

Titel:

Gemeindepastor - zulässige Befristung aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung

Normenketten:

TzBfG § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4

GG Art. 4

Leitsätze:

Für konfessionelle Einrichtungen im Schutzbereich des Art. 4 Abs. 1, 2 GG kommt die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit ihrem Gemeindepastor als Tendenzträger nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG wegen der "Eigenart der Arbeitsleistung" in Betracht. (Rn. 28 und 36)

1. Bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Befristung sind grundsätzlich die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend. Anknüpfungspunkt des Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG ist die Art der auszuübenden Tätigkeit, die durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung festgelegt wird.

Maßgeblich ist deshalb, was von dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände nach objektiven Gesichtspunkten bei Vertragsschluss erwartet wird. (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)

2. Nicht nur Rundfunkanstalten und Bühnen, sondern auch andere Tendenzunternehmen/betriebe, die sich auf die Grundrechte aus Art. 5 Abs. 1 S. 2, Abs. 3 GG berufen können, also allgemein Presse und Film, sowie Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre, haben vergleichbar erleichterte Möglichkeiten, befristete Arbeitsverhältnisse mit Tendenzträgern zu begründen. Entsprechendes gilt für konfessionelle Einrichtungen, soweit sie den Schutz des Grundrechts nach Art. 4 Abs. 1, Abs. 2 GG für sich in Anspruch nehmen können und Arbeitsverhältnisse mit Personen betroffen sind, die unmittelbar im Bereich der religiösen Verkündigung eingesetzt werden. (Rn. 30) (Rn. 32) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Gemeindepastor, Befristung, Eigenart der Arbeitsleistung, Tendenzträger, Arbeitsvertrag, verkündigungsnahe tätiger Arbeitnehmer, Befristungsabrede, Befristung mit Sachgrund, religiöse Gemeinde, konfessionelle Einrichtung

Vorinstanz:

ArbG München, Teilurteil vom 29.07.2021 – 17 Ca 12472/20

Rechtsmittelinstanz:

BAG, Urteil vom 07.02.2024 – 7 AZR 367/22

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts München vom 29.07.2021 – 17 Ca 12472/20 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung geendet hat.

2

Der Beklagte pflegt als eingetragener Verein im Großraum A-Stadt den kirchlichen Dienst für Koreaner und Koreanerinnen in Deutschland. Ziel des Vereins ist es, seine Mitglieder pastoral und seelsorgerlich, etwa mit der Durchführung des Gottesdienstes in koreanischer Sprache und von gemeindlicher Kinder- und Jugendarbeit, zu betreuen, sowie die evangelische Religion zu fördern (vgl. § 1 der Satzung, Bl. 72 ff der Akte). Organe des Vereins sind nach § 6 die Mitgliederversammlung als oberstem Organ (§ 7 Nr. 1 der Satzung) und der Gemeinderat als Vorstand des Vereins (§ 8 Nr. 1 der Satzung). Der Beklagte finanziert

sich aus Spenden und Zuwendungen, Mitgliedsbeiträge werden nicht erhoben (§ 3 Nr. 4 der Satzung). Er ist Mitglied in einer Arbeitsgemeinschaft evangelischer Auslandsgemeinden, die mit dem evangelisch-lutherischen Dekanatsbezirk A-Stadt (einer Körperschaft des öffentlichen Rechts) in der evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern zusammenarbeiten. Der Dekanatsbezirk A-Stadt vertritt hierbei die evangelischen Auslandsgemeinden in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in A-Stadt mit dem Status der Gastmitgliedschaft (vgl. Anlage B12, Bl. 155 d. A.).

3

Mit „Anstellungsvertrag“ vom 11.11./04.12.2012 wurde der Kläger ab dem 01.02.2013 vom Beklagten zunächst befristet für die Dauer von zwei Jahren als „Gemeindepastor“ angestellt. Mit Vertrag vom 25.12.2014 wurde das Arbeitsverhältnis bis 31.12.2017 und mit Vereinbarung vom 25.12.2017 um weitere 3 Jahre bis 31.12.2020 verlängert (Bl. 5 ff der Akte). Vereinbart war zuletzt eine jährliche Bruttojahresvergütung in Höhe von € 60.800,00.

