



(Ullmann)  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn C. T., U. weg 41 a, F.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin V. N.,  
C. str. 29, F.,

**g e g e n**

1. die Katholische Kirchengemeinde St. M., gesetzlich vertreten durch den Kirchenvorstand, dieser vertreten durch den Vorsitzenden Pfarrer P. E. sowie die weiteren Kirchenvorstandsmitglieder Dr. F. C. und F. T., G. str. 138, F.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

2. das Bistum F., vertreten durch den Generalvikar Monsignore L. Q., A. 16, F.,

**- beklagtes und berufungsbeklagtes Bistum -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte M. & Partner,  
A. str. 37/41, F.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 12.09.2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Cremer und den ehrenamtlichen Richter Schmidt

**für R e c h t erkannt:**

1. **Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 04.05.2017 – 1 Ca 3319/16 – wird zurückgewiesen.**
2. **Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**
3. **Die Revision wird zugelassen.**

### TATBESTAND:

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Schadensersatz aus einem beendeten Arbeitsverhältnis des Klägers und der Beklagten zu 1).

Der katholische Kläger war seit 1983 bei der zu 1) beklagten katholischen Kirchengemeinde als Organist und Chorleiter zunächst mit einem Beschäftigungsumfang von 80% und ab 1985 zusätzlich als Dekanatskantor und dann zu 100% tätig. In der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 (*im Folgenden GrO 1993*), die durch das beklagte Bistum am 01.01.1994 in Kraft gesetzt wurde, hieß es u.a.:

#### *„Artikel 2 Geltungsbereich*

- (1) Diese Grundordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –
  - a) ...
  - b) der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen

#### *Art. 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses*

- (1) ...
- (2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.
- (3) Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ...

#### *Art. 4 Loyalitätsobliegenheiten*

- (1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

...

#### *Art. 5 Verstöße gegen Loyalitätspflichten*

- (1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.
- (2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:
  - Verletzungen der gemäß Art. 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,
  - Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,
  - Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. mit c. 751 CIC), Verunehrung der heiligen Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).

- (3) Ein nach Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es begangen wird von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen 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.
- (4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Abs. 3 ausgeschlossen, so hängt im Übrigen 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.
- (5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.  
Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z. B. nach böswillichem Verlassen von Ehepartner und Kindern) .  
...“

Wegen der weiteren Einzelheiten der GrO 1993, die auch in den anderen deutschen Bistümern der katholischen Kirche in Kraft gesetzt wurde, nebst deren Begründung wird auf die Ablichtungen Bezug genommen, die der Kläger als Anlage 13 zum Schriftsatz vom 30.05.2018 zur Akte gereicht hat, sowie auf Bl. 376 ff.. Die GrO 1993 wurde durch Unterzeichnung im Nachhinein Vertragsbestandteil des Arbeitsvertrags zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1).

1994 trennte der Kläger sich von seiner Ehefrau, mit der er zwei Kinder hatte, und teilte dies der Beklagten zu 1) im Januar 1995 mit. Seine Ehefrau und er verneinten gegenüber dem Pfarrer die Absicht einer Wiederverheiratung. Die Ehefrau blieb mit den beiden gemeinsamen Kindern in der Dienstwohnung.

In der Verlautbarung Nr. 58 des Bischofs von F. vom 01.03.1994, Ausführungsrichtlinien und Hinweise zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (*im Folgenden RL Essen GrO 1994*) hieß es u.a.:

„I.4. Zusätzlich zu dem in Art. 3 Abs. 2 GO genannten Personenkreis können auch liturgische Aufgaben nur einer Person übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.“

Wegen der weiteren Einzelheiten der RL F. GrO 1994 wird auf die Anlage 2 (Bl. 380 d.A.) Bezug genommen. Die Schlichtungsstelle für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung im Erzbistum Köln stellte in der Schlichtungssache unter Beteiligung der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen sowie der Erzbischöfe von Köln, Paderborn, Münster und Essen sowie den Diözesanadministrator der Diözese Aachen durch Beschluss vom 29.09.1994 (Az. MAVO 3/94 (KODA)) fest, dass die Ausführungsrichtlinien und Hinweise zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in den Mitwirkungsbereich der KODA falle. Soweit Ziffer 4 zur Frage Stellung nehme, wem liturgische Aufgaben übertragen werden können, handele es sich nicht mehr um Erläuterungen, die der Ortsbischof aufgrund des arbeitsvertraglichen Weisungsrechtes seinen ihm unterstellten Dienststellen anempfehlen könne. Diese gingen weit darüber hinaus. Es bedürfe vorher der Befassung der Regional-KODA. Wegen der Einzelheiten des Beschlusses wird auf Bl. 340 ff. d.A. Bezug genommen.

In der Verlautbarung Nr. 54 der Deutschen Bischöfe, „Der pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde“ vom 28.09.1995 (*im Folgenden Verlautbarung Nr. 54*) hieß es u.a.:

„1.8 Nicht alle Aufgaben, die zur Gemeindeleitung gehören, müssen von den Priestern wahrgenommen werden. Das Zweite Vatikanische Konzil spricht davon, dass Laien über die in der Taufe begründete Teilnahme an der Sendung der Kirche hinaus auch berufen werden können „zu unmittelbarer Mitarbeit mit dem Apostolat der Hierarchie“ und dass sie herangezogen werden können „zu gewissen kirchlichen Ämtern, die geistlichen Zielen dienen“ (LG 33). Dies bezieht sich auf die Mitarbeit in der christlichen Unterweisung und auf gewisse liturgische Handlungen und auf Seelsorgeaufgaben (vgl. AA 24). Dazu kommen Verwaltungsaufgaben und Dienste im caritativen Bereich. Eine solche Mitwirkung am amtlichen Dienst kann ehrenamtlich, nebenberuflich und hauptberuflich geschehen.

...

2.2 *Nebenberufliche Dienste* werden zunehmend von einer großen Anzahl von Gemeindemitgliedern wahrgenommen (z.B. Pfarrsekretärinnen, Küster, Organisten, Chorleiter und Kirchenrechner oder Kirchenpfleger). Je nach dem Umfang ihrer Tätigkeit und ihrer entsprechenden Präsenz im Pfarramt sind sie oft wichtige Ansprechpartner für die Gemeindemitglieder.

2.3 *Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst* stellen sich aufgrund von Taufe und Firmung und ihrer theologischen Ausbildung für den Dienst der Kirche in Verkündigung, Gottesdienst und Diakonie zur Verfügung. Für ihr Mitwirken an amtlichen Aufgaben sind sie vom Bischof gesendet und üben ihn im Auftrag des Bischofs aus. ...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung der Verlautbarung Nr. 54 (Anlage 5 zum Schriftsatz des Klägers vom 30.05.2018, Bl. 440 ff. d.A. und Bl. 382 ff. d.A.) Bezug genommen. In der Verlautbarung Nr. 55 der Deutschen Bischöfe, „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakonie und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ vom 28.09.1995 (*im Folgenden Verlautbarung Nr. 55*) hieß es u.a.:

### **„Vorwort**

... ; aber auch als rechtzeitige Information über persönliche Anforderungen für Bewerber/-innen und Interessenten/innen für die betroffenen pastoralen Berufe (Gemeindereferenten, Pastoralreferenten, Pfarrhelfer, Ständige Diakone). ...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung der Verlautbarung Nr. 55 (Anlage 1 zum Schriftsatz des Klägers vom 30.05.2018, Bl. 429 ff. d.A.) Bezug genommen. Nach der Trennung ging der Kläger eine neue Partnerschaft ein, aus der ein Kind hervorging. Die damals fünfjährige Tochter des Klägers teilte im Kindergarten der Beklagten zu 1) mit, dass der Kläger wieder Vater werde. Davon erfuhr der Kirchenvorstand der Beklagten zu 1) im März 1997. Die Beklagte zu 1) kündigte mit Schreiben vom 15.07.1997 das Arbeitsverhältnis zum 31.03.1998 mit der Begründung, der Kläger habe gegen den Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe verstoßen und seine Loyalitätsobliegenheiten ihr gegenüber grob verletzt.

Das Arbeitsgericht gab mit Urteil vom 09.12.1997 (Az. 6 Ca 2708/97) der Kündigungsschutzklage des Klägers betreffend die Kündigung vom 15.07.1997 statt. In den Bekanntmachungen des Bischöflichen Generalvikariates Nr. 60, „Richtlinien zur Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im liturgischen Dienst des (Erz-)bistums, der Kirchengemeinden und der Kirchengemeindeverbände

und Hinweise zu den Begriffen „erzieherische Aufgaben“, „leitende Aufgaben“ und „in der Regel“ im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) vom 08.05.1998 (*im Folgenden RL Essen GrO 1998*) hieß es u.a.:

- „1. Der Dienstgeber kann liturgische Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.
2. Im liturgischen Dienst ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. ...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung der RL Essen GrO 1998 Bezug genommen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf wies die Berufung der Beklagten zu 1) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 09.12.1997 zurück (Urteil vom 13.08.1998 – 7 Sa 425/98). Mit Beschluss vom 27.01.1999 (Az. MAVO 12/98 (KODA)) stellte die Schlichtungsstelle für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung im Erzbistum Köln fest, dass die RL Essen GrO 1998 das Mitbestimmungsrecht der Regional-KODA verletzte. Nachdem das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13.08.1998 (Az. 7 Sa 425/98) auf die Revision der Beklagten zu 1) durch das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 16.09.1999 – 2 AZR 712/98, Bl. 228 ff.) wegen eines Verfahrensmangels aufgehoben worden war, wies das Landesarbeitsgericht die Kündigungsschutzklage des Klägers nach neuer Verhandlung und Entscheidung mit Urteil vom 03.02.2000 (Az. 7 Sa 425/98, Bl. 254 ff.) ab. Die Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers wurde am 29.05.2000 durch Beschluss des Bundesarbeitsgerichts als unzulässig verworfen. Am 08.07.2002 beschloss das Bundesverfassungsgericht, die Verfassungsbeschwerde des Klägers nicht zur Entscheidung anzunehmen.

In dem Kündigungsschutzverfahren, bei dem das beklagte Bistum auf Seiten der Beklagten zu 1) ab Mitte 1998 Streithelfer war, hatte die Beklagte zu 1) u.a. wie folgt vorgetragen:

„Der Kläger hat gegen die Loyalitätsobliegenheiten gemäß Artikel 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes verstoßen.

Wie die Beklagte am 02.07.1997 durch den Kläger erfuhr, hat der verheiratete Kläger eine außereheliche Beziehung zu Frau V. N. aufgenommen, aus der demnächst ein Kind hervorgehen wird.

Nach den Grundsätzen der katholischen Kirche, die an die weltliche und Unauflösbarkeit der Ehe glaubt, hat der Kläger damit nicht nur

Ehebruch begangen, sondern auch Bigamie. Durch sein Verhalten hat der Kläger damit öffentlich und unübersehbar gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche verstoßen und sich einer schwerwiegenden persönlichen sittlichen Verfehlung schuldig gemacht. Er hat sich durch seine Handlung eindeutig von den kirchlichen Glaubensgrundsätzen distanziert, die es der Beklagten unzumutbar machen, den Kläger weiter zu beschäftigen. (...).“

„Es bedarf keiner weiteren kirchlichen Norm im Arbeitsrecht als der Grundordnung. Diese genügt als partikularrechtliche Norm der Deutschen Bischofskonferenz und des sie Inkraftsetzens des Bischofs von F. auf der katholischen Glaubens- und Sittenlehre und nicht auf dem CIC als dem Recht der Weltkirche.“

„Als Kirchenmusiker, Chorleiter und Dekanatskantor ist der Kläger, wie bereits betont, unmittelbar am kirchlichen Verkündigungsauftrag und an der Feier der Eucharistie beteiligt. Er dokumentiert nahezu so stark wie der Priester das Glaubensverständnis der Kirche“.

Das beklagte Bistum hatte in dem Kündigungsschutzverfahren u.a. wie folgt vorgetragen:

„Die Frage, ob ein Verstoß gegen die Loyalitätspflichten gegeben ist, ist eine Frage, die durch die Theologie, mit anderen Worten durch den Bischof oder durch den Generalvikar als seinem „alter ego“ beantwortet werden muss.“

„Schließlich sind die Ausführungen der Klägerin (Anm. des Gerichts: gemeint ist die Klägervertreterin) rechtsirrig, wenn sie meint, dass nur die Wiederheirat durch einen kirchlichen Arbeitnehmer kündigungsrelevant sei.“

„Es ist – soweit es die materielle Seite betrifft – nicht erheblich, ob die Katholische Kirche eine ersatzlose Streichung ehelicher und/oder außerehelicher Verhaltenspflichten, welche den inneren Kern der menschlichen Privatsphäre betreffen, aus dem katholischen Gesetzbuch Codex Iuris Canonici 1993 ... gestrichen hat. Es geht vorliegend nicht um Kodexnormen, sondern um die kath. Sittenlehre, welche außerhalb des Codex gelehrt wird.“

„Die Tätigkeit als liturgischer Mitarbeiter ist keine Tätigkeit im weltlich-rechtlichen Sinn ... Dieser Dienst ist unmittelbar einem geistlichen Zweck zugeordnet; er stellt sich als Kirchenamt im weiteren Sinne dar. Dass also der Kirchenmusiker einen kirchenspezifischen Dienst im Auftrag der Kirche ausübt und – auch wenn ihn die Grundordnung nicht eigens erwähnt – als liturgisch Tätiger in eigener Weise so eine



besondere „Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag“ hat, dürfte sich deshalb von selbst verstehen.“

„Es geht dabei nicht nur um den besonderen Mitarbeiterkreis des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 der Grundordnung, sondern um das Verhalten eines Kirchenorganisten, welcher in einem ehebrecherischen bzw. eheähnlichen Verhältnis mit seiner Rechtsvertreterin lebt.“

„Es mag sogar sein, dass ein solcher Fall höchstrichterlich noch nicht entschieden ist. Dann muss es eben jetzt sein; denn der Kläger verstößt evident gegen Artikel 5 Abs. 2 erster Spiegelstrich letzte Alternative („überwiegende persönliche sittliche Verfehlung“).“

„Das Interesse an der Nebenintervention begründen wir damit, dass es sich für das Bistum F. vorliegend um die im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse wichtigen Rechtsfragen handelt, wie der liturgische Dienst im kirchlichen Dienst sowohl allgemein als auch in seiner Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag entsprechend den Weisungen des Bischofs von F. bzw. des Bischöflichen Generalvikariats an der Spitze stehenden Generalvikar als alter ego des Bischof gemäß deren kirchenrechtlichen Weisungen an die kirchlichen Arbeitgeber zu handhaben ist.“

In dem Kündigungsschutzverfahren hatten die Parteien ausweislich des Tatbestandes des Urteils des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13.08.1998 – (7 Sa 425/98, juris Rn. 18 ff.) zur Frage der Erweiterung der Grundordnung wie folgt vorgetragen:

„Der Kläger gehöre, selbst wenn man ihn lediglich aufgrund der Eingruppierung dem liturgischen Dienst zuordne, durchaus zu dem Personenkreis, an den die Kirche gesteigerte Loyalitätsanforderungen stellen könne. Dies sei nunmehr auch noch zusätzlich in einem besonderen Gesetz zur Ergänzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsgesetze festgelegt worden. In Artikel 1 Abs. 2 heiße es:

"Zu dem in Artikel 4 Abs. 1 Satz 2 Grundordnung genannten Personenkreis ist auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im liturgischen Dienst das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich."

Entsprechendes sei auch in der Deutschen Bischofskonferenz vom 06.03.1997 ausdrücklich erklärt worden. Auch der Bischof von F. Dr. H L habe nochmals ausdrücklich seine Auffassung bekräftigt, daß die Loyalitätspflichten auch liturgische Mitarbeiter träfen und eine Verletzung dieser Pflichten eine Kündigungsautomatik auslöse. Dies sei

durch Beschluß der NW-Bischöfe auf der Konferenz der NW-Bischöfe und Generalvikare am 06.03.1997 geschehen.

Der Kläger falle aber bereits aufgrund der Tatsache, daß er Dekanatskantor sei, auch unter die Artikel 3 und 4 der Grundordnung und die dortigen Loyalitätsobliegenheiten. Der Kläger sei leitender Mitarbeiter. Er sei als Dekanatskantor nicht lediglich zuständig für eine Gemeinde, sondern habe innerhalb des Dekanats die kirchenmusikalischen Arbeiten zu bündeln, zu kooperieren sowie Initiativen an Kollegen zu geben. Er habe nicht nur Vorbildfunktion gegenüber den Gemeindemitgliedern sondern auch leitende Funktionen gegenüber den anderen Kantoren. Überdies würden die Kirchenmusiker wie auch der Kläger prinzipiell selbst betonen, daß sie pastorale Dienste vollziehen.

Der Kläger hat hierauf erwidert:

Er gehöre als Mitarbeiter im liturgischen Dienst gerade nicht zu den Mitarbeitern, an die gesteigerte Loyalitätsobliegenheiten gerichtet werden könnten. Die von der Beklagten zitierte Vorschrift aus dem Gesetz zur Ergänzung der Grundordnung sei frei erfunden. Insoweit sei auf die Grundordnung in der Fassung vom 01.01.1994 und die Bescheinigungen des Sekretariats der deutschen Bischofskonferenz vom 07.10.1997 zu verweisen. Die Grundordnung der katholischen Kirche sei demgemäß nicht geändert worden. Richtig sei zwar, daß die nordrhein-westfälischen (Erz-)Diözesen schon 1994 eine Ausführungsrichtlinie zur Grundordnung hätten erlassen wollen. In dieser Ausführungsrichtlinie habe zu Beginn der Verhandlungen auf Vorschlag der Arbeitgeberseite eine ähnliche Vorschrift, wie von der Beklagten zitiert, aufgenommen werden sollen. Schon im Vorfeld sei jedoch die Aufnahme einer solchen Vorschrift einvernehmlich verworfen worden. Die Ausführungsrichtlinie sei dann ohne diese Vorschrift im Kirchlichen Amtsblatt Essen 1994, Seite 38 veröffentlicht worden und noch im selben Jahr als ganzes von der Schlichtungsstelle für unwirksam erklärt worden, weil die Mitarbeiterseite nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Auch müsse bestritten werden, daß die NW-Bischöfe und NW-Generalvikare am 06.03.1997 beschlossen hätten, daß den liturgischen Dienst gesteigerte Loyalitätspflichten träfen. Die Beklagte sei nicht einmal in der Lage, den Wortlaut dieses angeblichen Beschlusses zu zitieren. Um geltendes Kirchenrecht zu schaffen, reiche ein Beschluß irgendeiner Konferenz im Übrigen auch nicht aus. Der Beschluß müsse im kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht werden. Dies sei nicht geschehen. Im Übrigen sei der von der Beklagten angeführte Beschluß auch mitbestimmungspflichtig gewesen.

