullationsverfahren erfolgreich durchlaufen. Wenn nicht, gilt jede weitere sexuelle Beziehung als Bigamie, bei „Fremdgehen“ sowie so. Entsprechend wenig geduldet werden Schwangerschaften und Kinder außerhalb einer kirchlich anerkannten Ehe.

Die durch Medien und Rechtsprechung bekanntesten Fälle bezogen sich auf eine neue Beziehung nach der Trennung eines Kirchenmusikers und eines Chefarztes. Insbesondere das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte aus dem Jahr 2010 zugunsten des Kirchenmusikers sorgte für eine veränderte Rechtsprechung.<sup>23</sup>

### **Kindergärtnerin wegen neuem Freund untragbar**

Im Februar 2012 kündigte der katholische Kindergarten in Rauschendorf bei Königswinter seiner Leiterin. Grund: Die 47-Jährige lebte in Trennung von ihrem Ehemann und war bei ihrem neuen Freund eingezogen.

Da die Erzieherin sehr beliebt war, setzten sich Eltern und Vereine für sie ein und erreichten damit, dass die Stadt den Trägervertrag mit der Kirche nach Auslaufen im August 2013 nicht verlängerte. Da die Kündigung der Erzieherin für rechtens erklärt wurde, hätte sie sich also trotzdem nach einer neuen Stelle umsehen müssen. Wenn nicht der Kirchengemeinderat beschlossen hätte, die Trägerschaft schon zum 31. Juli 2012 freiwillig vorzeitig zu beenden. Danach kam der Kindergarten in evangelische Hände und könnte demnach Konfessionslose und Andersgläubige ausgrenzen. Immerhin arbeitet dort die Kindergärtnerin weiter als Leiterin.

---

23 Urteil und ausführliches Interview mit dem gekündigten Kirchenmusiker und seiner Anwältin und Lebensgefährtin ab Seite 194.

Der Fall erregte bundesweite Medienaufmerksamkeit, so titelte die *Zeit* „Scharia auf katholisch“, was in der Online-Ausgabe aber in „Christlich auch nach Dienstschluss“ geändert wurde.

## **Beziehungsleben ausspioniert – und gekündigt**

Die Diözese Augsburg ließ eine geschiedene Kirchenmusikerin und ihren Freund von einer Detektei bespitzeln, um Beweise für ihr Zusammenleben ohne Tauschein zu sammeln.<sup>24</sup> Zuvor hatte sich die durch eine Behinderung in ihrer Mobilität eingeschränkte Frau einer Versetzung widersetzt. Das Thema war durch das Ergebnis der Schnüffeleien vom Tisch, denn der Arbeitgeber konnte durch ihren Verstoß gegen die katholische Glaubens- und Morallehre im September 2009 behaupten, eine Weiterbeschäftigung käme ohnehin grundsätzlich nicht in Betracht.

## **Schwangere Freundin verheimlicht**

Der Spezialist für Einwicklungshilfe erhielt die gewünschte Stelle bei Misereor und der Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe, weil er Mitglied der katholischen Kirche ist. „Im Vorstellungsgespräch wurde allerdings versucht, mein Privatleben so massiv zu durchleuchten, dass ich zwischenzeitlich kurz davor war, eine mir angebotene attraktive Stelle in einer anderen Branche anzunehmen.“

Als seine Partnerin ein Kind von ihm erwartet, wird es jedoch zum Problem, dass sie nicht verheiratet sind. In seinem Arbeitsvertrag war die Lebensführung nach katholischen Vorstellungen als Voraussetzung ausdrücklich erwähnt und eine fristlose Kündigung wäre möglich gewesen. „Ob mir bei Bekanntwerden tatsächlich fristlos gekündigt worden wäre, blieb ungeklärt. Denn an wen hätte ich mich zur Klärung wenden können? Mitarbeitervertretung und Personal unterer Hierarchien hätten mir keine verbindliche Auskunft geben können, denn letztlich entscheidet die Leitung, wie in solchen Fällen verfahren wird. Im Übrigen hätte ich bei der Kündigung nur einen schwachen Anwalt an meiner Seite gehabt, denn die kirchliche Mitarbeitervertretung hat im Vergleich zu normalen Betriebsräten nur Rechte und Einfluss auf Schülersprecher-Niveau. Damit war die ganze Lage unberechenbar und meine Verunsicherung groß. Zu allem Überfluss: Jede Kol-