4

Nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen umfasste das Aufgabengebiet des Klägers die geistliche und seelsorgerische Betreuung der Gemeindeglieder im Großraum A-Stadt nach näherer Regelung in der Dienstordnung. Nach Ziff. IV des Arbeitsvertrages vertrat der Kläger als Gemeindepastor die Gemeinde nach außen zusammen mit dem Vorstand; nach innen vertrat der Kläger den Vorstand sowie das Arbeitsgremium der Gemeindehelfer. Weiter war geregelt, dass er darüber hinaus gemäß der Satzung und der Gemeindeordnung die Ämter des „Vorsitzenden der Mitgliederversammlung“, des „Vorsitzenden des Vorstands“ (i.a.W. Gemeinderat) und des „Vorsitzenden des Arbeitsgremiums der Gemeindehelfer“ innehatte.

5

Dementsprechend ist der Gemeindepastor in § 9 der Satzung des Beklagten abgebildet. Nach dessen Nr. 5 ist der gewählte Gemeindepastor automatisch Mitglied des Gemeinderates (gleichbedeutend mit Vorstand des Vereins) und übt das Amt des Vorsitzenden aus (§ 8 Nr. 3 der Satzung). Die Mitgliederversammlung als oberstes Organ des Vereins wird in der Regel vom Gemeinderatsvorsitzenden (dem Gemeindepastor) geleitet (§ 7 Nr. 1 der Satzung).

6

Zu Vertragsdauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthielt der Arbeitsvertrag vom 25.12.2017 unter anderem die folgenden Regelungen:

„II. Vertragsdauer

Der vorliegende Anstellungsvertrag ist gemäß der Gemeindeordnung zunächst für weitere drei Jahre gültig (Stichtag: ab 01.01.2018). Der Vertrag kann gemäß der Gemeindeordnung weiter verlängert werden.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass sachlicher Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 Ziffer 4 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) die Eigenart der Arbeitsleistung als Pastor ist und damit das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen den sachlichen Grund für die Befristung bietet. Darüber hinaus sieht die Gemeindeordnung der Gemeinde eine Befristung der Amtszeit des Gemeindepastors vor (Tendenzbetrieb)“.

...

XI. Beendigung

Bei Ablauf dieses Vertrages endet das Anstellungsverhältnis von selbst, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Anstellungsvertrag endet am Ende der Amtsdauer des Gemeindepastors nach ordentlicher Kündigung.

...

Im Übrigen kann das Anstellungsverhältnis von den beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

...“

7

In einer Mitgliederversammlung vom 16.02.2020 wurde eine Gehaltskürzung des Klägers beschlossen. Über deren Wirksamkeit und hieraus folgende Zahlungsansprüche des Klägers bestand Streit, über den durch Ziff. 1 des Teilurteils vom 29.07.2021 entschieden wurde.

8

Mit Schreiben vom 09.08.2020 (Bl. 80 d. A.) wurde dem Kläger mitgeteilt, eine Mitgliederversammlung vom 02.08.2020 habe die unbefristete Verlängerung des Arbeitsvertrages einstimmig abgelehnt und sein Arbeitsvertrag werde ohne Verlängerung zum 31.12.2020 beendet.

9

Mit Klage vom 14.01.2021 ging der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vor. Das ihm übermittelte Schreiben vom 09.08.2020 enthalte keine Kündigungserklärung, sondern erkennbar nur den Hinweis des Beklagten, dass er den Arbeitsvertrag nicht über den 31.12.2020 hinaus zu verlängern gedenke. Die im Arbeitsvertrag vom 25.12.2017 vorgesehene Befristung sei aber mangels sachlichen Grundes unwirksam.

10

Insbesondere könne sich der Beklagte nicht auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG berufen, da die Arbeitsvertragsbeziehungen mit ihm als Gemeindepastor keine Besonderheiten aufwiesen, aus denen sich ein berechtigtes Interesse ergebe, statt eines unbefristeten nur ein befristetes Arbeitsverhältnis abzuschließen. Jedenfalls scheitere die Wirksamkeit einer Befristung auch daran, dass die aufeinanderfolgenden Befristungen für die Dauer von insgesamt 7 Jahren und 10 Monaten als rechtsmissbräuchlich zu beanstanden seien.

11

Der Kläger hat – soweit im Berufungsverfahren von Bedeutung – beantragt,

...

II. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristungsabrede in Ziffer II des Arbeitsvertrages vom 17.12.017 am 31.12.2020 sein Ende gefunden hat.