Auch seien die Ausführungen der Beklagten hinsichtlich der Loyalitätsobliegenheiten des liturgischen Dienstes unzutreffend. Die Aufzählung der Mitarbeiter, an die gesteigerte Loyalitätspflichten gestellt seien, sei

abschließend. Würde sie nicht abschließend sein, hätte sich die Kirche, wie in Artikel 5 Abs. 2.1 GO geschehen, eines Auffangtatbestandes bedient.

Auch übe er keine Tätigkeit als leitender Mitarbeiter der Beklagten aus. Als Kantor trete er während der Messe nicht persönlich in Erscheinung. Er äußere sich während der Messe nicht verbal. Er spiele lediglich die abgesprochenen Lieder. Er besitze keine Weisungsbefugnis und sei auch nicht Disziplinarvorgesetzter. Dies gelte auch gegenüber den übrigen Kantoren des Dekanats. Indem er kirchenmusikalische Aufgaben bündele und die Kooperation unter den Chören im Dekanat anrege, nehme er lediglich Verwaltungsaufgaben wahr. Im Übrigen bestehe die Dekanatsarbeit aus der Durchführung einer gemeinsamen Sitzung und eines Konzerts pro Jahr.“

Ausweislich des Schreibens des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 07.10.1997 hatte es weder in der Frühjahrs-Vollversammlung vom 17.02.1997 bis zum 20.02.1997 noch in der Herbst-Vollversammlung vom 22.09.1997 bis zum 25.09.1997 Änderungen oder Ergänzungen der GrO 1993 gegeben.

Am 11.01.2003 erhob der Kläger mit Blick auf die Entscheidungen über die Kündigung vom 15.07.1997 beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte Individualbeschwerde gegen die Bundesrepublik Deutschland. Mit Urteil vom 23.09.2010 (Az. 1620/03) stellte der Gerichtshof (Kammer der Fünften Sektion) einen Verstoß gegen Art. 8 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Europäische Menschenrechtskonvention – EMRK) fest. Er hat angenommen, die deutschen Arbeitsgerichte hätten nicht hinlänglich dargelegt, warum die Interessen der Beklagten die des Klägers bei Weitem übertroffen hätten und dass sie die Rechte des Klägers und die der Beklagten nicht in einer Weise abgewogen hätten, die in Einklang mit der Konvention stehe. Demnach habe der deutsche Staat dem Kläger nicht den notwendigen Schutz gewährt und somit Art. 8 EMRK verletzt (EGMR 23.09.2010 - 1620/03 - Rn. 74 f.). Daran anschließend verlangte der Kläger unter Berufung auf Art. 41 EMRK von der Bundesrepublik Deutschland eine gerechte Entschädigung in Höhe von 323.741,45 Euro als materiellen Schaden bis zum 31.12.2008 sowie 30.000,00 Euro als immateriellen Schaden. Mit Urteil vom 28.09.2012 (Az. 1620/03) erkannte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte dem Kläger gemäß Art. 41 EMRK eine Entschädigung i.H.v. 40.000,00 Euro zu. Der Gerichtshof hat dies damit begründet, dass die einzige Grundlage für die Zubilligung einer gerechten Entschädigung darin begründet sei, dass die Arbeitsgerichte bei der Abwägung der Interessen des Klägers und derjenigen des kirchlichen Arbeitgebers nicht alle einschlägigen Aspekte berücksichtigt und ihre Argumentation nicht hinlänglich dar-

gelegt haben. Es sei nicht seine Aufgabe, über die Schlussfolgerungen zu spekulieren, zu denen die deutschen Arbeitsgerichte gelangt wären, wenn sie eine konventionsgemäße Abwägung vorgenommen hätten. Allerdings halte er es nicht für unangemessen, davon auszugehen, dass der Kläger einen Verlust an Chancen erlitten habe, der allerdings schwerlich zu bemessen sei. Hinzu komme ein immaterieller Schaden. Unter Verknüpfung aller Schadensgründe hat der Gerichtshof den Betrag von 40.000,00 Euro dem Kläger zugebilligt.

Die im Oktober 2010 vom Kläger beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf erhobene Restitutionsklage wurde am 04.05.2011 (Az. 7 Sa 1427/10) als unzulässig verworfen. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts (22.12.2012 – 2 AZR 570/11, juris) wies die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts zurück. Die vom Kläger gegen dieses Urteil eingelegte Verfassungsbeschwerde nahm das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 20.04.2016 (Az. 2 BvR 1488/14) nicht zur Entscheidung an.

Der Kläger machte schließlich gegen die Beklagte zu 1) einen Anspruch auf Wiedereinstellung ab dem 23.09.2010 und hilfsweise zu späteren Zeitpunkten geltend. Diese Klage blieb vor dem Arbeitsgericht Essen (Urteil vom 22.11.2013 – 5 Ca 2480/13), dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 05.06.2014) und vor dem Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 20.10.2015 – 9 AZR 743/15, juris) erfolglos. Die gegen die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.10.2015 vom Kläger eingelegte Verfassungsbeschwerde ist bei dem Bundesverfassungsgericht noch anhängig.

Die Beklagte zu 1) hatte mit Schreiben vom 22.12.1997 eine weitere Kündigung gegenüber dem Kläger ausgesprochen; und zwar als außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit zum 30.06.1998. Die Beklagte zu 1) hatte die Kündigung vom 22.12.1997 auf den Vorwurf wie die erste Kündigung sowie darauf gestützt, dass der Kläger im Kündigungsschutzverfahren betreffend die Kündigung 15.07.1997 sowohl den Kündigungsvorwurf, ein außereheliches Verhältnis eingegangen zu sein, als auch die Vaterschaft des von seiner Prozessbevollmächtigten geborenen Kindes zunächst wahrheitswidrig in Abrede gestellt hatte. Die Kündigungsschutzklage betreffend die Kündigung vom 22.12.1997 blieb vor dem Arbeitsgericht Essen (Urteil vom 04.12.1998 – 6 Ca 3127/98) ebenso erfolglos wie vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 27.03.2013 – 7 Sa 109/13, Bl. 267 ff.). Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf wies die Kündigungsschutzklage rechtskräftig ab, weil aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigung vom 15.07.1997 bindend festgestanden habe, dass bereits zum 31.03.1998 zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) kein Arbeitsver-

hältnis mehr bestanden habe. Damit sei zugleich entschieden, dass zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt der Kündigung vom 22.12.1997 dem 30.06.1998 zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden habe. Auch in diesem Kündigungsschutzverfahren war das beklagte Bistum auf Seiten der Beklagten zu 1) als Streithelfer aufgetreten. Ein von dem Kläger geltend gemachter Anspruch auf Annahmeverzug war nach Aufhebung der Aussetzung durch rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Essen abgewiesen worden.

Der Kläger lebte auch im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung mit seiner neuen Partnerin zusammen, hatte diese aber nicht geheiratet. Seit September 2002 hatte der Kläger eine Stelle als Teilzeit-C-Kirchenmusiker bei der Evangelischen Kirchengemeinde F.-Ý.. Als Katholik konnte er dort nur mit einem Beschäftigungsgrad von 49% tätig sein, weil von hauptamtlichen Kirchenmusikern von der evangelischen Kirche die evangelische Kirchenzugehörigkeit erwartet wurde.

Mit dieser Klage verlangt der Kläger die ihm aufgrund der Kündigung entgangene Vergütung unter Anrechnung anderweitigen Verdienstes als Schadenersatz für die Vergangenheit und Zukunft sowie einen Ausgleich der entgangenen Rentenansprüche.

Der Kläger hat gemeint, die Beklagten seien mit einem seiner Auffassung nach sittenwidrigem Verhalten in den innersten Kern seines Persönlichkeitsrechts eingedrungen: Sie hätten ihn mit der Kündigung dafür sanktioniert, dass er nach gescheiterter Ehe eine neue Bindung eingegangen und nochmals Vater geworden sei. Lebenslange Enthaltensamkeit für den Fall des Scheiterns seiner Ehe habe er nicht gelobt. Die Kirche dürfe ihn als Person nicht total umfassen. Der Kündigungsgrund sei von der GrO 1993 offensichtlich nicht umfasst gewesen. Dies hätten die Beklagten bewusst ignoriert. Es bestünden starke Verdachtsmomente, dass diese während des gesamten Kündigungsschutzverfahrens bewusst eine gebotene Stellungnahmen der Deutschen Bischofskonferenz nicht eingeholt hätten, sondern sich auf die Ansicht des Generalvikars verlassen hätten und deshalb zugleich in dem Kündigungsschutzverfahren vorgetragen hätten, man müsse ja nur beim Bischof oder Generalvikar nachfragen. Er habe auch nicht – wie ihm im Kündigungsschutzprozess vorgeworfen wurde, „Ehebruch und Bigamie“ im kirchenrechtlichen Sinne begangen.

Die Beklagten hätten durch wider besseren Wissens ausgesprochene Kündigungsgründe und Aufrechterhaltung des unzutreffenden Vortrags während der Instanzen verwerflich gehandelt. Das beklagte Bistum habe durch leichtfertige Zustimmung zur Kündigung sowie Beitritt als Streitverkündeter ebenfalls verwerflich gehandelt, weil es ihm als zu Recht klagend hätte beistehen müssen. Der

Kläger hat dazu auf die Chefarzt-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, juris) verwiesen. Daraus ergebe sich, dass das Bundesarbeitsgericht gegen das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen verstoße, wenn es eine eigene Bewertung einem Rechtsstreit zugrunde lege, in welchem das bloße Zusammenleben nach gescheiterter Ehe als Kündigungsgrund angesehen werde. In diesem Verfahren habe die Deutsche Bischofskonferenz die Rechtsauffassung geäußert, dass nach der Grundordnung nur die Wiederheirat zur Kündigung führen könne. Diese Auffassung hätte die Deutsche Bischofskonferenz der Beklagten zu 1) ebenso mitgeteilt, hätte diese vor seiner Kündigung entsprechend nachgefragt. Eine solche Rückversicherung bei der verfassten Kirche sei auch geboten gewesen, weil der Kündigungsgrund aus einem grundrechtssensiblen Bereich stamme. Hier habe die Beklagte zu 1) als Kirchengemeinde nicht allein handeln dürfen. Zumindest nach Urteil in der 1. Instanz hätte die Beklagte zu 1) von der Kündigung Abstand nehmen müssen. Auch ohne eine solche Rückversicherung hätte die Beklagte zu 1) Kenntnis darüber haben müssen, dass Organisten als Mitarbeiter des liturgischen Dienstes nicht zu denjenigen gehören, an die erhöhte Loyalitätspflichten zu stellen seien, und dass das Leben in einer neuen Partnerschaft mit der Wiederverheiratung nicht gleichzusetzen sei. Bei der Wertung des "Ehebruchs" seien auch die Entwicklungen in der katholischen Kirche seit dem Zweiten Vatikanischen Konzil zu beachten. Das Zweite Vatikanische Konzil habe die Gewissensentscheidung jedes Christen noch einmal besonders hervorgehoben. Aus diesem Grunde seien u.a. das kirchenrechtliche crimen des Konkubinats für Laien ebenso wie das crimen des Ehebruchs aufgehoben worden. Nur das Verbot der Wiederheirat sei beibehalten worden, weil die Wiederheirat zum Straftatbestand der Bigamie führe und durch den objektiven Akt der öffentlichen Eheschließung den privaten Bereich verlasse. Diese Wertungen des geänderten CIC hätten die Beklagten in den Kündigungsschutzprozessen bewusst ignoriert. Außerdem werde in der großen Enzyklika „Familiaris consortio“, die für alle Gläubigen den Ausschluss von den Sakramenten regelt, der Ehebruch anders als die Wiederheirat an keiner Stelle erwähnt. Diese hätte die Beklagten gekannt und gleichwohl wahrheitswidrig den Ehebruch als kirchenrechtlichen Kündigungsgrund behauptet. Die GrO 1993 lege auch nicht etwa die zehn Gebote als Kündigungsgründe zu Grunde. Mit dem Verweis auf die zehn Gebote hätten die Beklagten im Kündigungsschutzprozess weitere Nebelkerzen geworfen, um die Gerichte irreführen zu lassen. Es wird ergänzend auf den Vortrag des Klägers aus dem Schriftsatz vom 23.12.2016, S. 8 ff. Bezug genommen.

Für ihn als Organisten ergebe der Text der GrO 1993 im Übrigen zweifelsfrei, dass das persönliche Lebenszeugnis von ihm nicht gefordert werde. Als Mitarbeiter im liturgischen Dienst tauche er ebenso wie die Küster an keiner Stelle in der GrO 1993 auf. Für ihn als Organisten sei das persönliche Lebenszeugnis

nicht erforderlich. Er müsse nicht einmal katholisch sein. So ließen sich in der Diaspora nur evangelische Küster oder Organisten finden. Die Beklagten hätten im Kündigungsschutzverfahren wahrheitswidrig mit immer neuen Umschreibungen seine Nähe als Organist zum Verkündigungsauftrag behauptet, ohne auch nur eine einzige arbeitsrechtlich fundierte Verlautbarung der verfassten Kirche nennen zu können. Es sei bei wahrheitswidrigen Behauptungen geblieben. Als Kirchenmusiker sei er hinsichtlich der Verkündigungsnähe mit der Pfarrsekretärin oder dem Kirchenpfleger gleichzusetzen. Nichts anderes folge aus der Verlautbarung Nr. 54.

Der Kläger hat behauptet, die Beklagte zu 1) und das beklagte Bistum hätten beabsichtigt, durch Verschleierung der Kündigungsrelevanz die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit ihm durchzusetzen, damit der Gehaltsanspruch erlösche, so dass ein Vermögensschaden entstehe. Insoweit hat der Kläger auf einen seiner Ansicht nach bestehenden Vertrauensvorschuss der Parteien als katholischer Kirchengemeinde vor den Gerichten aller Instanzen verwiesen. Es wird ergänzend auf den Vortrag aus dem Schriftsatz vom 20.04.2017, S. 3 ff. Bezug genommen. Insbesondere dass das beklagte Bistum als Streithelfer seine Amtsbefugnisse eingesetzt habe, habe nach Ansicht des Klägers zu fehlerhaften Urteilen geführt. Die Schädigungsabsicht zeige sich auch an dem widersprüchlichen Vortrag der Beklagten zu der fehlenden Abmahnung. Auf Seite 11 ff. des Schriftsatzes des Klägers vom 20.04.2017 (Bl. 113 ff.) wird Bezug genommen.

Gegenüber dem beklagten Bistum folge der Schadensersatzanspruch auch aus § 826 BGB i.V.m. den Grundsätzen der Expertenhaftung. Kraft seiner Amtsbefugnisse habe es die Gerichte beeinflusst und in die Irre geführt. Schließlich habe das Arbeitsgericht vor dem Beitritt des beklagten Bistums einen Loyalitätsverstoß verneint. Es gehe insoweit auch nicht nur um die Äußerung von Rechtsansichten. Letztlich habe das beklagte Bistum ihn zum Versuchskaninchen gemacht, um zu prüfen, wie weit man mit dem angeblichen Kündigungsgrund Ehebruch und Bigamie bei einem nicht erneut verheirateten Kirchenmusiker gehen könne.

Der Kläger hat gemeint, dass die Kündigung für den geltend gemachten Vermögensschaden ursächlich sei. Für ihn als ausgebildeten Kirchenmusiker seien katholische Kirchengemeinden der einzig mögliche Arbeitgeber. Unter Berücksichtigung seinerzeitiger Pressemitteilungen sowie wegen einer erforderlichen kirchenaufsichtsrechtlichen Genehmigung sei eine anderweitige Einstellung nicht möglich gewesen.

Der Kläger hat gemeint, dass die Forderungen nicht verjährt seien. Der Vermögensschaden sei frühestens Ende Dezember 2006 am 27.12.2006 eingetreten, weil die jährlich als Widerklage geltend gemachten Annahmeverzugsgehälter bis Dezember 2006 wegen Aussetzung des diesbezüglichen Verfahrens gem. § 148 ZPO gehemmt gewesen sei (ArbG Essen - 1 Ca 2625/00 -). Erst Anfang 2010

sei dem einvernehmlich ruhenden Verfahren auf Antrag der Beklagten zu 1) Fortgang gegeben worden. Kenntnis über die den Vermögensschaden auslösende Handlung habe er erst mit der Veröffentlichung der Chefarzt-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22.10.2014 erlangt.

Wegen der Höhe des vom Kläger berechneten Schadenersatzes wird auf Bl. 28 ff. d. A. Bezug genommen. Hieraus ergäbe sich der (fiktive) Lohn bei angenommener Weiterbeschäftigung sowie unter Berücksichtigung des erlangten Verdienstes bei seinem jetzigen Arbeitgeber sowie von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe.

Soweit die Beklagte zu 1) unter dem 22.12.1997 wegen eines behaupteten Prozessbetruges die Kündigung ausgesprochen habe, sei diese unwirksam. Er habe seinerzeit seine sexuelle Beziehung zu seiner Lebensgefährtin bestritten, nachdem ihm aus seiner damaligen Sicht nur die Wahl zwischen Trennung von seiner Lebenspartnerin oder Weiterbeschäftigung offen gestanden habe.