---

24 „Angestellte in Gottes Hand“, in: Spiegel online vom 23.9.2009.

legin und jeder Kollege wäre verpflichtet gewesen, solche Informationen sofort an die nächsthöhere Ebene weiterzugeben. Auch wenn ich einigen vertraut hätte, wären sie in eine schwierige Situation geraten.“

Also hielt er damals lieber den Mund und erzählte im Kollegenkreis nicht, dass er ein Kind erwartete und verzichtete bis kurz vor der Geburt darauf, die Vorfreude zu teilen. Er achtete sogar verstärkt darauf, wem er und seine schwangere Freundin über den Weg liefen, was er als durchaus belastend in Erinnerung hat. „Im 21. Jahrhundert eine Schwangerschaft zu verheimlichen, nur weil wir noch nicht verheiratet waren – das war für mich nicht weiter tragbar. Eine so starke Einmischung ins Privatleben wollte ich nicht länger. Das hatte ja überhaupt nichts mit meiner fachlichen Arbeit zu tun!“ Aufgrund dieses Versteckspiels entschloss er sich, kirchliche Arbeitgeber zu verlassen und arbeitet jetzt in der nicht-kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit.

## **Schwangere Lehrerin zu Heirat gedrängt und „Frömmigkeit über Qualifikation“**

Die Lehrerin war noch Mitglied in der evangelischen Kirche, als sie als Lehrerin an einer katholischen privaten Ersatzschule anfang. Es gab in ihrem Fach keine Lehrer, deshalb wurde genommen, wer kam, Hauptsache Kirchenmitglied. „Besonders katholische Leute wurden sofort eingestellt, auch ohne jede Qualifikation und teilweise sogar ohne die nötigen Befugnisse.“

Sie selbst habe sich das Arbeiten mit Werten anfangs noch recht idyllisch vorgestellt. Bis sie mitkriegte, was Loyalitätspflichten nach katholischer Morallehre bedeuten: „Schwangere Lehrerinnen werden zur Heirat gedrängt. Wer das nicht will, geht. Bei Wiederverheiratung darf man nur mit Bescheinigung der Gemeinde bleiben. Eine Kollegin verheimlicht sogar, dass sie getrennt lebt. Ich bin da völlig naiv reingeraten und dachte erst, das sei ein Witz!“

Solche Zustände seien ihr eben nicht egal und auch nicht, dass die Leute das so hinnehmen. „Mir ist in dem Sinne nichts passiert, aber das fehlende Bewusstsein für die Missstände, das ärgert mich total. Mir hat mal eine ganz religiöse Lehrerin gesagt, sie fände es schlimm, dass wiederverheiratete Kollegen die Schule verlassen müssten und dass dadurch so viel an Qualität verloren ginge.“

Inzwischen hat sie andere berufliche Ziele und setzt sich keiner „undurchsichtigen Personalpolitik mehr aus. Mir schaffen keine linientreuen Kollegen mehr ein Klima der Verunsicherung, Angst und Verheimlichung.“ Aber am meisten ärgert sie bis heute, „dass bei Bewerbungen Frömmigkeit über Qualifikation geht und beim Aufstieg sowieso, bis hin zu verweigertem Beamtenstatus aus fadenscheinigen Gründen“.

Aus der Kirche ist sie ganz frisch ausgetreten, „aufgrund der ganzen Erfahrungen, die ich da gemacht habe“.