12

Der Beklagte hat beantragt die Klage abzuweisen und ausgeführt,

das Schreiben vom 09.08.2020 sei als ordentliche Kündigung zum 31.12.2020 umzudeuten, denn dessen Sinn und Zweck sei es gewesen, einen einseitigen Beendigungswillen zu äußern. Da der Kläger nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage erhoben habe, sei das Arbeitsverhältnis wegen der Beendigungsfiktion der §§ 4, 7 KSchG bereits mit Ablauf des 31.12.2020 beendet worden.

13

Außerdem sei wirksam eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG vereinbart worden. Die besondere Eigenart des Arbeitsverhältnisses ergebe sich aus den Aufgaben des Klägers als Gemeindepastor und Organ der Glaubensgemeinschaft. Es sei üblich und wichtig, durch einen Wechsel neue Ideen oder Einflüsse in eine Gemeinde zu bringen, um eine stetige Weiterentwicklung des Glaubens zu gewährleisten.

14

Man berufe sich auch auf die verfassungsrechtliche Sonderstellung gemäß Art. 140 GG, 137 WRV. Hinsichtlich des erstinstanzlichen Vortrags der Parteien im Einzelnen wird auf die gewechselten Schriftsätze, nebst Anlagen, Bezug genommen.

15

Mit Teilurteil vom 29.07.2021 gab das Arbeitsgericht der Zahlungsklage des Klägers – zwischenzeitlich rechtskräftig, weil von der Beklagten nicht angegriffen – statt. Die Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungsabrede am 31.12.2020 sein Ende gefunden hat, wurde abgewiesen (Gegenstand des Berufungsverfahrens). Über die Widerklage des Beklagten vom 28.07.2021 auf Herausgabe verschiedener Gegenstände wurde im berufsgegenständlichen Teilurteil nicht entschieden.

16

Die Entscheidung, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.12.2020 geendet hat, begründet das Arbeitsgericht damit, dass ein Befristungsgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 TzBfG vorliege. Die Befristung sei aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung sachlich gerechtfertigt, denn die Beklagte habe deutlich machen können, dass die besonderen Anforderungen an die Arbeitsleistung eines Gemeindepastors einem ständigen Wechsel unterliege, dem nur durch eine höhere zeitliche Flexibilität Rechnung getragen werden könne. Die besonderen Umstände des Arbeitsverhältnisses bedingten die Möglichkeit, auf ein Auseinanderleben von Gemeindepastor und Gemeinde reagieren zu können. Der Gemeindepastor sei vorliegend nicht nur Seelsorger und Betreuer, sondern darüber hinaus als Leiter der Mitgliederversammlung und Vorsitzender des Gemeinderats sowie des Arbeitsgremiums der Gemeindehelfer auch Dreh- und Angelpunkt der Organstruktur des Beklagten. Zu welchen Verwerfungen diese Ämterhäufung bei einem Auseinanderleben von Kläger und Mitgliedern der Beklagten führen könne, veranschauliche der vorliegende Fall sehr deutlich (zur Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf das Teilurteil vom 29.07.2021, Bl. 163 ff. der Akte, Bezug genommen).