Der Kläger hat mit seiner am 27.12.2016 beim Arbeitsgericht Essen eingegangenen und der Beklagten zu 1) am 09.01.2017 und dem beklagten Bistum am 06.01.2017 zugestellten Klageschrift beantragt:

- 1. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, ihm für die Zeit von Juli 1998 bis Dezember 2016 einen Schadenersatz i.H.v. 275.067,00 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klage zu zahlen;**
- 2. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verpflichten, den in Schadenseinheit entstandenen zukünftigen Schaden von monatlich 1.449,00 Euro ab Januar 2017 bis zum Renteneintritt zu zahlen;**
- 3. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verpflichten, ab Renteneintritt den Vermögensschaden aus dem Rentenverlust i.H.v. 1.021,00 Euro monatlich zu zahlen.**

Die Beklagte zu 1) und das beklagte Bistum haben beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte zu 1) hat gemeint, dem Kläger sei nicht wegen "Bigamie und Ehebruch" gekündigt worden. Ein Kündigungsgrund sei auch nicht wider besseren Wissens konstruiert und vorgeschoben worden. Auch wenn die GrO 1993 diesen Kündigungsgrund nicht ausdrücklich enthalte, sei nicht nur die Wiederverheiratung als Kündigungsgrund etabliert gewesen, sondern auch die Auffassung, dass



die Aufnahme einer neuen geschlechtlichen Beziehung eine schwerwiegende sittliche Verfehlung im Sinne des Kirchenrechts darstelle. Dies zeigten schon die Urteile des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.6.2016 (Az. 11 Sa 1484/13) sowie das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.9.1999 (Az. 2 AZR 712/98). Den Vorwurf des sittenwidrigen Handelns im Zusammenhang mit der Kündigung und dem nachfolgenden Rechtsstreit hat die Beklagte zu 1) zurückgewiesen. Voraussetzung hierfür sei, dass der Schädiger die Umstände kennen müsse, die sein Verhalten als sittenwidrig, d.h. als besonders verwerflich, kennzeichnen. Dies sei vorliegend nicht der Fall, was sich bereits daraus ergebe, dass das Bundesarbeitsgericht als höchstes deutsches Arbeitsgericht die Kündigung mit Urteil vom 16.09.1992 (Az. 2 AZR 712/98) als rechtswirksam bestätigt habe. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, welche nicht gegen sie als die Beklagte zu 1) ergangen und erst nach einer Interessenabwägung erfolgt sei. Es fehle auch an dem erforderlichen Schädigungsvorsatz. Das Führen von Rechtsstreitigkeiten über zwei Jahrzehnte entspreche nicht der Üblichkeit und hätte nicht erwartet werden können. Auch ein Ursachenzusammenhang zwischen (angeblich) irreführendem Verhalten und der Arbeitslosigkeit des Klägers fehle. Die Kündigung sei als rechtswirksam rechtskräftig erachtet worden. Die Beklagte zu 1) hat die behauptete Schadenshöhe bestritten.

Das beklagte Bistum hat gleichfalls den Vorwurf einer sittenwidrigen Schädigung des Klägers zurückgewiesen. Eine Rücksprache mit der Deutschen Bischofskonferenz sei entgegen der Auffassung des Klägers nicht geboten gewesen. Diese sei auch nicht bewusst unterlassen worden. Die jeweilige Rechtssetzungs- und Rechtssprechungsgewalt gehe nicht von der Deutschen Bischofskonferenz, sondern von dem jeweiligen Diözesan des (Erz-)Bischofs aus. Bei Zweifeln werde zwar eine Stellungnahme der Deutschen Bischofskonferenz eingeholt, Rechtsträger sei hier der Verband. Entscheidungs- und Regelungsbefugnis für alle Bistümer habe dieser jedoch nicht. Das Bistum F. sei vorliegend auch nicht als externe Auskunftsbehörde, sondern als Streithelfer aufgetreten. Eine "Amtsautorität" gegenüber den entscheidenden Richtern und Richterinnen habe nicht bestanden, sei nicht suggeriert worden und stelle eine reine Mutmaßung des Klägers dar.

Es hätte mit der Beklagten zu 1) nicht kollusiv mit der Absicht eines Vermögensschadens zu Lasten des Klägers zusammengewirkt. Verdachtsmomente seien nicht vorgetragen. Dass die Pfarrei nicht auf jeden Fall die Trennung vom Kläger angestrebt habe, zeige sich bereits darin, dass die Kündigung mehr als zwei Jahre nach Trennung des Klägers von seiner Ehefrau erfolgt sei. Der Kläger sei nicht vor die Wahl gestellt worden, sich von seiner Partnerin zu trennen oder das

Arbeitsverhältnis zu erhalten. Tatsächlicher Kündigungsgrund sei keine Einsparung des Kirchenmusikers gewesen. Dies sei eine durch nichts untermauerte Behauptung. Eine fehlende Rückversicherung bei der Deutschen Bischofskonferenz stelle kein sittenwidriges Verhalten dar. Es habe auch keine Kenntnis über eine (angebliche) Rechtswidrigkeit der vorgebrachten Kündigungsgründe bzw. anderer Verhaltensweisen bestanden.

Die Regelungen des Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 sowie des Art. 4 Abs. 1 GrO 1993 seien nicht abschließend. Dies ergebe sich schon aus dem Wort "insbesondere". Soweit der Kläger sich auf die Chefarzt-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts beziehe, bestehe keine Vergleichbarkeit mit den Rechtsstreitigkeiten des Klägers. Da sei zum einen die zeitliche Diskrepanz sowie zum anderen der Umstand, dass der Kläger mit seiner neuen Partnerin ein Kind gezeugt habe. Darüber hinaus führte selbst eine falsche rechtliche Bewertung eines Sachverhaltes nicht zu einer vorsätzlichen und sittenwidrigen Schädigung.

Das beklagte Bistum hat die Höhe der behaupteten Schäden bestritten. Der Kläger habe seine Schadensminderungspflicht verletzt. Er hätte sich bei anderen Bistümern um eine neue Anstellung bewerben können. Darüber hinaus seien eventuelle Schäden teilweise bereits durch die Kompensationszahlung der Bundesrepublik Deutschland mit umfasst.

Das beklagte Bistum hat die Einrede der Verjährung erhoben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die auf Ausgleich künftigen Schadens gerichtete Klage sei unzulässig. Im Übrigen sei die Klage betreffend den Schadensersatz in Höhe der entgangenen Vergütung im Zeitraum Juli 1998 bis Dezember 2016 unbegründet. Gegen das ihm am 30.05.2017 zugestellte Urteil hat der Kläger am 28.06.2017 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 30.08.2017 – am 30.08.2017 begründet.

Der Kläger hält das Urteil des Arbeitsgerichts Essen für falsch. Das Arbeitsgericht Essen habe berücksichtigen müssen, dass die Beklagten sich auf kein einziges Urteil seit dem 2. Weltkrieg zu ihren Gunsten hätten berufen können. Sämtliche Fälle hätten sich – ausgenommen den Fall des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14.06.2013, der vor dem Bundesarbeitsgericht verglichen worden sei – ausschließlich auf die Wiederheirat bezogen. Das Verfahren ihm gegenüber habe von Anfang an Einzelfall- und Experimentiercharakter gehabt. Es sei noch nie zur Kündigung eines Mitarbeiters nach Scheitern einer Ehe ohne Wiederheirat gekommen. Die Beklagten hätten ohne Rechtsgrundlage und ohne gerichtliche Kasuistik einen neuen Kündigungsgrund etablieren und gegen den Wortlaut der GrO 1993 für die Mitarbeiter des liturgischen Dienstes durchsetzen wollen. Er habe trotz bester Arbeitsleistungen als Organist und Chorleiter als Vater eines unehelichen Kindes aus dem Dienst entfernt werden sollen. Nach dem Chefarzt-

Urteil des Bundesverfassungsgerichts stehe fest, dass die Aufnahme einer neuen Beziehung nach gescheiterter Ehe erkennbar nie ein Kündigungsgrund gewesen sei. Dieser Rechtslage würden die Beklagten sich weiterhin verschließen.

Der Kläger meint, seine neue Partnerschaft verletze das Sakrament der Ehe nicht und sei deshalb keine Verfehlung. Die Trennung lasse das nach dem CIC unauflösliche Band der Ehe bestehen. Die Worte Ehebruch und Bigamie seien keine bloßen Wertungen der Beklagten gewesen, sondern Tatbestände des CIC, wobei der Ehebruch als crimen längst gestrichen gewesen sei. Ohnehin habe der Ehebruch das Eheband nie berührt, denn diese sei bestehen geblieben. Es sei allenfalls ein Vergehen gegen das Keuschheitsgebot gewesen. Da er nicht wiederverheiratet sei, sei er schon tatbestandlich kein Bigamist. Angesichts des Eindringens in seine Privatsphäre hätten die Beklagten allen Anlass gehabt, den Kündigungsgrund zu hinterfragen. Bereits der Ausspruch der Kündigung in dem vollen Bewusstsein, dass kein Kündigungsgrund vorliege, sei sittenwidrig gewesen. Die Beklagte zu 1) habe mit der Kündigung leichtfertig und gewissenlos gehandelt und die Rechtsverfolgung rücksichtslos durchgesetzt. Insbesondere das beklagte Bistum habe das diffuse Halbwissen von überkommene Vorstellungen auch bei den Arbeitsgerichten ausgenutzt. Er habe im Einzelnen dargelegt, warum er mit dem Kündigungsvorwurf Bigamie und Ehebruch als Versuchskaninchen habe benutzt werden sollen. Schließlich habe die Beklagte zu 1) eine mündliche Abmahnung erfunden.

Das beklagte Bistum habe dies alles verstärkt, in dem es die Gerichte höchst selbstbewusst aufgefordert habe, sich für die Auslegung der kirchenrechtlichen Normen an die zuständige Behörde, nämlich sich selbst oder aber den Bischof oder den Generalvikar zu wenden. Eine Nachfrage sei unterblieben, weil alle Gerichte unterstellt hätten, der kirchliche Sachvortrag habe schon der Wahrheit entsprochen.

Die Beklagten hätten nicht in Wahrnehmung berechtigter Interessen gehandelt. Das beklagte Bistum als Mitherausgeber der GrO 1993 habe die Rechtslage gekannt und wider besseren Wissens der Kündigung und auch dem Modus der Kündigung ohne Abmahnung zugestimmt. Das beklagte Bistum sei auch nicht eingeschritten, als Dechant T. in der Zeugenbefragung vor dem Landesarbeitsgericht eine Abmahnung erlogen habe. Jedenfalls habe das beklagte Bistum sich seinen stichhaltigen Argumenten nicht verschließen dürfen. Auf nachfolgende Entscheidungen zu seinen Ungunsten, sei es durch das Landesarbeitsgericht, das Bundesarbeitsgericht oder das Bundesverfassungsgericht dürften die Beklagten sich nicht berufen, weil sie menschenrechtswidrig und verfassungswidrig seien. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Chefarzt-Fall sei klar, dass das Bundesarbeitsgericht 1999 ein klares Fehlurteil gefällt habe.

Aus diesem könne nicht auf die Redlichkeit des damaligen Kündigungssachverhaltes geschlossen werden.

Die Beklagten hätten wahrheitswidrig vorgetragen, dass für die Mitarbeiter des liturgischen Dienstes gesteigerte Loyalitätsanforderungen gelten würden.

Die Sittenwidrigkeit folge auch aus dem vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte festgestellten Verstoß gegen Art. 8 EMRK sowie aus der Schwere des Eingriffs in den innersten Kern seines Rechts auf persönliche Entfaltung aus Art. 2 Abs. 1 GG (Recht auf Partnerschaft, Sexualität und Fortpflanzung), aus Art. 6 GG und aus Art. 8 EMRK. Außerdem müsse ein Mitarbeiter vorhersehbar wissen, ob ein Kündigungsgrund gegeben sei oder nicht.

Das Arbeitsgericht habe gegenüber dem beklagten Bistum außerdem die Grundsätze der Expertenhaftung anwenden müssen. Dieses habe sich immer wieder als kirchliche Behörde mit entsprechendem Spezialwissen dargestellt.

Zu berücksichtigen sei auch, dass 1999 zwei Richter des Bundesarbeitsgerichts leitende Kirchenrichter bei dem bei der Deutschen Bischofskonferenz angesiedelten kirchlichen Arbeitsgerichtshof und bei dem kirchlichen Arbeitsgericht des Erzbistums Köln gewesen seien.

Er habe – als er im Kündigungsverfahren nicht über die sexuelle Beziehung zu seiner Lebensgefährtin berichtet habe – schlicht und ergreifend in einer öffentlichen Gerichtsverhandlung darüber nicht berichten wollen und von seinem Recht auf informationelle Selbstbestimmung Gebrauch gemacht. Die Erhebung und Nutzung solcher Daten ohne seine Einwilligung sei unzulässig gewesen.

Nachdem er in dem Kündigungsschutzverfahren betreffend die erste Kündigung die Entscheidung der Schlichtungsstelle vom 29.09.1994 betreffend die RL Essen GrO 1994 eingeführt hatte, hätten die Beklagten nicht nachgeben wollen. In dieser kontroversen Situation hätten die Beklagten an ihm ein Exempel statuieren wollen. Ebenso habe es sich betreffend die RL Essen GrO 1998 verhalten. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle vom 27.01.1999 habe er in das Revisionsverfahren eingeführt. Das uneinsichtige Beharren auf den genannten Richtlinien betrachte er als vorsätzliche sittenwidrige Schädigung. Es sei völlig klar gewesen, dass nur die GrO 1993 verblieben sei.

Der Kläger beantragt zuletzt,

- 1. unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Essen vom 04.05.2017 – 1 Ca 3391/16 – die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, ihm für die Zeit von Juli 1998 bis Dezember 2016 einen Schadenersatz i.H.v. 275.067,00 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klage zu zahlen;**

**2. festzustellen, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, den in Schadenseinheit entstandenen zukünftigen Schaden ab Januar 2017 bis zum Renteneintritt in Höhe der Differenz zwischen**

**Entgeltgruppe 11 Stufe 6 der Anlage 5a zur kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO NRW) nach einem Beschäftigungsumfang von 39/39 Std./Wo.**

**und**

**Tarifgruppe 8, Stufe 6 BAT/MTArb KF nach einem Beschäftigungsumfang von 17,98/39 Std./Wo. Auszugleichen;**

**3. festzustellen, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, ab Erreichen der Regelaltersgrenze den Rentenverlust aus der Gehaltsdifferenz seit dem 01.07.1997 auszugleichen.**

Die Beklagte zu 1) und das beklagte Bistum beantragen,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Zu Recht habe das Arbeitsgericht die Klage betreffend die Anträge auf künftige Zahlungen als unzulässig und im Übrigen als unbegründet abgewiesen. Im Übrigen habe der Kläger zu der Schadenshöhe nicht ausreichend vorgetragen. Es fehle schon an ausreichendem schriftsätzlichem Vortrag. Der Verweis auf Anlagen reiche nicht aus. Vorsorglich werde aber auch die Schadenshöhe in den einzelnen Rechenpositionen und Nettopositionen bestritten. Die Beklagten bestreiten weiter, dass der Kläger nicht zusätzliche Verdienste, d.h. über die angeblichen Einnahmen aus der Tätigkeit bei der Evangelischen Gemeinde F.-Y. hinaus, aus abhängiger oder selbständiger Tätigkeit erzielt habe. Er hätte seinen Einkommenssteuerbescheide 2002 bis 2016 vorlegen müssen. Schließlich werde die Richtigkeit der Berechnung des Verlusts an kirchlicher Zusatzversorgung bestritten.

Den Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von 275.067,00 Euro habe das Arbeitsgericht zu Recht abgewiesen. Ein Verstoß gegen die guten Sitten liege nicht vor. Die Beklagte zu 1) habe eine gemäß § 1 KSchG sozial gerechtfertigte Kündigung ausgesprochen, weil der Kläger gegen Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 verstoßen habe. Da die Kündigung rechtskräftig als wirksam beurteilt worden ist, erübrigten sich sämtliche weiteren Ausführungen. Unabhängig davon sei die Handlung des Klägers damals wie heute nach kirchenrechtlichem Verständnis eine schwerwiegende persönliche Verfehlung. Daran ändere das Chefarzt-Urteil des Bundesverfassungsgerichts nichts. Die Ausführungen des Klägers zur Entwicklung der Se-

xualmoral in der katholischen Kirche seien fehlerhaft und irrelevant. Einen Amtsbonus hätten sie sich nicht zu Nutze gemacht. Es sei inakzeptabel, dass der Kläger die Unabhängigkeit der Justiz in Frage stelle, zumal nicht sämtliche Urteile gegen ihn ergangen seien.

Schließlich sei die Berufung mangels ausreichender Begründung unzulässig.

Durch Beschluss vom 18.10.2017 hat das Gericht eine Stellungnahme des Kommissariats der Deutschen Bischöfe, katholisches Büro in Berlin eingeholt. Darauf ging bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf ein Anschreiben vom 16.03.2018 auf dem Briefbogen des Kommissariats der Deutschen Bischöfe ein, das in Vertretung von L. K. unterzeichnet war. Beigefügt waren eine nicht unterzeichnete Stellungnahme sowie mehrere Anlagen. Auf Bl. 367 ff. d.A. wird Bezug genommen.

Der Kläger beanstandet diese Stellungnahme mit Schriftsatz vom 30.05.2018 in formeller und materieller Hinsicht.

In formeller Hinsicht sei die Stellungnahme untauglich. Dies folge schon aus der fehlenden Unterschrift. Es hätte ebenso gut jeder andere Text dem Begleitschreiben beigefügt werden können. Er müsse davon ausgehen, dass es sich um eine bloße Gefälligkeitsschrift handle, um den beiden Beklagten nicht in den Rücken zu fallen. Er bestreite, dass der Text unter Einbeziehung des Verbandes der Diözesen Deutschlands erstellt worden sei. Der Text sei nicht von einer autorisierten Person unterzeichnet. Eine Vollmacht fehle. Er bestreite mit Nichtwissen, dass Frau K. zur Abgabe der Stellungnahme befugt sei sowie das Rechtsverhältnis von Frau K. zu Herrn Dr. K..

Der Text der Stellungnahme stehe in unauflösllichem Widerspruch zu den anerkannten Maßstäben der verfassten katholischen Kirche. Der Vorwurf der Bigamie sei fallengelassen worden. Der Kläger habe Ehebruch begangen. Es sei dann einfach ein Text eingefügt worden, den man erhalte, wenn man bei google Katechismus und Ehebruch eingibt, und zwar [http://www.vatican.va/archive/DEU0035/\\_P8D.HTM](http://www.vatican.va/archive/DEU0035/_P8D.HTM). Definiert werde der Ehebruch nicht. Ehebruch beziehe sich nur darauf, dass man nur mit einem Partner verheiratet sein könne. Mit der Ausübung von außerehelicher Sexualität oder der Führung von außerehelichen Beziehungen habe dies nichts zu tun. Landläufig als Ehebruch bezeichnetes Verhalten wurde durch den neuen CIC 1983 allein dem privaten Bereich der Ehegatten untereinander zugeordnet, die einander verzeihen sollen. Alle Regelbeispiele, die in Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 genannt seien, seien kirchenrechtliche Straftaten. Dies sei bei der Auslegung zu berücksichtigen.