## **Sozialpädagoge empfindet Verheimlichung als schlimmen Zwang**

Der Sozialpädagoge war vor einigen Jahren wieder in die katholische Kirche eingetreten, um sich eventuell spätere Bewerbungen nicht zu verbauen. Als er bei der Caritas anfang, erhielt er ein Heftchen zur katholischen Lebensführung: Er wunderte sich über einige Passagen und fragte nach, weil er mit seiner Freundin unverheiratet zusammenlebte. „Die recht lapidare Antwort lautete: Das ist okay, solange es für immer sei. Solche Erwartungen stehen ja wohl in keiner Relation zur Arbeit und zu demokratischen Grundrechten.“

Er erlebe auch in seinem Bekanntenkreis, was für ein schlimmer Zwang es sei, etwas verheimlichen zu müssen. „Ich kann so etwas immer schlecht glauben, obwohl ich schon Übles gehört habe. Zum Beispiel von Lesben, die sich erst nach einem Trägerwechsel verpartnern konnten.“

Er findet die Situation „weder zeitgemäß noch ehrlich, weil es den Kirchen nur um Einfluss und Macht geht. In der Praxis spielt das christliche Weltbild dann doch sowieso keine Rolle. Obwohl mir Kollegen berichten, dass Beten und Missionieren jetzt wieder mehr auf dem Dienstplan steht. Diakonie und Caritas wollen wohl das Religiöse wieder mehr betonen. Und das mit öffentlichen Geldern!“

## **Kündigungsdrohungen nach Heirat: Ein katholischer Seelsorger und seine Frau wehren sich**

Herr X ist seit 34 Jahren als Gemeindereferent und seit 14 Jahren als katholischer Klinikseelsorger im Auftrag der katholischen Kirche in einer städtischen Klinik tätig. Seine Ehe wurde vor vielen Jahren geschieden und von der Kirche annulliert. Somit kann er gemäß der katholischen Lehre wieder

kirchlich heiraten. Im November 2011 heiratet er seine neue Partnerin standesamtlich, die kirchliche Trauung ist in Planung. Dies ist auch dem Vorgesetzten von Herrn X bekannt. Seine Frau war zwar schon einmal verheiratet, da dies jedoch nur standesamtlich gewesen war, schien einer kirchlichen Heirat nichts im Wege zu stehen. Doch es kam völlig anders.

Herr X berichtet von Kündigungsdrohungen und Verfahrensfehlern durch seinen katholischen Arbeitgeber. Seine Frau erzählt von massiven Einschüchterungsversuchen und der Unterstellung bewusster Täuschung. Beiden geht es darum, dass sich andere kirchliche Mitarbeiter in ähnlichen Situationen nicht einschüchtern lassen.

„Fast vier Monate nach der standesamtlichen Trauung fand ein Gespräch mit dem Personalleiter statt. Thema der Unterredung sollte die Klärung meines Urlaubsantrages sein. Warum sollte es auch um die Heirat gehen, schließlich wusste mein direkter Vorgesetzter Bescheid und die kirchliche Trauung war geplant“, erinnert sich Herr X an noch sorglose Zeiten. Doch der Personalleiter kam schnell und völlig überraschend auf die Heirat zu sprechen. „Er meinte, es läge ein Verstoß gegen die Grundordnung vor, wenn ich nicht kirchlich verheiratet sei. Ich erwiderte, dass der direkte Vorgesetzte doch Bescheid wisse und die kirchliche Trauung geplant sei. Daraufhin murrte er nur, dass man ihn dann wohl nicht richtig informiert habe.“

Herr X erhielt die Auflage, umgehend mit einem Mitarbeiter aus dem Offizialat die kirchenrechtliche Qualität der ersten Ehe seiner Frau (Frau Y) zu klären. Die erste Ehe (Vorehe) von Frau Y war 1984 standesamtlich zwischen konfessionslosen Partnern geschlossen und im Jahr 1988 staatsrechtlich geschieden worden.