17

In seiner Berufung hält der Kläger daran fest, dass ein die Befristung rechtfertigender sachlicher Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG nicht vorliege. Das Arbeitsverhältnis mit einem Gemeindepastor sei nicht durch außergewöhnliche Umstände geprägt, die ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer Beendigung ohne Kündigung begründen könnten. Die Behauptung, die besonderen Anforderungen an die Arbeitsleistung seien einem ständigen Wandel unterzogen, sei völlig unsubstantiiert und nicht geeignet, entsprechende außergewöhnliche Umstände zu begründen. Er habe die Aufgabe, Gottesdienste in koreanischer Sprache durchzuführen, seelsorgerlich für die Gemeindemitglieder zur Verfügung zu stehen, gemeindliche Kinder- und Jugendarbeit durchzuführen, Gemeindeveranstaltungen zu organisieren, das Kirchenblatt der Gemeinde herauszugeben und Missionsarbeit mit dem Schwerpunkt unter koreanischen Landsleuten zu leisten. Dies seien regelhafte Tätigkeiten, die jeder als Seelsorger tätige Arbeitnehmer zu leisten habe. Sie setzten gerade das Bestehen eines Vertrauensverhältnisses mit den Gemeindemitgliedern voraus und nicht einen stetigen Wechsel, der dazu führen würde, dass langjährig aufgebaute Beziehungen und Kontakte wegfielen. Die Argumentation des Beklagten, Glauben und hieran orientierte Tätigkeiten müssten sich dem Wandel der Gesellschaft anpassen, möge zutreffend sein. Das rechtfertige es jedoch nicht per se, das Arbeitsverhältnis mit einem Gemeindepastor mehrfach unter Heranziehung dieses Sachgrundes zu befristen, wie bereits ein Blick auf andere Religionsgemeinschaften verdeutliche. Außerdem sei es unzutreffend, dass er innerhalb der Gemeinde eine Vertrauenskrise ausgelöst habe, infolge derer die Mitgliederzahl des Beklagten von über 200 Mitgliedern auf aktuell 70 Mitglieder geschrumpft sei. Der Rückgang der Mitgliederzahl stehe nicht im Zusammenhang mit einer angeblich konservativen Einstellung, sondern beruhe darauf, dass eine nicht unbedeutende Zahl von Mitgliedern sich anderen koreanischen Kirchengemeinden zugewendet habe. Selbst wenn die Schrumpfung zutreffe, sei dies bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages am 25.12.2017 nicht erkennbar gewesen und habe deshalb in die vom Beklagten nicht angestellte, aber notwendige Prognose nicht eingestellt werden können. Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertige eine Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehöre zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages auf den Arbeitnehmer abwälzen könne. Er sei ohnehin der einzige Arbeitnehmer des Beklagten, sodass die Möglichkeit bestanden habe, das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes ordentlich zu kündigen. Auch die Tatsache, dass er gemäß Satzung Leiter der Mitgliederversammlung, Vorsitzender des Vorstands und Gemeinderats sowie Vorsitzender des Arbeitsgremiums der Gemeindehelfer gewesen sei, rechtfertige nicht die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Zu unterscheiden sei zwischen seiner Organstellung bzw. seiner Funktion auf Vereinsebene und dem zugrunde liegenden Arbeitsverhältnis. Da sich der Beklagte anstelle eines Dienstverhältnisses – wie für Organmitglieder üblich – für ein Arbeitsverhältnis entschieden haben, müsse er die hierfür geltenden gesetzlichen Schranken einhalten (zum Berufungsvorbringen des Klägers im Einzelnen wird auf seine Schriftsätze vom 19.01.2022, Bl. 219 ff. d. A., und 13.04.2022, Bl. 255 ff. d. A., Bezug genommen).

18

Der Kläger beantragt,

das Teilurteil des Arbeitsgerichts München vom 29.07.2021, Az. 17 Ca 12472/20 abzuändern und festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund der Regelung in Ziffer II des Arbeitsvertrages vom 25.12.2017 nicht am 31.12.2020 sein Ende gefunden hat.

19

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen und verteidigt das Teilurteil des Arbeitsgerichts.

20

Er sei als rein sozialer und kirchlicher Verein der koreanischen Kirche ein Tendenzbetrieb, denn sein einziges Ziel sei die pastorale und seelsorgerische Betreuung seiner Mitglieder sowie die Förderung der evangelischen Religion. Bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Eigenart der Tätigkeit nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG seien seine besonderen Bedürfnisse als Religionsgemeinschaft zu berücksichtigen. Die Kirchengemeinde unterliege einem ständigen Wandel. Das Arbeitsgericht habe zu Recht erkannt, dass man aufgrund dieses ständigen Wandels zwingend auf ein Auseinanderleben von Gemeindepastor und Kirchengemeinde reagieren können müsse. Dies sei nur mit einer Befristung interessengerecht möglich, da der Gemeindepastor erster Ansprechpartner für die Gemeindefmitglieder, Seelsorger, Betreuer und engster kirchlicher Vertrauter sowie Missionar im Namen der Glaubensgemeinschaft sei (zur Berufungserwiderung des Beklagten im Einzelnen wird auf seinen Schriftsatz vom 17.03.2022, Bl. 246 ff. d. A., Bezug genommen).

Entscheidungsgründe

21

Die Berufung des Klägers ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.