Außerdem sei schon im Kündigungszeitpunkt bekannt gewesen, dass Kirchenmusiker nicht zum pastoralen Dienst gehören. Die Stellungnahme setze sich gar

nicht mit der Stellung eines Organisten oder Chorleiters auseinander. Im Widerspruch zur Verlautbarung Nr. 54 werde vielmehr behauptet, der Kirchenmusiker habe sogar ein Kirchenamt nach Can. 145 CIC. Der Kirchenmusiker habe indes nie zum pastoralen Dienst gehört, was auch die Verlautbarung Nr. 55 belege ebenso wie die Verlautbarung Nr. 115 des Bischofs von F., auf die wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird (Bl. 510 ff. d.A.). Die der Stellungnahme beigefügten Anlagen änderten daran nichts. Die Anlage Nr. 6 täusche den Leser, indem sie nach der Fußnote den Eindruck vermittle sie stamme aus 2008 und vom amtierenden Papst. Dies sei falsch. Die Schrift stamme von Joseph Ratzinger als Grußwort zur 100-Jahr-Feier der Kirchenmusikschule Regensburg vom 21.05.1975 bis zum 27.05.1975. Die Anlage Nr. 4 zum kirchenmusikalischen Dienst belege nur eine Absicht, den Kirchenmusiker stärker in die pastorale Perspektive zu rücken, was aber nicht erfolgt sei. Ein liturgisch-pastoraler Dienst existiere nicht. Dementsprechend seien dem pastoralen und dem liturgischen Dienst auch zwei unterschiedliche Eingruppierungsgruppen zugewiesen. Bei den Kirchenmusikern fehle die besondere bischöfliche Beauftragung anders als bei pastoralen Mitarbeitern. Es sei schlicht falsch, dass der Kirchenmusiker ein Amt im Sinne von Can. 145 CIC inne habe. L. I. T. komme in dem der Stellungnahme beigefügten Text nur zu der Schlussfolgerung, dass er ein solches Amt haben müsse. Er stelle dies als Forderung auf. Der Beitrag von T. stamme im Übrigen erst aus dem Jahr 2015 und sei deshalb für die Kündigung irrelevant. Im Übrigen fehlten jegliche formale Voraussetzungen für das Kirchenamt eines Kirchenmusikers. Es gebe keine schriftliche Übertragung. Der Kirchenmusiker werde nur aufgrund seines Arbeitsvertrages tätig. Die Stellungnahme aus dem Kommissariat der Deutschen Bischöfe stelle eine bewusste Irreführung des Gerichts dar. Genauso irreführend seien die Aussagen zur Stellungnahme im Chefarzt-Fall. Über das Gutachten von Prof. Dr. B. I. habe das Kommissariat sich die Stellungnahme von Prof. Dr. S. und Prof. Dr. U. in der Verfassungsbeschwerdeschrift zu eigen gemacht. Dort sei aber klar gesagt, dass nur die Wiederheirat kündigungsrelevanter Loyalitätsverstoß sei und nicht das bloße Zusammenleben. Außerdem habe es sich bei dem Chefarzt um einen leitenden Mitarbeiter gehandelt. Es sei kein Zufall, dass gerade nur die Wiederheirat als Regeltatbestand in Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 aufgeführt sei. Das Problem sei bei der Aufstellung der GrO 1993 klar gesehen worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 30.05.2018 nebst Anlagen Bezug genommen.

Der Schriftsatz des Klägers vom 30.05.2018 ist dem Kommissariat der Deutschen Bischöfe übermittelt worden. Daraufhin ist ein ergänzendes Schreiben

vom 06.07.2018 in Vertretung unterzeichnet von Frau L. K., Stellvertretende Leiterin des Kommissariats der Deutschen Bischöfe zur Akte gereicht worden sowie eine von ihr unterzeichnete Stellungnahme vom 16.03.2018.

Mit Schriftsatz vom 09.08.2018 hält der Kläger seine materiellen Einwände aufrecht. Das Kommissariat habe seine Thesen nicht detailliert widerlegt und so eingeräumt, zur Begründung seiner Thesen nicht mehr anbieten zu können. Auf vereinzelte Schriften von Minderheitenvertretern komme es nicht an. Es sei schon fast dreist, wenn Frau K. jetzt noch behaupte, man habe 1997 Ehebruch als schwere persönliche sittliche Verfehlung und als kündigungsrelevant ansehen können. Es gebe eben nur wiederverheiratet und nicht wiederverheiratet als klares Abgrenzungskriterium.

In formeller Hinsicht fehlten die Unterschriften von Kardinal N. und von Dr. K.. Es bleibe bestritten, dass die Stellungnahme im Einvernehmen mit den Deutschen Bischöfen abgegeben worden sei. Es erscheine als bewusste Entscheidung, selbst nicht zu unterzeichnen, sondern Frau K. vorzuschicken. Die Deutschen Bischöfe könnten nicht unterschreiben, ohne sich zu widersprechen. Er bestreite weiter das Vorliegen einer Vertretungsbefugnis von Frau K. mit Wirkung für die deutschen Bischöfe. Es sei nicht seine Aufgabe, sich in einem Zivilverfahren Satzungen zu beschaffen und eine behauptete Vertretungsbefugnis zu ermitteln. Das Frau K. zur Stellvertretenden Leiterin des Kommissariats der Deutschen Bischöfe gewählt worden sei sowie die angebliche Ernennung würden bestritten. Es sei nicht klar, ob ihre Vertretungsbefugnis die Abgabe der Stellungnahme rechtfertige. Er bestreite außerdem eine ständige Übung, dass Frau K. Stellungnahmen gegenüber Gerichten für das Kommissariat der Deutschen Bischöfe abgebe. Ihre Behauptung, dass sie die Stellungnahme in dem Chefarzt-Fall für das Bundesverfassungsgericht unterzeichnet habe, sei nicht plausibel, denn diese sei von Prof. Dr. B. I. unterzeichnet.

Das Gericht hat daraufhin Statut und Geschäftsordnung der Deutschen Bischofskonferenz in Anwendung von § 293 ZPO über die Homepage der Deutschen Bischofskonferenz ermittelt und das Kommissariat der Deutschen Bischöfe um Übersendung der Satzung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Geschäftsordnung für das Kommissariat der Deutschen Bischöfe sowie das Ernennungsschreiben betreffend Frau K. vom 14.10.2017 gebeten. Mit Schreiben vom 24.08.2018 wurden die Geschäftsordnung für das Kommissariat der Deutschen Bischöfe und die Satzung des Verbandes der Diözesen Deutschlands übersandt. Im Hinblick auf die Tatsache, dass Frau K. ordnungsgemäß berufene Stellvertreterin des Leiters des Kommissariats der Deutschen Bischöfe sei, werde auf gerichtsbekannte öffentliche Quellen Bezug genommen.



Der Kläger bestreitet nachfolgend weiter die Vertretungsbefugnis von Frau K. und deren Umfang. Die Satzung des Verbandes der Diözesen Deutschlands enthalte keine Vertretungsregeln. Dienstvorgesetzter von Dr. K. sei Kardinal N.. Der scheinbar Informationsfluss deute darauf hin, dass weder Dr. K. noch Kardinal N. von der gerichtlichen Anfrage Kenntnis gehabt hätten. Die Ernennungs-urkunde werde gerade nicht übersandt. Es bleibe im Dunklen, ob und wann das Kommissariat der Deutschen Bischöfe die Anfragen des Landesarbeitsgerichts an die Deutsche Bischofskonferenz kommuniziert habe. Es sei kaum zu glauben, dass die Geschäftsordnung des Kommissariats der Deutschen Bischöfe seit dem 14.09.1985 nicht mehr geändert worden sein soll. Es werde bestritten, dass die aktuelle Geschäftsordnung übersandt worden sei.

Die Beklagten meinen, aus den Stellungnahmen des Kommissariats der Deutschen Bischöfe ergebe sich, dass die damalige Bewertung der Umstände als kündigungsrelevant vertretbar gewesen sei. Selbst wenn die RL Essen GrO 1994 und 1998 unwirksam gewesen seien, hätte dies keine Auswirkung auf die GrO 1993 selbst. Im Übrigen sei nicht klar, ob eine Entscheidung der Schlichtungsstelle im Erzbistum Köln wirklich für das beklagte Bistum Essen bindend sei. Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 sei nicht abschließend. Die Zitierung des Katechismus sei unzulässig, weil er nicht für das kirchliche Arbeitsrecht entwickelt worden sei. Die Ausführungen zu der Vertretungsbefugnis der stellvertretenden Leiterin des Kommissariats der Deutschen Bischöfe sei durch die offiziellen Dokumente widerlegt. Sie haben in der mündlichen Verhandlung außerdem angeführt, dass der Kläger gegen seine Schadensminderungspflicht verstoßen habe. Er habe aus der katholischen Kirche austreten und der evangelischen Kirche beitreten und so bei der Evangelischen Kirche F.-Y. ein Gehalt von 100% erzielen können.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften in beiden Instanzen Bezug genommen.

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet.

**A.** Die Berufung ist zulässig. Insbesondere enthält die Berufungsbegründungsschrift vom 29.08.2017 entgegen der Ansicht der Beklagten eine den Anforderungen von § 520 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 ZPO genügende Auseinandersetzung mit der Argumentation des Arbeitsgerichts in Bezug auf alle drei von diesem abgewiesenen Anträge. Das Arbeitsgericht hat die Anträge zu 2. und 3. als unzulässig abgewiesen hat, weil es der Ansicht war, dass die Voraussetzungen der §§ 257, 258 ZPO nicht gegeben seien. Der Kläger führt mit der Berufungsbegründung ab deren Seite 21 aus, warum er meint, dass dies unzutreffend sei, weil es sich nämlich nicht mehr um ein noch durchzuführendes Arbeitsverhältnis handle, sondern um Berechnungsgrößen eines Schadensersatzanspruchs für die Zukunft. Soweit das Arbeitsgericht den Antrag zu 1. als unbegründet abgewiesen hat, legt der Kläger im Einzelnen ab Seite 6 der Berufungsbegründung dar, warum er der Ansicht ist, dass die beiden Beklagten entgegen der Ausführungen des Arbeitsgerichts bereits im Kündigungszeitpunkt aber auch nachfolgend in dem ersten Kündigungsschutzprozess nicht vertreten durften, dass das ihm zur Last gelegte Verhalten, nämlich die Eingehung einer Partnerschaft trotz bestehender Ehe ohne aber erneut zu heiraten ein kirchenrechtlicher Kündigungsgrund sei. Das In-Kraft-Setzen der GrO 1993 sei der Endpunkt und nicht der Anfang einer Entwicklung innerhalb der katholischen Kirche gewesen. Die Beklagten hätten, selbst wenn sie die Unwirksamkeit der Kündigung nicht gekannt hätten, im Rahmen der internen Kündigungsentscheidung eine Einzelfallprüfung vornehmen müssen und wären so auf die offensichtliche Rechtswidrigkeit der Kündigung gestoßen. Ob die Argumente des Klägers zutreffen, ist für die Frage der Zulässigkeit der Berufung unerheblich.

**B.** Die Berufung ist unbegründet, weil die drei zuletzt noch gestellten Klageanträge zwar zulässig, aber unbegründet sind.

**I.** Die Klageanträge, soweit der Kläger sie zuletzt in der Berufungsinstanz gestellt hat, sind zulässig.

**1.** Der auf die Zahlung von Schadensersatz von 275.067 Euro gerichtete Antrag zu 1. ist zulässig; er ist insbesondere hinreichend bestimmt i.S.v. 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Zeitraum, für den der Schadensersatz geltend gemacht wird, ist bereits im Antrag selbst angegeben. Es handelt sich um den Schaden, der dem Kläger angeblich in der Zeit von Juli 1998 bis Dezember 2016 entstanden sein

soll. Der Gegenstand des begehrten Schadens ist ebenfalls hinreichend bestimmt. Der Kläger macht mit dem Antrag zu 1. den Vermögensschaden geltend, der in den entgangenen Gehältern liegt, die ihm aufgrund der seiner Ansicht nach unwirksamen Kündigung der Beklagten zu 1) vom 15.07.1997 zum 31.03.1998 entstanden ist, wobei er die angebliche entgangene Vergütung ab dem Monat Juli 1998 begehrt. Der Kläger hat dabei den von ihm erzielten Verdienst bei der evangelischen Kirchengemeinde F.-Ý., bei der er inzwischen tätig ist, sowie Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe in Abzug gebracht. Er hat – so sein Vortrag im Schriftsatz vom 20.04.2017 Bl. 117 – seine Verdienstbescheinigungen vorgelegt und chronologisch Jahr für Jahr die Differenzbeträge anhand der veröffentlichten Tabellenentgelte berechnet. Die einzelnen Beträge (laufende Vergütung und Weihnachtsgeld), die der Kläger für die Zeiträume ab Juli 1998 bis Dezember 2006 für jeden Monat in Ansatz gebracht hat, ergeben sich ebenso wie das abgezogene Arbeitslosengeld, die Arbeitslosenhilfe und der angerechnete Verdienst bei der evangelischen Kirchengemeinde F.-Ý. aus der Anlage zur Klageschrift (Bl. 28 ff.). Für die Zulässigkeit der Klage ist es unschädlich, dass der Kläger als entgangenen Verdienst einen fiktiven Nettoverdienst, den er bei der Beklagten zu 1) seiner Meinung nach erzielt hätte, zu Grunde gelegt und dabei pauschal jeweils von den Bruttobeträgen 42% an Steuern- und Sozialabgaben abgezogen hat bzw. bei dem Weihnachtsgeld 50%. Von diesem Nettoverdienst hat er das Arbeitslosengeld, die Arbeitslosenhilfe und den Nettoverdienst bei der Evangelischen Kirche F.-Ý. abgezogen. Damit ist klar, welche Beträge der Kläger begehrt und über welche Beträge das Gericht entscheiden soll. Die auf die Zahlung eines Nettobetrages gerichtete Klage ist hinreichend bestimmt (BAG 26.02.2003 – 5 AZR 223/02, juris Rn. 25). Die Frage, ob der vom Kläger geltend gemachte Schadensersatzanspruch als entgangene Vergütung im Zeitpunkt des Zuflusses der Besteuerung obliegt und er deshalb zur Schlüssigkeit der Klage die für den Tag des Zuflusses geltenden Besteuerungsmerkmale vortragen und genau und nicht pauschal anwenden muss, ist eine Frage der Schlüssigkeit und damit der Begründetheit der Klage (vgl. dazu BAG 26.02.2003 a.a.O. Rn. 36).

**2.** Der in der Berufungsinstanz zuletzt als Hauptantrag gestellte Feststellungsantrag zu 2. ist zulässig. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind gegeben. Der Kläger begehrt damit die Feststellung einer Schadensersatzpflicht dem Grunde nach, weil die Beklagte zu 1) ihn nach wie vor und fortlaufend nicht beschäftigt und vergütet. Der Inhalt der Schadensersatzpflicht ist hinreichend bestimmt. Es geht um die jeweilige Vergütungsdifferenz zwischen den Regelungsverträgen der katholischen und evangelischen Kirche, die aus einer fortgesetzten Tätigkeit in Vollzeit bei der Beklagten zu 1) und der aktuellen Teilzeittätigkeit bei der evangelischen Kirchengemeinde Essen-Ý. resultieren würde. Die jeweiligen Vergütungsregelungen, aus denen die Differenz zu berechnen sein soll, hat der

Kläger im Antrag angegeben. Es geht um die Differenz zwischen der Entgeltgruppe 11 Stufe 6 der Anlage 5a zur kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO NRW) mit einem Beschäftigungsumfang von 39/39 Std./Wo zur Tarifgruppe 8, Stufe 6 BAT/MTArb KF mit einem Beschäftigungsumfang von 17,98/39 Std./Wo. Diese Differenz ist ausdrücklich dynamisch zu verstehen, d.h. bezogen auf das jeweils geltende Regelwerk (vgl. Seite 22 der Berufungsbegründung). Mangels anderer Angaben und weil der Antrag auf die Differenz zwischen den beiden Regelwerken gerichtet ist, die Bruttobeträge angeben, ist er auf die Feststellung der Bruttodifferenz als fortlaufenden Schaden und zwar bis zum Renteneintritt des Klägers gerichtet. Da die vom Kläger angenommene Schadensentwicklung noch nicht abgeschlossen ist, kann er in vollem Umfang die Feststellung der Ersatzpflicht gemäß § 256 Abs. 1 ZPO begehren (BGH 19.04.2016 - VI ZR 506/14, juris Rn. 6 m.w.N.; vgl. auch zu dem auf die Feststellung eines Erwerbsschadens gerichteten Antrag BAG 04.06.1998 – 8 AZR 786/96, juris Rn. 59). Eine Leistungsklage ist im Hinblick auf die auch zukunftsbezogene Feststellungsklage nicht vorrangig (BAG 20.01.2004 – 9 AZR 43/03, juris Rn. 34 f.). Die Beklagten bestreiten im Übrigen die Ersatzpflicht, so dass das erforderliche Feststellungsinteresse besteht. Der begehrten Feststellung steht nicht entgegen, dass sich künftig in tatsächlicher Hinsicht Änderungen ergeben könnten, d.h. der Kläger z.B. ein höheres Entgelt bei der evangelischen Kirche oder an anderer Stelle bezieht. Ändern sich nach dem Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung die tatsächlichen Verhältnisse, so ändert sich damit der Streitgegenstand. Aufgrund der zeitlichen Grenzen der Rechtskraft ist es einer Partei nicht verwehrt, sich auf Tatsachen zu berufen, die nachträglich die Rechtslage geändert haben, was allgemein und nicht nur für Vollstreckungsabwehrklagen gegen Leistungsurteile gilt (Zöller/Vollkommer, ZPO, 32. Aufl. 2018, vor § 322 Rn. 53; vgl. zur nachträglichen Änderung des Sachverhalts im Rahmen einer gegen einen Leistungstitel gerichteten Vollstreckungsabwehrklage BAG 19.06.2012 - 1 ABR 35/11, NZA 2012, 1179 Rn. 14, 16).

**3.** Der Antrag zu 3., den der Kläger in der Berufungsinstanz gestellt hat, ist ebenfalls als Feststellungsantrag gemäß § 256 ZPO zulässig. Auch insoweit ist der Antrag auf die Feststellung einer Schadensersatzpflicht dem Grund nach bei einem noch in der Entwicklung befindlichen angeblichem Schadensverlauf zulässig. Es geht dem Kläger darum festzustellen, dass die Beklagten verpflichtet sind, ihm den Rentenverlust aus der Gehaltsdifferenz seit dem 01.07.1997 auszugleichen. Die Gehaltsdifferenz ist nicht anders als in dem Antrag zu 2. zu verstehen. Es ist auch hinreichend klar, welche Versorgungssysteme gemeint sind, auf deren Grundlage der Rentenverlust berechnet werden soll. Dies sind zum einen die gesetzliche Rentenversicherung sowie die Katholische Zusatzversorgungskasse (Am Römer 8 in 50667 Köln). Der Versorgungsfall bezogen auf den Schaden

berechnet werden soll, ist im Antrag angegeben, nämlich die Regelaltersgrenze, d.h. diejenige des jeweiligen Versorgungssystems. Der Umstand, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist, steht dem Feststellungsinteresse nicht entgegen. Die Beklagten bestreiten die Einstandspflicht für den geltend gemachten Rentenverlust. Der Kläger kann nicht darauf verwiesen werden, erst nach Eintritt des jeweiligen Versorgungsfalles einen zeitraubenden Prozess zu führen. Es ist, auch im Hinblick auf weitere Eigenvorsorge wichtig, möglichst vor Eintritt des Versorgungsfalles geklärt zu haben, ob eine Ersatzpflicht der Beklagten für den angeblichen Rentenverlust besteht (vgl. BAG 07.03.1995 - 3 AZR 282/94, juris Rn. 17; BAG 19.08.2008 - 3 AZR 383/06, juris Rn. 17).