Frau Y berichtet vom Gespräch im Offizialat: „Mir wurde erklärt, dass auch rein standesamtliche Ehen kirchlich annulliert werden müssen, wenn später eine katholische Eheschließung erfolgen soll. Nach 25 Jahren sei eine Beweisführung für diese Annullierung mangels Zeugen in der Regel aber nicht mehr möglich. Somit könne ich kirchlich nicht getraut werden. Die Konsequenz aus dieser Tatsache wäre, dass unsere Ehe mit der kirchlichen Grundordnung unvereinbar sei und die Tätigkeit meines Mannes als Klinikseelsorger nicht mehr fortgesetzt werden könne.“

Herrn X wurde erklärt, er hätte diese Umstände vor der standesamtlichen Eheschließung prüfen müssen. „Mir waren diese Hindernisse nicht bewusst und bis dahin erschien uns die kirchliche Trauung als selbstverständlich. Das interessierte allerdings niemanden.“

Ob den Mitarbeitern der Personalabteilung zu dem Zeitpunkt schon klar war, dass sie, unabhängig von der kirchenrechtlichen Situation, arbeitsrechtliche Fristen hatten verstreichen lassen, ist unklar. Fest steht, dass sie ab dann zwar mehrfach mit Kündigung drohten, aber diese nicht aussprachen und Herrn X auch nicht vom Dienst in der Klinik suspendierten.

Mit massiven Einschüchterungsversuchen wollte man Herrn X allerdings zu einer beiderseits einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewegen. „Warum sollte ich mein Arbeitsverhältnis lösen wollen? Genau diese Arbeit, Gespräche mit kranken Menschen, die Begleitung von Angehörigen in Krisensituationen, der Kontakt mit Pflegenden und Klinikpersonal, das ist mein Beruf, meine Berufung. Seit 14 Jahren komme ich zu den Kranken, oftmals bin ich Ansprechpartner in Sterbesituationen. Hier haben die Leute wirklich andere Sorgen und Fragen als die, ob ich katholisch verheiratet bin. Ich bin Ansprechpartner für Menschen verschiedener Glaubensrichtungen, auch für Atheisten. Jeder Mensch möchte doch als solcher gesehen werden und ist gleich wichtig. Die Vorstellungen der Personalverantwortlichen und Kirchenoberen über das Leben anderer sind weit weg von der täglichen Tätigkeit. Ich bin gläubiger Christ, das ist die Grundlage meiner Lebens- und Arbeitshaltung.“

Als nächstes wurde Herrn X von einem Mitarbeiter der Seelsorgeabteilung telefonisch erneut mitgeteilt, dass sein Verhalten eine fristlose Kündigung nach sich ziehen könne. Er wurde zu einem Gespräch im Bistum geladen, in dem es um „die Klärung der Heiratsgründe“ und eine Lösung gehen sollte.

Herr X ergriff die Initiative und bat den Bischof in einem persönlichen Schreiben um ein Gespräch zwecks Darlegung der Beweggründe zur Heirat. In einem Telefongespräch drückte der Bischof sein Bedauern über die Auswirkungen der standesamtlichen Eheschließung auf die personelle und berufliche Zukunft von Herrn X aus. Er wolle versuchen, eine Möglichkeit für eine katholische Eheschließung zu finden.

Das danach stattfindende Gespräch mit Personalleiter, Justiziar, Offizialatsoberrätin und Diözesanreferentin hob den schweren Grundordnungsverstoß hervor und es wurde wiederum die Kündigung angedroht. „Da jedoch keine juristischen Schritte eingeleitet wurden, ging ich einfach weiter meiner Arbeit nach“, fasst Herr X die Situation zusammen. Er hatte inzwischen eine Art Rechtsbelehrung in Form einer E-Mail mit 121-seitigem Anhang zur kirchlichen Grundordnung erhalten. Außerdem stellte sich heraus, dass der Personalleiter sich immer noch nicht beim direkten Vorgesetzten über den Sachverhalt informiert hatte.