22

Das Arbeitsgericht hat zu Recht entschieden, dass die Befristungskontrollklage unbegründet ist, weil die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien zum 31.12.2020 wirksam vereinbart wurde. Es liegt ein Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG vor, denn die Eigenart der Arbeitsleistung des Klägers als Gemeindepastor bei der Beklagten rechtfertigt die Befristung.

23

1. Nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn diese durch die Eigenart der Arbeitsleistung gerechtfertigt ist.

24

a) In § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG ist nicht näher bestimmt, welche Eigenarten der Arbeitsleistung die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigen können. Den Gesetzesmaterialien lässt sich entnehmen, dass mit dem Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG vor allem verfassungsrechtlichen, sich aus der Rundfunkfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) und der Freiheit der Kunst (Art. 5 Abs. 3 GG) ergebenden Besonderheiten Rechnung getragen werden soll (BT-Drs. 14/4374 S. 19). Es ist anerkannt, dass insbesondere Tendenzunternehmen der Presse und der Kunst aufgrund der verfassungsrechtlichen Gewährleistungen nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG die Möglichkeit haben, befristete Verträge mit sog. Tendenzträgern zu begründen (BAG 01.06.2022 – 7 AZR 151/21 – Rn.20). Die Regelung kann daher zum Beispiel geeignet sein, die Befristung von Arbeitsverträgen mit programmgestaltenden Mitarbeitern bei Rundfunkanstalten oder mit Bühnenkünstlern zu rechtfertigen. Der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung ist jedoch nach dem Willen des Gesetzgebers nicht auf diese Fallgruppen beschränkt, sondern kann auch in anderen Fällen zur Anwendung kommen. Weder aus dem Gesetz noch aus der Gesetzesbegründung ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass der Anwendungsbereich des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG auf derartige verfassungsrechtlich geprägte Arbeitsverhältnisse beschränkt sein soll (BAG 01.06.2022 – 7 AZR 151/21 – Rn. 20; 16.01.2018 – 7 AZR 312/16 – Rn. 15; 30.08.2017 – 7 AZR 864/15 – Rn. 22).

25

b) Der Begriff der „Eigenart der Arbeitsleistung“ ist nicht so zu verstehen, dass nur die Eigenart der Arbeitsleistung als solche, nicht aber Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden können. Die Arbeitsleistung wird im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erbracht und kann nicht davon losgelöst betrachtet werden.

26

Allerdings ist nicht jegliche Eigenart der Arbeitsleistung geeignet, die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Nach der dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zugrundeliegenden Wertung ist der unbefristete Arbeitsvertrag der Normalfall und der befristete Vertrag die Ausnahme (vgl. BT-Drs. 14/4374 S. 1 und S. 12). Daher kann die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung eines Arbeitsvertrags nur dann rechtfertigen, wenn die Arbeitsleistung Besonderheiten aufweist, aus denen sich ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers, ergibt, statt eines unbefristeten nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese besonderen Umstände müssen das Interesse des Arbeitnehmers an der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses überwiegen. Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG erfordert daher eine Abwägung der beiderseitigen Interessen, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen ist (BAG 01.06.2022 – 7 AZR 151/21 – Rn. 21; 17.06.2020 – 7 AZR 398/18 – Rn. 34; 16.01. 2018 – 7 AZR 312/16 – Rn. 16.; 30.08.2017 – 7 AZR 864/15 – Rn. 30, 33).

27

c) Bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Befristung sind grundsätzlich die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsschlusses maßgebend (BAG 14.06.2017 – 7 AZR 597/15 – Rn. 20). Anknüpfungspunkt des Sachgrunds nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG ist die Art der auszuübenden Tätigkeit, die durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung festgelegt wird. Maßgeblich ist deshalb, was von dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Dienstaufgabenbeschreibung oder sonstiger Umstände nach objektiven Gesichtspunkten bei Vertragsschluss erwartet wird (BAG 01.06.2022 – 7 AZR 151/21 – Rn. 22).

28

2. Bei Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die vorliegende Befristung des Arbeitsvertrages wegen der Eigenart der Arbeitsleistung des Klägers sachlich gerechtfertigt (§ 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 TzBfG). Die Arbeitsvertragsbeziehung der Parteien unterliegt – auch verfassungsrechtlich geprägten – Besonderheiten, wonach ein aner kennenswertes Interesse des Beklagten an der streitbefangenen Befristung, welches das Bestandsschutzinteresse des Klägers überwiegt, besteht.