**4.** Soweit der Kläger in der ersten Berufungsverhandlung die Berufung gegen die Abweisung der auf Zahlung gerichteten ursprünglichen Hauptanträge zu 2. und 3. zurückgenommen hat, steht dies einer Entscheidung über die Feststellungsanträge zu 2. und 3., die der Kläger zuletzt als Anträge zu 2. und 3. gestellt hat, nicht entgegen. Durch die teilweise Berufungsrücknahme steht nur fest, dass die beiden auf Zahlung gerichteten Anträge unzulässig sind. Einer Entscheidung in der Sache über die Anträge zu 2. und 3. steht die Entscheidung des Arbeitsgerichts betreffend die Zahlungsanträge zu 2. und 3. nicht entgegen.

**II.** Die drei in der Berufungsinstanz gestellten Klageanträge sind unbegründet, weil rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1) mit Ablauf des 31.03.1998 beendet ist. Der Kläger kann nicht aus dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes ihm aufgrund der Kündigung entgangene Vergütung von den Beklagten verlangen. Mangels Schadensersatzpflicht sind die Beklagten dem Kläger auch nicht zur Erstattung eines noch in der Entwicklung befindlichen Schadens auf entgangene Vergütung oder eines Rentenverlustes verpflichtet. Als Anspruchsgrundlage kommt zur Überzeugung der Kammer alleine § 826 BGB in Betracht, weil nur auf dieser Grundlage die Rechtskraft einer Entscheidung durchbrochen und eine Pflicht zum Schadensersatz bestehen kann. Die Voraussetzungen zur Durchbrechung der Rechtskraft sind indes nicht gegeben.

**1.** Aufgrund der Entscheidung des Landesarbeitsgericht Düsseldorf vom 03.02.2000 (Az. 425/98) steht rechtskräftig fest, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1) aufgrund der Kündigung vom 15.07.1997 zum 31.03.1998 sein Ende gefunden hat. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger gegen diese Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die dagegen erhobene Nichtzulassungsbeschwerde blieb ebenso wie die nachfolgende Verfassungsbeschwerde erfolglos. Die zu Gunsten des Klägers ergangene Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom

23.09.2010 (Az. 1620/03) ändert an der Rechtskraft der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 03.02.2000 nichts. Die Restitutionsklage des Klägers ist vor dem Landesarbeitsgericht, dem Bundesarbeitsgericht und dem Bundesverfassungsgericht erfolglos geblieben.

**2.** Richtig ist allerdings, dass das deutsche Recht durchaus auf der Grundlage von § 826 BGB, d.h. der vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung, einen Schadensersatzanspruch trotz ergangener rechtskräftiger Entscheidung kennt.

**a)** Derjenige, der einen Vermögensschaden erlitten hat, weil ein anderer unter Irreführung des Gerichts arglistig eine unrichtige Entscheidung gegen ihn erschlichen hat, kann ungeachtet deren Rechtskraft unter strengen Voraussetzungen ein Anspruch auf Schadensersatz nach § 826 BGB zustehen. Die Rechtskraft muss dann zurücktreten, wenn ihre Ausnutzung mit dem Gerechtigkeitsgedanken schlechthin unvereinbar wäre, d.h. wenn die Entscheidung bewusst rechtswidrig zu dem Zweck herbeigeführt wurde, um dem, was nicht recht ist, den Stempel des Rechts zu geben (BGH 05.06.1963 – IV ZR 136/62, juris Rn. 11; BGH 13.09.2005 – VI ZR 137/04, juris Rn. 13). Die Vorschriften über die Wiederaufnahme stehen diesem Schadensersatzanspruch nicht entgegen (BGH 05.06.1963 a.a.O. Rn. 11; BGH 13.09.2005 a.a.O. Rn. 14). Dieser Schadensersatzanspruch kann auch gegenüber Urteilen der Arbeitsgerichtsbarkeit geltend gemacht werden (BGH 13.09.2005 a.a.O. Rn. 14).

Es geht aber nicht darum, den Vorprozess schlicht noch einmal zu wiederholen. Die Anwendung des § 826 BGB auf rechtskräftige Titel muss auf besonders schwerwiegende, eng begrenzte Ausnahmefälle beschränkt bleiben, weil jede Ausdehnung das Institut der Rechtskraft aushöhlen, die Rechtssicherheit beeinträchtigen und den Eintritt des Rechtsfriedens in untragbarer Weise in Frage stellen würde, was zu besonderen Anforderungen an die Darlegungslast des Klägers führt (BGH 13.09.2005 a.a.O. Rn. 16). Die Unrichtigkeit der rechtskräftigen Entscheidung kann nicht damit dargetan werden, dass der Kläger nochmals dieselben Tatsachenbehauptungen, Beweismittel und Rechtsausführungen vorbringt, die er schon in dem abgeschlossenen Vorprozess vorgetragen hat. Das wäre eine nicht zu billigende unzulässige Missachtung der Rechtskraft des Urteils. Insbesondere wenn sich die im Vorprozess von den Parteien aufgestellten Behauptungen widersprechen, genügt es nicht, dass die unterlegene Partei ihre Behauptung wiederholt und geltend macht, die obsiegende Partei habe durch den Vortrag des Gegenteils gegen die ihr nach § 138 Abs 1 ZPO obliegende Wahrheitspflicht verstoßen. Sie kann ferner die Voraussetzungen des § 826 BGB auch nicht damit schlüssig dartun, dass sie ihre im Vorprozess aufgestellten Behauptungen ergänzt oder etwas verändert oder zusätzliche Beweisanträge stellt, mit denen

im Grunde das bisherige Vorbringen lediglich untermauert werden soll, vor allem dann nicht, wenn es ihr möglich gewesen wäre, diese Ergänzungen schon im Vorprozess anzubringen (BGH 05.06.1963 a.a.O. Rn. 13; BGH 21.06.1951 – III ZR 210/50, juris Rn. 65 f.; BGH 23.01.1974 – VIII ZR 131/72, juris Rn. 16). Erst recht kann die Partei die Unrichtigkeit des rechtskräftigen Urteils des Vorprozesses nicht damit dartun, dass sie die in diesem vorgenommene tatsächliche oder rechtliche Würdigung beanstandet und auf rechtliche Gesichtspunkte hinweist, die nach ihrer Ansicht unbeachtet geblieben sind. In aller Regel ist jedenfalls mit einem derartigen Vortrag die Zuerkennung eines Anspruchs nach § 826 BGB nicht zu erreichen; denn der schwerwiegende Eingriff in die Rechtskraft, den sie mit sich bringt, ist nur in äußersten Fällen, in denen nicht die offenbare Lüge den Sieg über die gerechte Sache behalten darf, erträglich und geboten. Wollte man schon einen Vortrag des vorbezeichneten Inhalts für eine ausreichende schlüssige Klagebegründung halten, so würde es damit in allen Rechtsstreitigkeiten, in denen die Parteien gegensätzliche Behauptungen aufgestellt haben, die unterlegene Partei in der Hand haben, den abgeschlossenen Prozess nochmals aufzurollen. Es ist offenbar, dass die Rechtsprechung mit der Zulassung der Schadensersatzklage eine solche Möglichkeit, die praktisch zu einer Beseitigung der Grenzen der Rechtskraft führen würde, nicht eröffnen wollte und nicht eröffnet hat (BGH 05.06.1963 a.a.O. Rn. 13).

**b)** Die Kammer geht weiter davon aus, dass es über das Erschleichen von unrichtigen Urteilen einen Anspruch auf Schadensersatz aus § 826 BGB geben kann, der die Rechtskraft durchbricht. Die Arglisteinrede und der Anspruch auf Schadensersatz greifen auch dann Platz, wenn ein sonstiges sittenwidriges Verhalten bei Ausnutzung eines sachlich unrichtigen Urteils infrage steht (BGH 21.06.1951 a.a.O. Rn. 42). Ein Verstoß gegen § 826 BGB kann darin liegen, dass eine Partei ein zwar nicht von ihr arglistig erwirktes, aber als "unhaltbar erkanntes" Urteil vollstreckt oder sonstwie geltend macht. Hierzu gehört auch der Fall, dass das Urteil sich nachträglich als "offensichtlich" objektiv unzutreffend herausstellt und dass seine Vollstreckung oder sonstige Geltendmachung für den Betroffenen eine dem allgemeinen Sittlichkeitsempfinden gröblich widersprechende Härte, auf Seiten des Berechtigten dagegen ein unredliches Ausnutzen einer formalen Rechtsposition darstellen würde (BGH 21.06.1951 a.a.O. Rn. 42; offen gelassen von BGH 05.06.1963 a.a.O. Rn.13 für offensichtliche tatsächliche oder rechtliche Fehlbeurteilung).

**c)** Bei der Anwendung von § 826 BGB ist zu beachten, dass die rechtskräftige Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 03.02.2000 (a.,a.O) von dem Europäischen Gerichtshof wegen Verstoßes gegen Art. 8

EMRK beanstandet worden ist. Die Europäische Menschenrechtskonvention sowie das nationale Verfassungsrecht verlangen daher die Berücksichtigung eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte im Rahmen der Auslegung nationalen Gesetzesrechts dann, wenn eine erneute Entscheidung der Sache in „anderem Gewand“ ansteht und damit trotz Rechtskraft der vorangegangenen Entscheidung aufgrund des anderen Streitgegenstands verfahrensrechtlich möglich ist. Nicht geboten ist es jedoch, ein materiell-rechtlich „neues Gewand erst zu schneiden“, um eine abermalige gerichtliche Entscheidung zugunsten des im rechtskräftig entschiedenen Vorprozess Unterlegenen zu ermöglichen (BAG 20.10.2015 – 9 AZR 743/14, juris Rn. 15). Insoweit trifft es zu, dass es hier nicht darum geht, „erst ein neues Gewand zu schneiden“, wie z.B. einen Wiedereinstellungsanspruch. Vielmehr geht es um die Anwendung der im deutschen Recht bereits vorhandenen Vorschrift des § 826 BGB. Auch innerhalb des § 826 BGB ist aber zu berücksichtigen, dass die Rechtskraft nicht nur nach nationalem Verfassungsrecht, sondern auch nach der Europäischen Menschenrechtskonvention Bedeutung hat. Und Art. 41 EMRK geht selbst davon aus, dass es Fälle gibt, in denen nur eine unvollständige Wiedergutmachung für die Folgen einer Konventionsverletzung geleistet werden kann (vgl. BAG 20.10.2015 a.a.O. Rn. 25). Die Kammer verkennt nicht, dass § 826 BGB das rechtskräftige Urteil in seinem Bestand unangetastet lässt und nur dessen Folgen auf der Grundlage eines Schadensersatzanspruchs ausgleicht (BGH 13.09.2005 a.a.O. Rn. 14). Allerdings sind im Rahmen von § 826 BGB die Wertungen des deutschen Gesetzgebers zu beachten. Auch wenn die Vorschriften über die Wiederaufnahme kein Hindernis für den Anspruch aus § 826 BGB sind, bedeutet das nicht, dass die Vorschriften über die Wiederaufnahme bei der Durchbrechung der Rechtskraft völlig außer Betracht bleiben müssen (BGH 19.06.1964 – V ZR 37/63, juris Rn. 19). Der Gesetzgeber begründete die Einführung des besonderen Restitutionsgrunds des § 580 Nr. 8 ZPO gerade damit, dass es wegen den bis dato eingeschränkten Wiederaufnahmegründen dazu kommen könne, dass ein die Konvention verletzendes Urteil nicht aus der Welt geschaffen werde und in diesen Fällen der Beschwerdeführer sich grundsätzlich mit der Feststellung der Rechtsverletzung und einem etwaigen Entschädigungsanspruch gemäß Art. 41 EMRK begnügen müsse, selbst wenn hierdurch die Rechtsverletzung nicht vollständig ausgeglichen werde (BT-Drs. 16/3038 S. 39 und BAG 20.10.2015 a.a.O. Rn. 37). Legt man dies zu Grunde, dann ist es auf der Grundlage von § 826 BGB nicht möglich, das Ausgangsverfahren, hier das Kündigungsschutzverfahren betreffend die Kündigung vom 15.07.1997, ohne einschränkende Voraussetzungen erneut durchzuführen. Über die bereits genannten Fälle des § 826 BGB kommt es zur Überzeugung der Kammer nur dann in Betracht, die Voraussetzungen des § 826 BGB anzunehmen, wenn die Beklagten sich betreffend die hier in Rede stehende Kündigung auf einen objektiv unvertretbaren Standpunkt gestellt haben.



Denn wenn sie einen objektiv vertretbaren Standpunkt eingenommen und dieser – sei es auch im Ergebnis fehlerhaft – zur Grundlage einer gerichtlichen Entscheidung gemacht worden ist, dann kann ihnen nicht der Vorwurf der sittenwidrigen Schädigung gemacht werden, die gemäß § 826 BGB Anknüpfungspunkt eines Anspruchs auf Schadensersatz ist, der die Rechtskraft durchbricht. Weder ist es sittenwidrig noch rechtfertigt es die Durchbrechung der Rechtskraft, wenn ein objektiv vertretbarer Rechtsstandpunkt sich in einem gerichtlichen Verfahren durchgesetzt hat. Ein anderes Verständnis liefe im Ergebnis auf die faktische Beseitigung der Rechtskraft hinaus und eine vollständige Wiederholung des gerichtlichen Verfahrens. Dies gebiete die Europäische Menschenrechtskonvention vor der Schaffung des Wiederaufnahmegrundes in § 580 Nr. 8 ZPO gerade nicht und davon ist auch der deutsche Gesetzgeber ausgegangen, denn anderenfalls hätte es der Einführung von § 580 Nr. 8 ZPO nicht bedurft.

**3.** Die Voraussetzungen des § 826 BGB zur Durchbrechung der Rechtskraft der zu Ungunsten des Klägers ergangenen Entscheidung betreffend die Kündigung vom 15.07.1997 sind nicht gegeben. Die Beklagten haben sich das zu ihren Gunsten ergangene Urteil nicht erschlichen. Sie haben keinen kirchenrechtlichen Kündigungsgrund erfunden und den Arbeitsgerichten vorgetragen, den es nicht gibt. Vielmehr haben sie einen zumindest objektiv vertretbaren Standpunkt eingenommen. Dies betrifft zunächst den Kündigungsgrund an sich. Dies gilt aber auch für die Frage, ob der Kläger als Kirchenmusiker in seiner Tätigkeit verkündigungsnah arbeitet und die Interessenabwägung zu seinen Lasten ausfallen durfte. Und auch im Übrigen besteht keine Grundlage zur Durchbrechung der Rechtskraft der ergangenen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf.

**a)** Die Beklagten haben entgegen der Ansicht des Klägers keinen kirchenrechtlichen Kündigungsgrund erfunden, den es nicht gibt. Sie haben sich vielmehr in objektiv rechtlich vertretbarer Weise auf den Standpunkt gestellt, dass bei bestehender katholischer Ehe, die der Kläger geschlossen hatte, die Eingehung einer neuen dauerhaften Partnerschaft als Kündigungsgrund in Betracht kommt. Mit dieser objektiv vertretbaren Annahme haben die Beklagten sich in dem in Rede stehenden Kündigungsschutzprozess durchgesetzt.