„Ich wusste zwar, dass es eine kirchliche Grundordnung gibt, war mir jedoch über deren Inhalt und Konsequenzen nicht im Klaren. Als ich vor 33 Jahren meinen Dienst antrat, gab es diese Grundordnung noch gar nicht. Soweit ich das weiß, sind auch viele meiner Kolleginnen und Kollegen diesbezüglich nicht richtig aufgeklärt. In den Gesprächen mit der Mitarbeitervertretung (MAV) gewann ich den Eindruck, dass auch diese Kollegen nicht ausreichend informiert sind und sich einschüchtern lassen. Man war zwar ehrlich bestürzt und wollte mich irgendwie schützen, hatte aber letztendlich weniger Sachkenntnis als ich.“

Herr X stellt fest, der beste Ratgeber in seiner Situation sei das Internet gewesen. Bei seinen Recherchen entdeckte er Rechtsanwältin Muhr<sup>25</sup>, die durch ihre Erfahrung und Sachkenntnis eine große Unterstützung darstellte.

Wieder kurze Zeit später, inzwischen ein halbes Jahr nach der Heirat, wurde Herr X zum Gespräch mit dem Personalleiter, dem Justiziar, der Officialatsoberrätin und der Diözesanreferentin gebeten. Thema in der Runde sollte „Die Einhaltung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ sein. Ergebnis der Auseinandersetzung war die schriftliche Aufforderung an Herrn X, dafür Sorge zu tragen, dass seine Ehefrau ein Eheannullationsverfahren für ihre erste, seit 25 Jahren staatsrechtlich geschiedene Ehe innerhalb eines Monats einleiten solle. Ansonsten erfolge die Kündigung oder der Versuch, die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen. „Es wurde Druck auf mich ausgeübt, meine Frau zur Annullierung ihrer ersten Ehe zu bewegen. Dabei war doch schon nach dem ersten Gespräch mit dem Officialat klar gewesen, dass diese Ehe nicht annullierbar ist“, berichtet Herr X. Auch Frau Y ist noch heute darüber empört: „Meine erste Ehe war standesamtlich geschlossen und geschieden worden. Die Kirche stellt es als Weltoffenheit dar, dass sie solche Ehen auch akzeptiert und deshalb auch annullieren muss, wenn eine neue Eheschließung angestrebt wird. Ich habe eher den Eindruck, sie möchte hier erweiterte Kontrolle ausüben.“

Trotz ihrer Empörung über diese Forderung bemühten sich die Eheleute um einen Termin für ein solches Verfahren, was jedoch nicht so schnell möglich war. Der Personalleiter, dem der Vorgang zu lange dauerte, wies in einem Telefonat erneut darauf hin, dass es doch am angenehmsten für beide Seiten sei, wenn es zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses käme. Anscheinend wäre Frau Y ja auch nicht ernstlich an einer

---

25 Siehe S. 199ff.

Annullierung ihrer ersten Ehe interessiert. Ergebnis des dann endlich stattfindenden Termins zur Annullierung war, dass dies nach kirchenrechtlichen Richtlinien nicht zu ermöglichen sei.

Im Nachhinein sagt Frau Y: „Ich hätte zwei Zeugen aus meinem damaligen sozialen oder familiären Umfeld finden müssen, um sie um eine Bestätigung zu bitten, dass meine erste Ehe unter Bedingungen geschlossen worden war, die von vorneherein deren Gültigkeit ausschloss. Ich finde das reichlich konstruiert.“

Kurz darauf wird Herrn X eine Stelle bei der Caritas „angeboten“, die zu akzeptieren sei, da man ihm sonst kündigen würde. „Diesen Versetzungsversuch lehnte ich nach Rücksprache mit der dortigen Sachbearbeiterin ab. Ich bin Gemeindefereferent und kein Sozialarbeiter, was für die Tätigkeit bei der Caritas sinnvoll gewesen wäre. Unabhängig davon unterliegt auch der Caritasverband der Grundordnung. Auch auf diese Absage hin wurde keine Kündigung eingeleitet.“ Dass die kirchliche Behörde massiv gegen den Datenschutz verstoßen hatte, indem man die Unterlagen zum kompletten Fall dorthin geschickt hatte, erfuhr Herr X beiläufig.