29

a) Auch der Beklagte als Verein mit rein konfessioneller Bestimmung kann gegenüber dem Kläger als Gemeindepastor die für die Befristung von Arbeitsverträgen mit programmgestaltend tätigen Mitarbeitern von Rundfunk- und Fernsehanstalten geltenden Grundsätze für sich in Anspruch nehmen.

30

aa) Es entspricht der h. M., dass nicht nur Rundfunkanstalten und Bühnen, sondern auch andere Tendenzunternehmen/betriebe, die sich auf die Grundrechte aus Art. 5 Abs. 1 S. 2, Abs. 3 GG berufen können, also allgemein Presse und Film, sowie Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre, vergleichbar erleichterte Möglichkeiten haben, befristete Arbeitsverhältnisse mit Tendenzträgern zu begründen (BAG 18.05.2016 – 7 AZR 533/014 – Rn. 18; ErK/Müller-Glöge, § 14 TzBfG Rn 46a.; KR/Lipke/Bubach, § 14 TzBfG Rn. 302; Arnold/Gräfl, TzBfG, § 14 Rn. 156; LAG München 05.12.1990 – 5 Sa 956/89; – krit. BeckOK-Arbeitsrecht/Bayreuther, § 14 TzBfG Rn 53).

31

Die Begründung liegt in den verfassungsrechtlich geschützten Freiheitsräumen der genannten Tendenzträger. Voraussetzung ist allerdings ein tendenzbedingtes Erfordernis für die jeweilige Befristung (KR/Lipke/Bubach, aaO.) und eine einzelfallbezogene Interessenabwägung (BAG 04.12.2013 – 7 AZR 457/12 – Rn. 15).

32

bb) Entsprechendes gilt für konfessionelle Einrichtungen, soweit sie den Schutz des Grundrechts nach Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG für sich in Anspruch nehmen können und Arbeitsverhältnisse mit Personen betroffen sind, die unmittelbar im Bereich der religiösen Verkündigung eingesetzt werden (MüKoBGB/Hesse, TzBfG § 14 Rn. 47; für Kirchen und kirchliche Einrichtungen KR/Lipke/Bubach, § 14 TzBfG Rn. 303; Gallner/Mestwerdt/Nägele/Mestwerdt, § 14 TzBfG Rn. 109; Staudinger/Temming, § 620 BGB Rn. 89; MHDBarbR/Wank § 103 Rn. 63; – a.A. APS/Backhaus, § 14 TzBfG Rn. 342; Däubler/Deinert/Zwanziger/Wroblenski, § 14 TzBfG Rn. 94).

33

Auch bei konfessionellen Einrichtungen handelt es sich um Tendenzunternehmen/-betriebe (vgl. § 118 Abs. 1 BetrVG), die mit Art. 4 GG durch ein spezifisches Freiheitsgrundrecht – die Religionsfreiheit – geschützt sind und die in ihrer Grundrechtsentfaltung von Tendenzträgern repräsentiert werden. Dabei kommt es nach Auffassung der Kammer nicht darauf an, ob es sich auch um eine Kirche i.S.v. Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV handelt, sondern darauf, ob die Vereinigung den Schutz des Art. 4 GG für sich in Anspruch nehmen kann.

34

cc) Der Beklagte kann sich als eingetragener Verein mit der ausschließlichen Zwecksetzung der pastoralen und seelsorgerlichen Betreuung seiner Mitglieder sowie der Förderung der evangelischen Religion (§ 2 der Satzung) auf Art. 4 Abs. 1, Abs. 2 GG berufen.

35

Auf die Religions- und Weltanschauungsfreiheit können sich gemäß Art. 4 Abs. 1 und 2, Art. 19 Abs. 3 GG nämlich auch inländische juristische Personen berufen. Obwohl Vereinigungen nicht in derselben Weise wie der einzelne Mensch religiöse Überzeugungen haben können, ist doch in Religion und Weltanschauung stets eine überindividuelle Dimension der Gemeinschaft im Glauben, Bekennen und Handeln angelegt. Auf Vereinigungen, deren Zweck auf diese überindividuelle Dimension der Religion gerichtet ist, ist die Religionsfreiheit daher ihrem Wesen nach anwendbar i.S.d. Art. 19 Abs. 3 GG (BVerfG – 1 BvR 498/62)). Aus Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2, Art. 19 Abs. 3 GG ergibt sich so die Garantie der korporativen Religionsfreiheit (BeckOK/Germann, GG Art. 4 Rn. 27; Dürig/Herzog/Scholz/ Di Fabio, GG Art. 4 Rn. 53).