**aa)** Das Bundesarbeitsgericht hat nicht etwa ungeprüft einen Kündigungsgrund angenommen, sondern diesen wie folgt begründet (Urteil vom 16.02.1999 – 2 AZR 712/98, juris Rn. 63 ff.):

„bb) Mit Art. 4 und 5 GrO hat die katholische Kirche als verfaßte Kirche von ihrem aus Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV resultierenden Selbstbestimmungsrecht Gebrauch gemacht. Obwohl die kirchlichen Arbeitsverhältnisse als Folge der ausgeübten Rechtswahl in das staatliche Arbeitsrecht und damit auch in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes einbezogen werden, hebt dies die Zugehörigkeit zu den "eigenen Angelegenheiten" der Kirche nicht auf. Die Anwendung des staatlichen Arbeitsrechts darf deshalb die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes nicht in Frage stellen, die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse wesentlich. Die katholische Kirche konnte deshalb das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter (Art. 1 Satz 1 GrO) zugrunde legen. Sie war befugt, den ihr angehörenden katholischen Arbeitnehmern durch Art. 4 Abs. 1 Satz 1 GrO aufzuerlegen, daß sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Denn für die Kirchen kann ihre Glaubwürdigkeit davon abhängen, daß ihre Mitglieder, die in ein Arbeitsverhältnis zu ihnen treten, die kirchliche Ordnung - auch in ihrer Lebensführung - respektieren (vgl. BVerfGE 70, 138, 165 f.; Senatsurteil vom 24. April 1997 - 2 AZR 268/96 - AP Nr. 27 zu § 611 BGB Kirchendienst, zu II 1 b bb (1) der Gründe). Mit Art. 4 und 5 GrO ist daher entschieden, welche kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen sind und welche Schwere dem Loyalitätsverstoß zukommt (Klar, Loyalitätsobliegenheiten und Kündigung kirchlicher Arbeitnehmer, S. 94 f.). Besonderheit der Loyalitätspflichten oder auch -obliegenheiten ist, daß sie nicht primär und unmittelbar die Erbringung der arbeitsvertraglich als Hauptleistung geschuldeten Arbeitspflicht betreffen, sondern Verhaltensweisen zum Gegenstand haben, die im Bereich der Nebenpflichten oder sogar in der privaten Sphäre liegen (Klar, aaO, S. 7 und S. 97 f.). Zu den Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre gehört die herausragende Bedeutung der Ehe, die nicht nur ein Bund und ein Vertrag, vielmehr auch ein Sakrament ist (can. 1055 cic; Puza, Katholisches Kirchenrecht, 2. Aufl., S. 289 f.). Daß der Ehebruch nach der Neufassung des codex iuris canonici im Jahre 1983 nicht länger als Verbrechen angesehen wird (so noch can. 2357 § 2 cic a.F.), ist ohne Belang. Das kanonische Recht nennt als Wesenseigenschaft der Ehe nach wie vor ihre Unauflöslichkeit (can. 1056 cic) sowie ihre lebenslange und ausschließliche Natur (can. 1134 cic).

cc) Die Arbeitsgerichte sind bei der Anwendung der gesetzlichen Vorschriften zum Kündigungsrecht an die Vorgabe der Religionsgesellschaften gebunden, soweit diese den anerkannten Maßstäben der verfaßten Kirchen Rechnung tragen und sich die Gerichte durch die Anwendung der Vorgaben nicht in Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung, wie sie im allgemeinen Willkürverbot (Art. 3

Abs. 1 GG), dem Begriff der "guten Sitten" (§ 138 Abs. 1 BGB) und des ordre public (Art. 6 EGBGB) ihren Niederschlag gefunden haben, begeben. Die Arbeitsgerichte haben sicherzustellen, daß die Religionsgesellschaften nicht in Einzelfällen unannehmbare Anforderungen an die Loyalität ihrer Arbeitnehmer stellen (BVerfGE 70, 138, 168; Senatsurteil vom 24. April 1997, aaO, zu II 1 b bb (2) der Gründe). Die Vorstellungen der katholischen Kirche über die eheliche Treue stehen nicht in Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung, der Bruch einer bestehenden (bürgerlichen) Ehe, die nach Art. 6 Abs. 1 GG unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung steht, wird auch vom bürgerlichen Recht als schwerwiegendes Fehlverhalten betrachtet (Senatsurteil vom 24. April 1997, aaO, zu II 1 b bb (2) der Gründe).

b) Es ist danach revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht den zugunsten der Beklagten unterstellten Sachverhalt als eine schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung i.S.v. Art. 5 Abs. 2 1. Alt. GrO und damit an sich als Kündigungsgrund i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG geeignet angesehen und, ohne daß dies für das angefochtene Urteil tragend wäre, weiter angenommen hat, auch die erforderliche Einzelfallprüfung müsse zur Wirksamkeit der Kündigung führen. Die Rechtsansicht des Klägers, aus dem Bereich des Zusammenlebens zwischen Mann und Frau sei allein die Wiederheirat, also der Abschluß einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe als schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung anzusehen, ist weder der Grundordnung, die allgemein auf die von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten abstellt, noch den zitierten kirchenrechtlichen Vorschriften oder den genannten Beispielfällen zu entnehmen. Schon in seinem Urteil vom 24. April 1997 (aaO) hat der Senat darauf hingewiesen, daß nach katholischem Kirchenrecht der Ehebruch jedenfalls als schwerwiegendes Fehlverhalten zu betrachten ist. ...“

Darauf und auf die Ausführungen in dem ersten Berufungsurteil hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf sich im Urteil vom 03.02.2000 (a.a.O. zu 1. der Entscheidungsgründe) bezogen. Bereits dies macht deutlich, dass das Bundesarbeitsgericht nicht etwa ungeprüft Vortrag der Beklagtenseite übernommen hat, sondern sich mit der Argumentation des Klägers auseinandergesetzt hat. Insbesondere hat es bereits damals den Aspekt gewürdigt, dass das Verhalten des Klägers nach der Neufassung des codex iuris canonici im Jahre 1983 nicht länger als Verbrechen angesehen wird. Es hat gleichwohl eine sonstige schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung angenommen. Dies war weder von Seiten der Beklagten schlicht erfunden noch objektiv unvertretbar. Auf den Aspekt der Bigamie hat das Bundesarbeitsgericht, wie die obigen Ausführungen belegen, nicht abgestellt.

**bb)** Etwas anderes ergibt sich zunächst nicht aus den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts im Chefarzt-Fall. Das Bundesverfassungsgericht hat entgegen der Ansicht des Klägers nicht ausgeführt, dass das bloße Zusammenleben einer nach katholischem Recht verheirateten Person in einer neuen Partnerschaft mit einem anderen kein Kündigungsgrund im Sinne der GrO 1993 sein kann. Im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts können die verfassten Kirchen festlegen, was "die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert", was "spezifisch kirchliche Aufgaben" sind, was "Nähe" zu ihnen bedeutet, welches die "wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre" sind, was als Verstoß gegen diese anzusehen ist und welches Gewicht diesem Verstoß aus kirchlicher Sicht zukommt. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine "Abstufung" der Loyalitätsobliegenheiten eingreifen soll, ist eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit (BVerfG 22.10.2014 – 2 BvR 661/12, juris Rn. 115). Richtig ist auch, dass das Bundesverfassungsgericht eine deutliche Abstufung zwischen der Wiederheirat und der nichtehelichen Lebensgemeinschaft sieht; und zwar als Maßstab der verfassten katholischen Kirche. Insoweit führt das Bundesverfassungsgericht (22.10.2014 a.a.O. Rn. 172 ff.) – worauf der Kläger abstellt – Folgendes aus.

„Das Bundesarbeitsgericht setzt sich über den Maßstab der verfassten Kirche hinweg, indem es das Leben in kirchlich ungültiger Ehe mit dem Leben in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft gleichsetzt und aus der vermeintlich bestehenden Gleichwertigkeit beider Tatbestände Rückschlüsse auf eine das Kündigungsinteresse der Beschwerdeführerin verringernde Inkonsistenz der arbeitsrechtlichen Gewichtung und Sanktionierung von Loyalitätsverstößen zieht (vgl. auch Pötters, EzA § 611 BGB 2002 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 21, S. 15 <18>; Reichold/Hartmeyer, AP Nr. 92 zu § 1 KSchG 1969, Bl. 1675 <1678>).

aa) Die Grundordnung als relevanter Maßstab der verfassten Kirche sieht - neben anderen Tatbeständen - nur den Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe als ausreichend schwerwiegenden Loyalitätsverstoß an, der eine Kündigung des Arbeitnehmers rechtfertigen kann (Art. 5 Abs. 2 Spiegelstrich 2 GrO) und bei leitenden Arbeitnehmern nach Einschätzung der Kirche im Regelfall auch rechtfertigt (Art. 5 Abs. 3 GrO). Diese scharfe Sanktionierung des Loyalitätsverstoßes beruht auf dem besonderen sakramentalen Charakter der Ehe und dem für das katholische Glaubensverständnis zentralen Dogma der Unauflöslichkeit des gültig geschlossenen Ehebandes zu Lebzeiten.

Das ehelose Zusammenleben mit einem anderen Partner trotz fortbestehender Ehe hat nach dem Maßstab der verfassten römisch-katholischen Kirche demgegenüber eine andere Qualität. Zwar entspricht die nichteheliche Lebensgemeinschaft neben einer weiterbestehenden Ehe ebenfalls nicht dem Ethos der römisch-katholischen Kirche. Die katholischen Diözesanbischöfe haben jedoch in Ausübung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts und in Ausfüllung der durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 den Kirchen überlassenen Spielräume entschieden, diesem Glaubenssatz mit Wirkung für das weltliche Arbeitsverhältnis nicht dasselbe Gewicht zuzumessen wie dem Verbot der erneuten Heirat zu Lebzeiten des ursprünglichen Ehepartners. Die Beschwerdeführerin betont in diesem Zusammenhang, dass erst durch die Wiederheirat der Loyalitätsverstoß eine neue Qualität erreiche, indem der Bruch mit der nach kirchlichem Recht weiterhin gültigen Ehe offiziell dokumentiert und perpetuiert werde (vgl. hierzu bereits: S., in: Listl/Pirson, Handbuch des Staatskirchenrechts, Bd. 2, 2. Aufl. 1995, § 66, S. 901 <923>). Die Wiederverheiratung schaffe zugleich einen kaum mehr änderbaren Dauerzustand, während der Ehebruch - obschon nach der Lehre der Kirche eindeutig missbilligt - durch ein zukünftiges Unterlassen korrigierbar sei und daher noch die Möglichkeit bestehe, dass die eheliche Lebensgemeinschaft wieder hergestellt werde.“

Dem Kläger ist darin beizupflichten, dass die Kirche in Art. 5 GrO 1993 eine deutliche Abstufung vorgenommen hat und die Wiederheirat als Regelbeispiel für einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß aufgeführt hat. Diese Abstufung bedeutet aber nicht im Umkehrschluss, dass die Eingehung einer neuen nichtehelichen Lebensgemeinschaft eines nach katholischem Recht verheirateten Partners kein Kündigungsgrund sein kann, d.h. als solcher ausgeschlossen ist. Dagegen spricht schon, dass auch das Bundesverfassungsgericht davon ausgeht, dass Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 die Loyalitätsverstöße nicht abschließend aufführt (BVerfG 22.10.2014 a.a.O. Rn. 156). Es verbietet im Übrigen in den Ausführungen in Rn. 172 ff. der Entscheidung nur die pauschale Gleichsetzung des Lebens in einer kirchlich ungültigen Ehe mit dem Leben in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft. Auch das Bundesverfassungsgericht geht in Rn. 174 davon aus, dass der Ehebruch nach der Lehre der Kirche eindeutig missbilligt wird. Der Grund für die Unterscheidung und Abstufung zur schwerwiegenderen Wiederheirat liege darin, dass der Bruch der nach kirchlichem Recht weiter bestehende Ehe offiziell dokumentiert und perpetuiert wird. Außerdem sei der Ehebruch durch zukünftiges Unterlassen korrigierbar, so dass nach wie vor die Möglichkeit bestehe, dass die eheliche Gemeinschaft wiederhergestellt werde. Daraus folgt allerdings nicht, dass der Ehebruch nie Kündigungsgrund sein kann. Vielmehr kann er es nur im Einzelfall sein, wenn er ebenfalls nach außen dokumentiert ist und nicht mehr umkehrbar erscheint. Denn auch nach den Feststellungen des

Bundesverfassungsgerichts liegt eine nach der Lehre der Kirche eindeutig missbilligte Handlung vor und Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 ist nicht abschließend. Zumindest ist dieses Ergebnis objektiv vertretbar. Genau so liegt indes der Fall des Klägers. Das nichteheliche Zusammenleben des Klägers war objektiv bekannt geworden. Und insbesondere ist das Landesarbeitsgericht Düsseldorf nach der durchgeführten Beweisaufnahme davon ausgegangen, dass der Kläger in dem Gespräch am 02.07.1997 geäußert habe, er habe nun endgültig die Lebensgemeinschaft, bei der er bleiben werde, so dass es keinen Sinn gehabt habe, auf den Kläger einzuwirken. Es lag also nicht eine bloßer kurzfristiger Ehebruch vor oder eine kurzfristige Partnerschaft. Vielmehr hat der Kläger selbst zu verstehen gegeben, dass die neue Lebensgemeinschaft mit seiner jetzigen Prozessbevollmächtigten endgültig sei und dass er bei dieser bleiben werde. Es war damit unter Würdigung der obigen Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts objektiv vertretbar, einen sonstigen schweren Pflichtverstoß im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 anzunehmen.

**cc)** Dem steht die von der katholischen Kirche vor dem Bundesverfassungsgericht durch das Kommissariat der Deutschen Bischöfe (BVerfG 22.10.2014 a.a.O. Rn. 61) abgegebene Stellungnahme nicht entgegen. Für die römisch-katholische Kirche hat das Kommissariat der Deutschen Bischöfe eine Stellungnahme des Direktors des Instituts für Staatskirchenrecht der Diözesen Deutschlands, Prof. Dr. B. I., vorgelegt und sich inhaltlich zu Eigen gemacht. Dieser schließt sich den Ausführungen der Beschwerdeführerin im Verfassungsbeschwerdeverfahren im Ergebnis an und vertieft ihre Argumentation (BVerfG 22.10.2014 a.a.O. Rn. 67). Der Kläger hat die Stellungnahme von Prof. Dr. I. auszugsweise zur Akte gereicht (Anlage 10 zum Schriftsatz vom 30.05.2018 Bl. 465 d.A.), aus der sich im Eingangssatz ergibt, dass er grundsätzlich auf die ausführlichen Darlegungen der Beschwerdeschrift der Professoren S. und U. vom 22.03.2012 verweist, wovon auch das Bundesverfassungsgericht ausgegangen ist. Als Anlage 11 zum Schriftsatz vom 30.05.2018 (Bl. 467 ff. d.A.) hat der Kläger die Beschwerdeschrift der Professoren S. und U. zur Akte gereicht, die so zur Grundlage auch in diesem Verfahren gemacht werden kann, weil sie ebenfalls zur GrO 1993 ergangen ist. Auch die beiden Professoren führen aus, dass die Wiederheirat über das bloße ehelose Zusammenleben hinausgeht. Es wird im Einzelnen begründet, dass auch kirchenrechtlich gute Gründe für die Unterscheidung zwischen Wiederheirat und ehelosen Zusammenleben bestehen, was sich auch daran zeige, dass nur bei ungültiger Eheschließung nicht aber bei nichtehelicher Lebensgemeinschaft ein ausdrückliches Eucharistieverbot greife. Aber auch aus der Stellungnahme der beiden Professoren kann nicht abgeleitet werden, dass nur die Wiederheirat ein Kündigungsgrund nach der GrO 1993 sein kann und dies bei der nichtehelichen Lebensgemeinschaft ausgeschlossen ist.

Die beiden Professoren gehen davon aus, dass auch die nichteheliche Lebensgemeinschaft einer nach katholischem Recht verheirateten Person ein Loyalitätsverstoß ist, der aber – wie schon ausgeführt – nicht wie die erneute Eheschließung nach außen dokumentiert und offiziell und bei dem außerdem die Möglichkeit der Umkehr gegeben ist. Gerade, und dies führen die Professoren aus, weil die nicht eheliche Lebensgemeinschaft nicht so klar dokumentiert, selten eindeutig erkennbar und außerdem revisibel ist, ginge die Kirche regelmäßig (besonders skandalöse Fälle Vorbehalten) gegen Arbeitnehmer weniger scharf vor, die in nicht ehelichen Lebensgemeinschaften leben und sich insoweit nicht an die kirchlichen Vorgaben halten. Die Wiederheirat könne der nichtehelichen Lebensgemeinschaft nicht gleichgestellt werden. Allerdings werde auch diese bei bestehender Ehe eindeutig missbilligt. Nichteheliche Lebensgemeinschaften seien häufig nicht eindeutig feststellbar und gelegentliche sexuelle Verfehlungen seien arbeitsrechtlich nicht relevant. Die Übergänge von solchen Verfehlungen zu arbeitsrechtlich relevanten Tatbeständen sei fließend. Auch hier kommt zum Ausdruck, dass die nicht eheliche Lebensgemeinschaft zwar der Wiederheirat nicht gleichsteht. Da die Übergänge aber fließend sind, kann auch der Ehebruch im Einzelfall, wenn er wie im Fall des Klägers dokumentiert und nach eigener Aussage endgültig und dauerhaft sein soll, eine schwerwiegende persönliche Verfehlung im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 sein. Bereits auf der Grundlage der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts und der vom Kläger mit Schriftsatz vom 30.05.2018 zur Akte gereichten Stellungnahmen ist es deshalb zur Überzeugung der Kammer objektiv vertretbar gewesen, im Falle des Klägers eine sonstige schwere Verfehlung im Sinne von Art. 5 GrO 1993 anzunehmen. Die Beklagten haben insoweit keinen nicht existenten Kündigungsgrund erfunden.

**dd)** Die von der Kammer eingeholte Stellungnahme des Kommissariats der Deutschen Bischöfe war insoweit nicht mehr erforderlich. Sie steht indes dem Ergebnis nicht entgegen.

**(1)** Formale Bedenken bestehen entgegen der Ansicht des Klägers an der Stellungnahme nicht. Die erkennende Kammer hat mit dem Kommissariat der Deutschen Bischöfe die Stelle beteiligt, die auch das Bundesverfassungsgericht beteiligt hat. Das Kommissariat der Deutschen Bischöfe ist gemäß Art. 36 des Statuts der Deutschen Bischofskonferenz eine weitere Dienststelle der Deutschen Bischofskonferenz. Das Kommissariat ist in § 18 des Statuts der Deutschen Bischofskonferenz genannt. Es gibt sich eine eigene Geschäftsordnung und hat einen Leiter und einen Stellvertreter, die von der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz gewählt und vom Vorsitzenden für sechs Jahre ernannt werden. Anhaltspunkte dafür, dass das im Internet verfügbare Statut der

Deutschen Bischofskonferenz und die Geschäftsordnung der Deutschen Bischofskonferenz nicht maßgeblich sind, sind nicht ersichtlich. Der Leiter und der Stellvertreter des Kommissariats sind auch in § 4 der Geschäftsordnung für das Kommissariat der Deutschen Bischöfe genannt. Soweit der Kläger rügt, dass diese nicht aktuell sei und es nicht sein könne, dass diese seit dem 14.09.1985 nicht mehr geändert worden sei, ist dem entgegenzuhalten, dass die zur Akte gereichte Version ausweislich der Überschrift auf Seite diejenige ist, die durch Beschluss der Vollversammlung vom 20./23.09.1993 geändert worden ist. Es bestehen insoweit keine Anhaltspunkte dafür, dass diese nicht aktuell ist. Da die gerichtliche Anfrage sich nicht alleine auf die Praxis in Bistümern in Nordrhein-Westfalen bezog sondern auf die bundesweite Anwendung der einheitliche GrO 1993, fiel die Anfrage auch in den Zuständigkeitsbereich des Kommissariats der Deutschen Bischöfe, wie es sich aus den §§ 2 und 3 der Geschäftsordnung des Kommissariats der Deutschen Bischöfe ergibt. Es konnte insoweit nach außen gegenüber dem Landesarbeitsgericht eine Erklärung abgeben. Richtig ist, dass das Kommissariats Erklärungen ggfs. abzustimmen hat (§ 6 Abs. 2 der Geschäftsordnung des Kommissariats der Deutschen Bischöfe). Die erkennende Kammer ist indes der Ansicht, dass es einer Überprüfung des innerkirchlichen Willensbildungsprozesses nicht bedarf, sondern sie eine abgegebene Stellungnahme des Kommissariats der Deutschen Bischöfe zur Grundlage machen darf, wenn diese ihm gegenüber im Außenverhältnis wirksam abgegeben wird. Insoweit bestehen auch keine Bedenken, dass die Stellvertreterin die Stellungnahme unterzeichnet. Wesen einer Stellvertreterin ist, dass diese ebenso wie der Leiter mit Außenwirkung in Vertretung handeln kann und zwar für das Kommissariat der Deutschen Bischöfe. Es ist auch nicht ersichtlich, dass Frau K. nicht zur stellvertretenden Leiterin bestellt worden wäre. Einer Vorlage der Ernennungsurkunde bedurfte es im Hinblick auf die allgemein zugänglichen Quellen nicht. Aufgrund des Presseberichts des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz zum Abschluss der Herbst-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz am 28.09.2017 (Bl. 564 d.A.) und der Internetseite des Kommissariats der Deutschen Bischöfe (Bl. 567 d.A.). bedurfte es weiter Ermittlungen nicht. Die nunmehr zur Akte gereichte Stellungnahme sowie die ergänzenden Schreiben sind auch unterzeichnet. Es trifft im Übrigen nicht zu, dass in dem Chefarzt-Fall Prof. Dr. B. I. die Stellungnahme abgegeben hat. Das Kommissariat der Deutschen Bischöfe hat sich vielmehr dessen Stellungnahme zu eigen gemacht, was dem Bundesverfassungsgericht ausreichte (BVerfG 22.10.2014 a.a.O. Rn. 67).