Die Kirche hatte allen sechs Kündigungsandrohungen keine Schritte folgen lassen und Herrn X nicht vom Dienst in der Klinik suspendiert. „Mir wurde immer klarer, dass eine Serie von Verfahrensfehlern vorlag. Ich sehe das heute so, dass man wohl von Anfang an wusste, dass eine Kündigung arbeitsrechtlich nicht durchgesetzt werden könne. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages wäre für die Kirche das Einfachste und Unauffälligste gewesen. Es blieben nur Druckmittel, um mich zu diesem Schritt zu bewegen.“

Herr X blieb jedoch weiterhin standhaft. Er erinnert sich: „Über ein Jahr nach der Heirat, im Dezember 2012, wurde ich zum nächsten Gespräch geladen, dessen einzigen Tagesordnungspunkt man mir nur persönlich mitteilen wollte. Auf Anraten der Mitarbeitervertretung nahm meine Frau an dem Gespräch teil.“ Weitere Teilnehmer waren der Personalleiter, der Justiziar und die Diözesanreferentin. Der Personalleiter drückte „die Missbilligung des Bischofs, des Allgemeinen Geistlichen Rates und der Bischöflichen Verwaltung“ hinsichtlich des Verhaltens von Herrn X aus. Zu keinem Zeitpunkt der zahlreichen Gespräche hätte Herr X das Gremium davon in Kenntnis gesetzt, dass seine nichteheliche Lebensgemeinschaft schon seit Jahren bestehe. Insbesondere rügte man, dass diese Tatsache dem ehemaligen Abteilungsleiter von Herrn X bekannt gewesen und von diesem gebilligt worden sei. Die Täuschung beruhe auf dem angeblichen Verschweigen des Mitwissens des ehemaligen Abteilungsleiters, argumen-

tierte die kirchliche Seite und resümierte: „Somit wäre eine Kündigung ohnehin unmöglich gewesen und man hätte sich alle Gespräche ersparen können.“ Es wurde auch der Vorwurf erhoben, Herr X habe bewusst die Kündigung initiiert mit dem Ziel, die Sache über die *Bild-Zeitung* bekannt zu machen.

„Man wollte mir ein schlechtes Gewissen machen, indem man behauptete, wir hätten schon vor der Heirat heimlich zusammengewohnt und dadurch den Arbeitgeber hintergangen. Meine Frau und ich verwarnten uns gegen diese Anschuldigung, zumal dieser Umstand nie Gegenstand der Verhandlungen gewesen war. Die Gespräche und Auseinandersetzungen hatten immer die Eheschließung zum Inhalt. Man war arbeitsrechtlich und nach Konvention der Menschenrechte gescheitert und hat am Ende noch mit Unterstellungen gearbeitet.“

Abschließend wurde Herrn X mitgeteilt, dass eine Kündigung oder ähnliche arbeitsrechtliche Schritte aufgrund des streitgegenständlichen Grundordnungsverstößes nicht erfolgen werden. Gleich am nächsten Tag schrieb Herr X zur Klarstellung des Sachverhaltes einen Brief an den Bischof, der unbeantwortet blieb.

Auch mit einiger Distanz stellen sich ihm immer wieder die gleichen Fragen und es bleibt großes Unverständnis: „Ich weiß nicht, weshalb sich die Kirche in der Frage der Wiederverheiratung so eng verhält. Es gibt doch viele Probleme und Fragen politischer, sozialer und zwischenmenschlicher Natur, die offensiv und mit Klartext angegangen werden müssten. In diesen Bereichen sollten wir Hilfe und Überzeugungsarbeit leisten.“