36

b) Der Kläger ist als – noch dazu alleiniger – Gemeindepastor der herausgehobene Tendenzträger des Beklagten. Es bestehen Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses, die eine Befristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG rechtfertigen.

37

Zwar knüpft § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG an der Eigenart der Arbeitsleistung und nicht an der Tendenzträgerereignis an (BAG 13.12.2017 – 7 AZR 369/16 – Rn. 23). Dennoch liegt es bei Tendenzträgern besonders nahe, dass die Eigenart ihrer gegenüber Tendenzunternehmen/-betrieben erbrachten Arbeitsleistung eine Befristung rechtfertigt. Für die Tätigkeit von Tendenzträgern sind nämlich die Bestimmungen und Zwecke des Tendenzunternehmens/-betriebes inhaltlich prägend. Dies setzt wiederum voraus, dass sie die Möglichkeit haben, in einer bestimmenden Weise auf die Tendenzverwirklichung Einfluss zu nehmen (zum Begriff des Tendenzträgers BAG 14.05.2013 – 1 ABR 10/12 – Rn. 19).

38

Daraus, dass Tendenzträger in ihrer Funktion bei der Grundrechtsausübung des Tendenzunternehmens/-betriebes prägend sind und die Tendenz im Außenverhältnis repräsentieren, ergibt sich die Eigenart der Arbeitsleistung, die es rechtfertigen kann, eine erleichterte Auflösungsmöglichkeit in Form einer Befristung vorzusehen. Vorliegend ist die Ausübung der verfassungsrechtlich geschützten Religionsfreiheit des Beklagten auch dadurch betroffen, ob und inwieweit er bestimmen kann, wer als Gemeindepastor die in Vereinsform organisierte Glaubensgemeinschaft prägt und repräsentiert.

39

c) Allerdings kann nicht ausschließlich die durch Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG geschützte Religionsfreiheit die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem für die Religionsgemeinschaft tätigen Pastor nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG rechtfertigen. Vielmehr erfordert der Sachgrund auch die Berücksichtigung des durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleisteten Mindestbestandsschutzes des befristet beschäftigten Arbeitnehmers im Wege der Interessenabwägung.

40

aa) Bei dem in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG geregelten Sachgrund ist zu berücksichtigen, dass das durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Grundrecht der Berufsfreiheit des Klägers, das einen Mindestbestandsschutz gewährleistet, das Grundrecht der Religionsfreiheit des Beklagten begrenzt. Daher sind die Gerichte grundsätzlich gehalten, einen Ausgleich der widerstreitenden grundrechtlichen Gewährleistungen im Wege einer Güterabwägung nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz herbeizuführen. Dazu ist eine

Abwägung der beiderseitigen Belange im Einzelfall geboten, bei der auch das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers angemessen Berücksichtigung finden muss.

41

Die Abwägung der beiderseitigen Interessen ist Bestandteil der Sachgrundprüfung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG (zur Abwägung mit dem Grundrecht der Kunstfreiheit, Art. 5 Abs. 3 GG: BAG 13.12.2017 – 7 AZR 369/16 – Rn. 21; ausführlich BAG 30. 08. 2017 – 7 AZR 864/15 – Rn. 30 ff.).

42

bb) Die Interessenabwägung ergibt ein überwiegendes Interesse des Beklagten, zum Zeitpunkt des letzten Vertragsschlusses mit dem Kläger als alleinigen für den Verein tätigen Gemeindepastor nur einen befristeten Arbeitsvertrag schließen zu können. Mit der besonders ausgeprägten Rolle des Klägers als Gemeindepastor als maßgeblicher Tendenzträger im Gefüge des Beklagten korreliert eine besondere Betroffenheit des Grundrechts der Religionsfreiheit. Es muss dem Beklagten offenstehen, durch eine losere arbeitsvertragliche Bindung nach Ablauf der Befristung zu hinterfragen, ob sich seine Mitglieder als religiöse Gemeinschaft in ihrer korporalen Religionsausübung durch ihren Gemeindepastor noch vertreten fühlen.