**(2)** Inhaltlich bestehen gegen die Stellungnahmen des Kommissariats der Deutschen Bischöfe in diesem Verfahren betreffend den Kündigungsgrund ebenfalls keine Einwände. Sie belegen, dass der Ehebruch in vertretbarer Weise als schwerwiegender sonstiger Pflichtverstoß, der kündigungsrelevant i.S.v. Art. 5



GRO 1993 sein kann, angesehen werden kann. Wenn der Kläger rügt, dass ein Teil der Stellungnahme dem Internet entnommen ist, ist dem Folgendes entgegenzuhalten: Die Stelle, die wiedergegeben ist, ist der Katechismus der katholischen Kirche von 1997, abrufbar unter [http://www.vatican.va/archive/DEU0035/\\_P8D.HTM](http://www.vatican.va/archive/DEU0035/_P8D.HTM). Dort heißt es wie folgt:

„2380 Ehebruch, das heißt eheliche Untreue. Wenn zwei Partner, von denen wenigstens einer verheiratet ist, miteinander eine, wenn auch nur vorübergehende geschlechtliche Beziehung eingehen, begehen sie Ehebruch. Christus verurteilt schon den Ehebruch im Geiste [Vgl. Mt 5,27-28]. Das sechste Gebot und das Neue Testament verbieten den Ehebruch absolut [Vgl. Mt 5,32; 19,6; Mk 10,11; 1 Kor 6,9-10]. Die Propheten prangern ihn als schweres Vergehen an. Sie betrachten den Ehebruch als Abbild des sündigen Götzendienstes [Vgl. Hos 2,7; Jer 5,7].

2381 Ehebruch ist ein Unrecht. Wer die Ehe bricht, wird seinen Verpflichtungen untreu. Er verletzt das Band der Ehe, das Zeichen des Bundes ist; er verletzt auch das Recht seines Ehepartners und schädigt die Institution der Ehe, indem er den Vertrag nicht einhält, der ihr zugrunde liegt. Er setzt das Gut der menschlichen Zeugung aufs Spiel sowie das Wohl der Kinder, die eine dauerhafte Verbundenheit der Eltern benötigen.“

Damit wird klar, dass der Ehebruch als eine kirchenrechtliche Verfehlung angesehen wird. Kein anderes Verständnis liegt der Stellungnahme und den ergänzenden Schreiben, die Frau K. unterzeichnet hat, zu Grunde. Richtig ist, dass damit aber nur die Frage der kirchenrechtlichen Verfehlung beantwortet ist, nicht aber diejenige der Einordnung als auch kündigungsrelevante Verfehlung im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GrO 1993. Die Stellungnahme führt dann aus, dass auch die nichteheliche Lebensgemeinschaft eine schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GrO sein kann und setzt sich mit der Chefarztentscheidung auseinander. Sie begründet, dass an keiner Stelle erwähnt werde, dass nur die Wiederheirat kündigungsrelevant sein kann. Vielmehr sei im konkreten Fall die nichteheliche Lebensgemeinschaft klar erkennbar gewesen, habe sich verfestigt und mit einer Wiederherstellung der ehelichen Verhältnisse sei nicht zu rechnen gewesen. Es sei deshalb auch insoweit objektiv vertretbar gewesen, im Falle des Klägers von einem kirchenrechtlichen Kündigungsgrund auszugehen. Die Beklagten haben diesen auch zur Überzeugung der Kammer nicht erfunden. Die vom Kläger im Übrigen angebrachten Argumente einschließlich der Entwicklung nach dem Zweiten vatikanischen Konzil stehen dem nicht entgegen. Es trifft zwar zu, dass die Regelbespiele in Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 kirchenrechtliche Straftatbestände sind. Dies schließt es aber nicht aus, dass

auch eine sonstige Verfehlung wie der Ehebruch im Einzelfall eine vergleichbare Schwere erreichen kann. Die Aufzählung in Art. 5 Abs. 2 GRO 1993 ist auch nicht abschließend, was bereits das Bundesverfassungsgericht ausgeführt hat. Dies ergibt sich auch aus der vom Kläger zur Akte gereichten Begründung zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Dort heißt es in der Begründung zu Art. 5, dass in Abs. 2 typische Regelbeispiele aufgeführt werden, ohne dass damit ein abschließender Katalog aufgestellt werde (vgl. Bl. 493 d.A.). Die kirchliche Entwicklung, wie sie vom Kläger beschrieben wird, hat insgesamt den Ehebruch in seiner Schwere relativiert und gegenüber der Wiederheirat abgestuft, indes nicht dazu geführt, dass der Ehebruch im konkreten Fall, wenn er aufgrund der Dokumentation, Verfestigung und nicht mehr zu erwartenden Rückkehr zur Ehe als kirchenrechtlicher Kündigungsgrund ausgeschlossen ist. Damit hat die Kirche auch nicht an die Geburt des Kindes angeknüpft, sondern letztlich daran, dass nach dem eigenen Bekunden der Kläger sich endgültig seiner jetzigen Prozessbevollmächtigten zugewandt hat.

**ee)** Abschließend ist anzumerken, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte den Kündigungsgrund an sich nicht beanstandet hat. Die Einordnung des Verhaltens des Klägers als schwerwiegende Verfehlung im Sinne des Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 sei an sich kein Problem, so der Gerichtshof (Urteil vom 23.09.2010 a.a.O. Rn. 68). Insgesamt ergeben sich bezogen auf den Kündigungsvorwurf als solchen zur Überzeugung der Kammer keine Aspekte, die eine Durchbrechung der Rechtskraft zu Gunsten des Klägers über § 826 BGB ermöglichen.

**b)** Beanstandet hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrecht nicht den Kündigungsvorwurf an sich, sondern, dass das Landesarbeitsgericht die Nähe des Klägers zum Verkündigungsauftrag der Kirche nicht geprüft und den Standpunkt des kirchlichen Arbeitgebers in dieser Frage ohne weitere Nachforschungen übernommen habe. Es hätte in Ansehung dieser Umstände eine umfassende und tatsächliche Interessenabwägung vorzunehmen gehabt. Wie oben ausgeführt, steht indes rechtskräftig fest, dass die Kündigung vom 15.07.1997 rechtswirksam ist. Die Rechtswidrigkeit der Interessenabwägung besteht nach diesem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf nicht (vgl. BAG 20.10.2015 a.a.O. Rn. 23). Eine Durchbrechung der Rechtskraft kommt auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte nur in engen Grenzen in Betracht. Diese sind nicht erfüllt. Die Beklagten haben sich insoweit kein Urteil erschlichen und sich nicht auf einen objektiv unvertretbaren Standpunkt gestellt.

**aa)** Die Frage, ob ein Kirchenmusiker wie der Kläger als Mitarbeiter im liturgischen Dienst ein solcher ist, der dem Verkündigungsauftrag der katholischen Kirche nahesteht, ist in dem hier in Rede stehenden vorhergehenden Kündigungsschutzverfahren mit den Aspekten, die nunmehr auch in diesem Verfahren geltend gemacht werden, diskutiert worden. Dies zeigt der Parteivortrag der Parteien ausweislich des Tatbestandes des Urteils des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13.08.1998 (a.a.O., juris Rn. 18 ff.), wie er im Tatbestand dieses Urteils auszugsweise wiedergegeben ist. Es ist gleichfalls bereits die Frage angesprochen worden, dass es bestimmte von der Arbeitgeberseite zitierte Vorschriften nicht gibt und dass die RL GrO 1994 Essen mitbestimmungswidrig und damit unwirksam sei. Der Aspekt der Verkündigungsnahe der Tätigkeit des Klägers ist in den Verfahren durchaus angesprochen worden. So führt das Landesarbeitsgericht Düsseldorf aus, dass der Kläger nicht zu den Mitarbeitern gehört, an die gesteigerte Loyalitätsanforderungen zu stellen sind und bei denen eine (abgemilderte) Kündigungsautomatik gemäß Art. 5 Abs. 3 GrO 1993 gilt (Urteil vom 13.08.1998 a.a.O. Rn. 81). Ergänzend wird dann Folgendes angeführt (Rn. 83 ff.):

„Auf das erstinstanzlich erwähnte (Schriftsatz vom 22.09.1997, S. 5) Gesetz zur Ergänzung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse ist die Beklagte, nachdem der Kläger die zitierte Vorschrift als frei erfunden bezeichnet hatte, im folgenden nicht mehr zurückgekommen. Auch aus den Ausführungsrichtlinien des Bischofs von E vom 01.03.1994 (s. Blatt 260, 261 d. A.) sowie aus den angeblichen Verlautbarungen der NW-Bischöfe vom 06.03.1997 kann die Beklagte nichts für sich herleiten. Ob die einzelnen Bischöfe in der Lage sind, die Grundordnung, die von sämtlichen katholischen Bischöfen der Bundesrepublik erlassen worden sind, abzuändern, ist fraglich. Dafür könnte sprechen, daß ausweislich der Präambel die Bischöfe die Grundordnung jeweils für ihren Bereich erlassen. Möglicherweise aber brauchte zumindest der einzelne Arbeitnehmer die geänderte Fassung nicht gegen sich gelten zu lassen, da den verfaßten Kirchen zwar das Recht zusteht, ihre Angelegenheiten selbst zu gestalten, sie aber gegenüber den einzelnen kirchlichen Arbeitnehmern verpflichtet sein können, einheitliche Loyalitätsanforderungen aufzustellen. Dies kann indes dahinstehen.

Die Ausführungsrichtlinien vom 01.03.1994 sind nicht einschlägig. Die dortige Regelung in Abschnitt I 4 schreibt lediglich vor, welche Aufgaben nur Personen übertragen werden dürfen, die der katholischen Kirche angehören. Dort werden nicht Personen mit liturgischen Aufgaben dem genannten Personenkreis generell gleichgestellt. Darauf, daß die Ausführungsrichtlinien von der Schlichtungsstelle für unwirksam erklärt worden sind, kommt es daher ebenfalls nicht an. Der angebliche

Beschluß der NW- Bischöfe vom 06.03.1997 ist - insoweit ist dem Kläger Recht zu geben - ihm gegenüber solange unverbindlich, wie er nicht ausgefertigt und im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht worden ist und somit kirchliches Recht gesetzt worden ist, was nicht geschehen ist.

Gehört der Kläger mithin nicht zu den Mitarbeitern mit gesteigerten Loyalitätspflichten, so entscheidet sich die Wirksamkeit der Kündigung nach den Umständen des Einzelfalles, die in Art. 5 Abs. 4 näher konkretisiert werden.“

Und nachfolgend wird weiter ausgeführt, dass sich die Wirksamkeit der Kündigung dann nach den Umständen des Einzelfalles, die in Art. 5 Abs. 4 GrO 1993 näher konkretisiert werden, entscheidet. Wörtlich heißt es weiter (Rn. 87):

„Die Kammer ist des weiteren der Auffassung, daß auch die nach Abs. 4 erforderliche Einzelfallprüfung anhand der dort genannten Kriterien zur Wirksamkeit der Kündigung führen müßte. Dazu nötigte vor allem der Umstand, daß die Tätigkeit des Klägers, wenngleich er nicht zu dem Personenkreis des Abs. 3 zählt, jedenfalls eine große Nähe zu dem Verkündigungsauftrag der Kirche aufweist. So wirkt er daran mit, daß das für die katholische Kirche zentrale Ereignis der Meßfeier würdig gestaltet wird.“

Davon ist letztlich auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zu 5. der Entscheidungsgründe in seinem Urteil vom 03.02.2000 ausgegangen. Die alles zeigt, dass die Frage der Verkündigungsnahe des Klägers als Kirchenmusiker im Vorprozess bereits kontrovers vorgetragen wurde. Ein Erschleichen eines Urteils ist insoweit zur Überzeugung der Kammer nicht gegeben. Letztlich geht die Beanstandung des Europäischen Gerichtshofs auch nicht dahin, sondern er führt aus, dass die Arbeitsgerichte den Parteivortrag des Arbeitgebers ohne Nachforschungen übernommen hätten. Dies ist etwas anderes als das Erschleichen eines Urteils, sondern der Vorwurf der nicht ausreichenden Würdigung des Parteivorbringens, der in Bezug auf den Punkt der Verkündigungsnahe – wie ausgeführt – auch im Vorprozess durchaus bereits vorhanden war. Zur Durchbrechung der Rechtskraft auf der Grundlage von § 826 BGB nach den oben dargestellten Grundsätzen führt dies nicht.

**bb)** Etwas anderes könnte allenfalls gelten, wenn aufgrund des Fehlers in der Bewertung der Verkündigungsnahe und der Interessenabwägung, die der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte beanstandet hat, ein objektiv unvertretbarer Standpunkt durchgesetzt worden wäre. Dies ist zur Überzeugung der Kammer nicht der Fall.

**(1)** Die Stellungnahme des Kommissariats der Deutschen Bischöfe in diesem Verfahren überzeugt die Kammer bezogen auf den Punkt der Verkündigungs-nähe eines Kirchenmusikers allerdings nicht in allen Punkten. Es ist zur Überzeu-gung der Kammer nicht ersichtlich, dass der Kirchenmusiker wirklich ein kirchen-rechtliches Amt inne hat und aus diesem Grunde nur katholisch sein kann. Der Kläger hat dagegen durchgreifende Einwände formuliert. So hat er u.a. ausge-führt, dass die Übertragung eines Amtes i.S.v. Can. 146 CIC schriftlich zu erfol-gen hat (Can. 156 CIC). Anhaltspunkte, dass dies gegenüber dem Kläger so er-folgt ist, sind nicht ersichtlich.

**(2)** Es trifft auch zu, dass der Kirchenmusiker nicht dem pastoralen Dienst zuzurechnen ist. Auch insoweit sind die Ausführungen des Klägers zutreffend. Dies zeigt zum einen u.a. das Vorwort der Verlautbarung Nr. 55 und ergibt sich auch aus Nr. 2.3 der Verlautbarung Nr. 54 im Gegensatz zu Nr. 2.2 dieser Ver-lautbarung. Danach werden die Kirchenmusiker nicht den pastoralen Diensten zugeordnet. Dem entsprechen die kirchlichen Eingruppierungsvorschriften der katholischen Kirche, die der Kläger als Anlage 3 zum Schriftsatz vom 30.05.1998 (Bl. 434 d.A.) zur Akte gereicht hat. Danach gibt es den pastoralen Dienst, zu dem der Kirchenmusiker nicht gehört. Vielmehr gehört er zum liturgischen Dienst, wie sich weiter auch aus den Richtlinien zur Ermittlung der Beschäftigungsum-fänge der im liturgischen Dienst tätigen Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen nach KAVO oder VOnA (Anlage 3 zum Schriftsatz vom 30.05.1998, Bl. 435 d.A.) ergibt.

**(3)** Es ist zutreffend, dass die GrO 1993 ebenfalls den pastoralen Dienst kennt und insoweit strengere Anforderungen stellt. So ist gemäß Art. 4 Abs. 1 Satz 2 GrO 1993 insbesondere bei Mitarbeitern des pastoralen Dienstes das persön-liche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Und für die pastoralen Mitarbeiter besteht eine abgemil-derte Kündigungsautomatik bei einer Verfehlung im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GrO 1993, wie sie in Art. 5 Abs. 3 GrO 1993 festgelegt ist. Allerdings ist die Nähe zum Verkündigungsauftrag auch nach der GrO 1993 nicht auf den pastoralen Bereich beschränkt. Dies folgt schon aus Art. 5 Abs. 4 GrO 1993, denn auch bei Mitar-beitern, die nicht unter Art. 4 Abs. 1 Satz 2 GrO 1993, fallen, d.h. pastorale Mit-arbeiter sind, kommt bei einem Verstoß gegen Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 eine Kün-digung in Betracht. Deren Berechtigung hängt von einer Gesamtwürdigung der Umstände ab, die in Art. 5 Abs. 4 GrO 1993 als einen Aspekt auch die Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag nennt, also selbst davon ausgeht, dass es auch außerhalb des pastoralen Dienstes eine Nähe zum Verkündigungsauftrag der Kirche geben kann. Die Nähe zum Verkündigungsauftrag ist auch an sich ein

sachgerechtes Kriterium im Rahmen der Interessenabwägung (vgl. EuGH 11.09.2018 – C-68/17, juris Rn. 50).