43

Der Kläger ist als alleiniger Gemeindepastor in der kleinen koreanischen evangelischen Gemeinde Dreh- und Angelpunkt des gemeindlichen Wirkens des Beklagten. Das ergibt sich zum einen aus der dem Kläger obliegenden geistlichen und seelsorgerischen Betreuung der Gemeindemitglieder, insbesondere der Durchführung von Gottesdiensten in koreanischer Sprache, dem seelsorgerischen Dienst und der gemeindlichen Kinder- und Jugendarbeit, aber auch der Herausgabe des Kirchenblatts der Gemeinde. Zum anderen besteht eine Besonderheit in den in der Satzung abgebildeten umfassenden Leitungsfunktionen des Gemeindepastors in der Vereinsstruktur des Beklagten. So ist der Gemeindepastor kraft Satzung erster Vorsitzender des „Gemeinderats“ als Vorstand des Beklagten (§ 8 Nr. 1, 3; § 9 Nr. 5 der Satzung). Als solcher leitet er das oberste Organ des Beklagten, die Mitgliederversammlung. Zwar ist grundsätzlich zwischen einer Organstellung und dem zugrunde liegenden Arbeitsverhältnis zu unterscheiden (vgl. BAG 17.6.2020 – 7 AZR 398/18). Vorliegend zieht die Beschäftigung als Gemeindepastor aber nach der Satzung des Beklagten die Übernahme der genannten Funktionen als automatische Folge nach sich. An dieser Koppelung besteht auch ein offensichtliches Interesse, denn der Gemeindepastor als einziger nichtehrenamtlicher Funktionsverantwortlicher und Träger des pastoralen Auftrags übt in der kleinen Religionsgemeinde in jeder Hinsicht die maßgebliche Funktion aus. Auch wenn sich der Beklagte bei der Anstellung des Klägers für den Vertragstypus des Arbeitsvertrages entschieden hat, ist der Gemeindepastor kraft seiner Aufgabe und Stellung im Verein weitestgehend weisungsfrei tätig.

44

Kein Gegenargument gegen die Einräumung der Befristungsmöglichkeit ergibt sich daraus, dass der Beklagte den Kläger als einzigen Angestellten mit Blick auf § 23 KSchG ohnehin ohne Darlegung eines Kündigungsgrundes kündigen könnte und deshalb letztlich nicht auf die Befristungsmöglichkeit angewiesen wäre. Auch wenn § 14 TzBfG vom Kündigungsschutz abgekoppelt ist und die Einschränkung der Befristungsmöglichkeit deshalb auch in Kleinbetrieben gilt (BAG 06.11.2003 – 2 AZR 690/02), ist der Gesichtspunkt neutral, denn andererseits genießt der Kläger auch keinen Kündigungsschutz. Die Abkoppelung des Befristungsrechts vom Kündigungsschutz, wonach die Befristung nicht nur dann eine Rechtfertigung bedarf, wenn durch die Befristung zwingende kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen objektiv umgangen werden können (Arnold/Gräfl, § 14 TzBfG Rn. 10), ist andersherum auch so zu verstehen, dass ein Interesse an einer Befristung auch dann gegeben sein kann, wenn das Arbeitsverhältnis nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt. Der sachliche Grund ist unabhängig davon zu bestimmen, ob das Kündigungsschutzgesetz geht oder nicht. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass eine vertraglich vereinbarte Befristung in ihrer – gefühlten – Eingriffsintensität eine andere Bedeutung hat, als der Ausspruch einer Kündigung.

45

Insgesamt bestand zum Zeitpunkt der letzten vertraglichen Vereinbarung zwischen den Parteien ein überwiegendes Interesse des Beklagten, mit Ablauf der Befristung überprüfen zu können, ob die religiöse, seelsorgerische und verwaltende Amtsführung ihres Gemeindepastors mit der kleinen Glaubensgemeinschaft noch zusammenpasst. Darauf konnte sich der Kläger im Rahmen des Vertragsschlusses einstellen und die Befristungen waren nicht zulasten eines völlig aufgelösten

Bestandsschutzes unangemessen kurz gewählt. Für eine rechtsmissbräuchliche Heranziehung der Befristungsmöglichkeit besteht keinerlei Anhaltspunkt.

46

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

47

Die Revision wird nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.