**(4)** Insoweit bedurfte es nicht der Einholung eines weiteren kirchenrechtlichen Gutachtens. Aus den dem Gericht vorliegenden Unterlagen ist ersichtlich, dass es objektiv vertretbar war, den Kläger als Kirchenmusiker, der als Organist zumindest die abgesprochenen Lieder während der Messe gespielt hat, als eine Person zu betrachten, die dem Verkündigungsauftrag der Kirche nahe steht und an diesem sogar mit einem Beitrag mitwirkt. Im Rahmen von § 826 BGB bedurfte es insoweit keiner abschließenden kirchenrechtlichen Bewertung, sondern lediglich der Feststellung, dass diese Auffassung kirchenrechtlich vertretbar war. Dies ist der Fall. So führt das Kommissariat der Deutschen Bischöfe in seiner Stellungnahme in diesem Verfahren aus, dass der Dienst des Kirchenmusikers Dienst im Auftrag der Kirche ist. Durch die liturgische, pastorale und künstlerische Dimension wirke der Kirchenmusiker an den Grundvollzügen des christlichen Glaubens mit: Verkündigung, Diakonie und Gemeinschaft. Nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche sei Kirchenmusik nicht nur schmückendes Beiwerk, sondern integrativer Bestandteil der Liturgie. Insoweit bestehen zur Überzeugung der Kammer keine Bedenken an der Stellungnahme. Sie entspricht vielmehr tatsächlich dem katholischen kirchlichen Verständnis, wie es im Zweiten Vatikanischen Konzil zum Ausdruck kommt, auf das T. in § 76 S. 1128, Kirchenmusik, im Handbuch des katholischen Kirchenrechts, 3. Aufl. 2015, das der Stellungnahme des Kommissariats der Deutschen Bischöfe hinweist, Bezug nimmt. So heißt es in der Konstitution über die Heilige Liturgie, *Sacrosanctum concilium* (im Internet abrufbar unter [http://www.vatican.va/archive/hist\\_councils/ii\\_vatican\\_council/documents/vat-ii\\_const\\_19631204\\_sacrosanctum-concilium\\_ge.html](http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19631204_sacrosanctum-concilium_ge.html)) zu 112 Satz 1: „Die überlieferte Musik der Gesamtkirche stellt einen Reichtum von unschätzbarem Wert dar, ausgezeichnet unter allen übrigen künstlerischen Ausdrucksformen vor allem deshalb, weil sie als der mit dem Wort verbundene gottesdienstliche Gesang einen notwendigen und integrierenden Bestandteil der feierlichen Liturgie ausmacht.“ Und weiter heißt es in 113. Satz 1: „Ihre vornehmste Form nimmt die liturgische Handlung an, wenn der Gottesdienst feierlich mit Gesang gehalten wird und dabei Leviten mitwirken und das Volk tätig teilnimmt.“ 120 Satz 1 führt aus: „Die Pfeifenorgel soll in der lateinischen Kirche als traditionelles Musikinstrument in hohen Ehren gehalten werden; denn ihr Klang vermag den Glanz der kirchlichen Zeremonien wunderbar zu steigern und die Herzen mächtig zu Gott und zum Himmel emporzuheben.“ Dies belegt zur Überzeugung der Kammer, dass es nicht eine Privatmeinung in kirchlichen Kreisen ist, dass die Kirchenmusik integraler Bestandteil der Liturgie ist, sondern katholisches Selbstverständnis, welches durch die grundlegenden Aussagen des

Zweiten Vatikanischen Konzils belegt wird. Daran knüpft dann auch die innerkirchliche Diskussion an, ob – wie in der Stellungnahme des Kommissariats zum Ausdruck kommt – nicht sogar ein pastoraler Aspekt, auf den es vorliegend indes nicht ankommt, in der Tätigkeit des Kirchenmusikers als Dienst an der Liturgie mitschwingt. Die Diskussion wird durch die von dem Kommissariat der Deutschen Bischöfe zur Akte gereichten Dokumente belegt. So kommt T. (a.a.O. S. 1151) am Ende seiner Ausführungen zu dem Ergebnis, dass die geltenden Bestimmungen zur Kirchenmusik das Erfordernis der Übereinstimmung der Kirchenmusik mit der Liturgie belegen. Es gehe unabhängig vom gregorianischen Gesang um die Sicherung der Kirchenmusik als liturgieimmanentes Wirken. Die Zielsetzung der Kirchenmusik als integrierender Bestandteil der feierlichen Kirchenmusik ist vom Zweiten Vatikanischen Konzil betont und von den nachfolgenden Päpsten bekräftigt worden. Dies bringt zur Überzeugung der Kammer deutlich zum Ausdruck, dass der Kirchenmusiker nicht nur Musik spielt, sondern an der Liturgie teilnimmt, diese mitgestaltet und damit einen Teil des Verkündigungsbeitrags leistet, ihm nahe ist. Diese Ausführungen sind das Ergebnis von T., d.h. die Beschreibung des Ist-Zustandes. Dass er im nachfolgenden Absatz daraus das Erfordernis ableitet, den Kirchenmusiker weiter zu stärken (vgl. dazu auch die Antwort von T. auf die Nachfrage des Klägers Bl. 504 d.A.), ändern an dem Befund zum Ist-Zustand, wie er bereits im Zweiten Vatikanischen Konzil zum Ausdruck kommt, nichts. Es mag auch zutreffen, dass der Paragraph zur Kirchenmusik im Handbuch des Kirchenrechts überhaupt erst in dessen dritter Auflage des Jahres 2015 enthalten war. Dies ändert nichts daran, dass der Kirchenmusiker und dessen Bezug zur Liturgie im Beitrag in der Ist-Beschreibung vergangenheitsbezogen betrachtet wird, und u.a. auf das Zweite Vatikanische Konzil abgestellt wird, das bereits im Kündigungszeitpunkt vorlag. Und auch die Eingruppierungsvorschriften belegen, dass der Kirchenmusiker nicht der bloßen Verwaltung gleichzusetzen ist. Denn es gibt neben den pastoralen Berufen, den liturgischen Dienst, der den Küster und den Kirchenmusiker erfasst und daneben schließlich die Verwaltung. Auch in der Eingruppierung wird der Kirchenmusiker weder dem pastoralen Dienst noch der bloßen Verwaltung zugeordnet. Er steht letztlich zwischen diesen beiden Bereichen und nimmt an der Liturgie als dem Kernelement der Verkündigung Teil, wie sich schon aus dem für die Eingruppierung verwandten Begriff des „liturgischen Dienstes“ ergibt. Die Verkündigungsnahe ist damit gegeben. Dagegen spricht nicht, dass der Kirchenmusiker im Sinne einer Absichtserklärung und Zielrichtung stärker in die pastorale Perspektive rücken sollte („Die kirchenmusikalischen Dienste, aus *Musica Sacra* 111 (1991) S. 535 f. zu 2.1, Bl. 384 d.A.). Es ist richtig, dass der Kirchenmusiker bisher nicht pastoraler Mitarbeiter geworden ist. An der oben genannten und begründeten Nähe zum Verkündigungsauftrag ändert dies nichts. Im Gegenteil wird die Folgerung, ihn näher an die Pastoral zu rücken, aus der Nähe zum Verkündigungsauftrag abgeleitet, was

der zur Akte gereichte Beitrag von Ratzinger, Kirchenmusik als liturgischer und pastoraler Dienst, aus dem Jahr 1975 (Bl. 399), ebenfalls zeigt.

**(5)** Richtig ist, dass der damalige Bischof von F. versucht hat, die GrO 1993 durch Ausführungsrichtlinie zu konkretisieren. Dies erfolgte zunächst durch die RL Essen GrO 1994, wobei in I.4. geregelt werden sollte, dass auch liturgische Aufgaben nur einer Person übertragen werden können, die der katholischen Kirche angehört. Dieses Erfordernis sieht Art. 3 Abs. 2 GrO 1993 indes nur für pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben vor. Eine Änderung, die das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der katholischen Kirche erfordert, war damit nicht verbunden und wurde erst im durch die RL Essen GrO 1998 versucht, einzuführen. Zu Gunsten des Klägers wird davon ausgegangen, dass diese Richtlinien aufgrund Verstoßes gegen das kirchliche Mitbestimmungsrecht unwirksam sind. Dies führt indes nur dazu, dass der Kläger nicht ein besonderer Mitarbeiter im Sinne von Art. 4 Abs. 1 Satz 2 GrO 1993 mit der erleichterten Kündigungsautomatik des Art. 5 Abs. 3 GrO 1993 ist. Dies ändert indes nichts daran, dass gleichwohl – wie Art. 5 Abs. 4 GrO 1993 wie ausgeführt zeigt – eine Nähe zum Verkündigungsauftrag gegeben sein kann und auch gegeben ist, weil die Kirchenmusik Teil der Liturgie ist. Der Umstand, dass auch Nichtkatholiken Kirchenmusiker sein können – die Kammer unterstellt dies zu Gunsten des Klägers – und sich das Erfordernis des katholischen Glaubens aus Art. 3 Abs. 2 GrO 1993 nicht ableiten lässt, ändert nichts daran, dass die Kirchenmusik nach dem oben dargelegten Verständnis Teil der Verkündigung als zentraler Bestandteil der kirchlichen Liturgie ist. Im Übrigen wird von den sonstigen katholischen Mitarbeitern erwartet, dass sie Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten (Art. 4 Abs. 1 Satz 1 GrO 1993). Es kann mithin unterstellt werden, dass andere Mitarbeiter z.B. des evangelischen Glaubens nicht den gleichen Loyalitätsanforderungen unterworfen sind, wie der Kläger dies in der mündlichen Verhandlung erneut am Beispiel der Diaspora der katholischen Kirche behauptet hat. Dies ist durchaus problematisch (vgl. EuGH 11.09.2018 a.a.O. Rn. 59). Gleichwohl ist es zumindest objektiv vertretbar, eine Abstufung von Loyalitätsobliegenheiten nach der Konfession vorzunehmen, denn dies hat auch das Bundesverfassungsgericht akzeptiert (vgl. BVerfG 22.10.2014 a.a.O. Rn. 134). Für die Frage der Durchbrechung der Rechtskraft ist zur Überzeugung der Kammer alleine maßgeblich, ob die Beklagten sich in dem damaligen Verfahren auf einen objektiv vertretbaren Rechtsstandpunkt gestellt haben und dieser sich dann vor den Arbeitsgerichten durchgesetzt hat. Davon ist auszugehen, so dass eine Durchbrechung der Rechtskraft auch insoweit nicht in Betracht kommt. Insoweit ist noch ergänzend anzumerken, dass auch das Landesarbeitsgericht Hamm – auch wenn das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht verglichen wurde – den Kirchenmusiker als eine Person mit



Nähe zum Verkündigungsauftrag im Sinne von Art. 5 Abs. 4 GrO 1993 eingeordnet hat (LAG Hamm 14.06.2013 – 10 Sa 18/13, juris Rn. 87). Dies spricht ebenfalls dafür, dass der von den Beklagten eingenommene Rechtsstandpunkt objektiv vertretbar war.

**(6)** Richtig ist weiter, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hinsichtlich des geschützten Privat- und Familienlebens des Klägers eine eingehendere Prüfung der widerstreitenden Interessen für erforderlich gehalten hat. Dies gelte insbesondere, weil das Individualrecht des Klägers im Widerspruch zum Kollektivrecht der Kirche stehe. Es müsse bei der den Arbeitsgerichten vorbehaltenen Prüfung die Art der vom Betroffenen bekleideten Stelle berücksichtigt werden und eine Abwägung der Interessen im Lichte der Verhältnismäßigkeit erfolgen. Dies entspricht letztlich der Abwägung, wie sie Art. 5 Abs. 4 GrO 1993 selbst vorsieht. Die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung hängt dabei von den Umständen des Einzelfalles ab. Folgende Aspekte sind zu berücksichtigen: 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. Entscheidend ist dabei im Rahmen von § 826 BGB nicht, wie die Interessenabwägung bei einer vollständigen Wiederholung ausgefallen wäre. Dies gebietet § 826 BGB nicht und wäre mit den Grundsätzen der Rechtskraft und der Rechtssicherheit nicht vereinbar. Anders ist dies erst dann, wenn das Ergebnis der Interessenabwägung im vorangegangenen Kündigungsschutzprozess objektiv unvertretbar gewesen wäre. Das ist nicht der Fall. Zunächst ist richtig, dass in der Kündigung ein Eingriff in das Recht des Klägers auf Achtung seiner Privatsphäre aber auch seines Rechts auf Familie liegt, der erheblich ist und auch grundrechtlich geschützt (Art. 2 Abs. 1 GG und Art. 6 Abs. 1 GG) ist. Andererseits ist das kollektive Recht der Kirchen ebenfalls über Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 2 GG geschützt. Davon geht der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte aus, der lediglich eine umfassendere Abwägung der persönlichen Interessen des Klägers mit denen der Kirche verlangt hat. Bei der Abwägung ist weiter zu beachten, dass der Kläger durch freiwilligen Akt sich den Regeln der katholischen Kirche unterworfen und die GrO 1993 durch Ergänzung zum Bestandteil des Arbeitsvertrags des Klägers mit der Beklagten zu 1) geworden ist. Der Kläger wurde als Kirchenmusiker auch nicht in einem "weiteren" Dienst wie z.B. einem Krankenhaus oder eine sonstigen caritativen Träger tätig, sondern unmittelbar einer ka-

tholischen Kirchengemeinde. Die Einrichtung selbst ist mithin nah am Verkündigungsauftrag der Kirche und dient mit der Feier der Liturgie diesem unmittelbar. Dies bedeutet allerdings noch nicht, dass jede Tätigkeit in der Kirche verkündigungsnah ist. Für die Stellung des Kirchenmusikers, der durch die Musik und das Spielen der Orgel Teil der Verkündigung ist bzw. dieser nahe steht, war ein zu Lasten des Klägers zu würdigender Umstand. Dies gilt auch dann, wenn er eben nicht leitender Mitarbeiter oder ein sonstiger Mitarbeiter war, an den besondere Loyalitätsanforderungen zu stellen waren. Zu würdigen ist auch die Schwere der Pflichtverletzung. Einerseits ist zuzugestehen, dass das bloße Zusammenleben eines nach katholischem Recht verheirateten Menschen in einer anderen Lebensgemeinschaft als Ehebruch eine Pflichtverletzung ist, die an sich nicht der Wiederheirat gleichsteht. Gleichwohl waren die Umstände dieses Falles, nämlich des dokumentierten und nach außen kund gewordenen Umstandes der nichtehelichen Lebensbeziehung, die der Kläger als endgültig und bei der er bleiben werde, bezeichnet, zu berücksichtigen. Insoweit ist es objektiv vertretbar eine sonstige schwerwiegende Pflichtverletzung im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 anzunehmen. Es ist, wenn der Kläger als Kirchenmusiker an der unmittelbaren Verkündigung im Gottesdienst als daran Mitwirkender beteiligt bzw. dieser nah ist, objektiv vertretbar auch unter Würdigung seiner persönlichen Interessen und dem Aspekt, dass es schwer ist, außerhalb der katholischen Kirche eine neue Stelle zu finden, davon auszugehen, dass die Interessenabwägung zu seinen Lasten ausfallen konnte. Andernfalls kann die Glaubwürdigkeit der Kirche in Frage gestellt werden, weil ein katholischer Mitarbeiter verkündigungsnah an der Liturgie mitwirkt bzw. dieser nahe ist, der selbst dauerhaft eine schwerwiegende Pflichtverletzung im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GrO 1993 begeht. Die Kammer hat weiter berücksichtigt, dass die Kundgabe der nichtehelichen Lebensgemeinschaft nach außen nicht durch den Kläger erfolgt ist, sondern letztlich durch dessen Tochter im Kindergarten. Sie ist zu Gunsten des Klägers weiter davon ausgegangen, dass der Kläger zum Kündigungszeitpunkt die Lehre der katholischen Kirche nicht bekämpft hat. Es bleibt dabei, dass das im Kündigungsschutzverfahren von dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf gefundene Ergebnis der Interessenabwägung objektiv vertretbar war. Ob dieses Ergebnis bei vollständiger Prüfung zutreffend war, hatte die Kammer im Rahmen von § 826 BGB nicht zu prüfen. Eine Durchbrechung der Rechtskraft der im Kündigungsschutzprozess ergangenen Entscheidung kommt nicht in Betracht.

**(7)** Dies wird noch dadurch gestützt, dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in seiner Entscheidung vom 23.09.2010 (a.a.O. Rn. 69) lediglich ein Defizit in der Begründung und in der Interessenabwägung durch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf festgestellt hat. Er hat indes nicht festgestellt, dass die Interessenabwägung in jedem Fall zu Gunsten des Klägers ausfallen muss und

dass dieser nicht verkündigungsnah tätig wird. Eine Aussage zu dem richtigen Ergebnis hat der Gerichtshof nicht getroffen. Dem entspricht die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu dem vom Kläger begehrten Schadensersatzanspruch (Urteil vom 28.06.2012 – 1620/03). Der Gerichtshof hat dem Kläger nicht den von diesem begehrten materiellen Schaden von 323.741,45 Euro für die Zeit bis zum 31.12.2008 zugesprochen. Das verfahrensrechtliche Defizit lag danach alleine darin, dass die Arbeitsgerichte bei der Abwägung der Interessen des Klägers mit denen des kirchlichen Arbeitgebers nicht alle einschlägigen Aspekte berücksichtigt und ihre Argumente nicht hinlänglich dargelegt haben. Er hat ausdrücklich offen gelassen, zu welcher Abwägung die Arbeitsgerichte gelangt wären, wenn sie eine konventionsgemäße Abwägung vorgenommen hätten. Auch dies spricht dafür, dass es zutreffend ist, anzunehmen, dass das von den Arbeitsgerichten gefundene Ergebnis nicht objektiv unvertretbar ist. Ein offenbar unhaltbares oder objektiv unvertretbares Ergebnis der Interessenabwägung, dass eine Durchbrechung der Rechtskraft auf der Grundlage von § 826 BGB zulässt, liegt nicht vor. In Ansehung all der vorgenannten Umstände kommt es auch nicht auf eine Frage der Expertenhaftung der Beklagten zu 2). Unerheblich ist auch, dass der Kläger ggfs. der erste war, gegenüber dem als Kirchenmusiker eine gerichtlich als wirksame erachtete Kündigung ohne eine erneute Wiederheirat ausgesprochen wurde.

**c)** Aber auch im Übrigen sind die Voraussetzungen der Durchbrechung der Rechtskraft, wie sie § 826 BGB aufstellt, nicht gegeben.

**aa)** Dies gilt zunächst dafür, dass der Kläger die Aussage des Dechanten T. in seiner Parteivernehmung am 09.07.1998 in Zweifel zieht. Er leitet die Unrichtigkeit der Aussage daraus ab, dass die Beklagte zu 1) zunächst nicht von einer Abmahnung ausgegangen ist, diese dann aber doch behauptet hat, sowie aus angeblichen Widersprüchen in dem damaligen Vortrag der Beklagten. Dies genügt nicht, um die Voraussetzungen des § 826 BGB zur Durchbrechung der Rechtskraft vorzutragen. Wie ausgeführt genügt es nicht, dass die unterlegene Partei ihre Behauptung wiederholt und geltend macht, die obsiegende Partei habe durch den Vortrag des Gegenteils gegen die ihr nach § 138 Abs 1 ZPO obliegende Wahrheitspflicht verstoßen; insbesondere wenn sich die im Vorprozess von den Parteien aufgestellten Behauptungen widersprechen. Sie kann ferner die Voraussetzungen des § 826 BGB auch nicht damit schlüssig dartun, dass sie ihre im Vorprozess aufgestellten Behauptungen ergänzt oder etwas verändert oder zusätzliche Beweisanträge stellt, mit denen im Grunde das bisherige Vorbringen lediglich untermauert werden soll, vor allem dann nicht, wenn es ihr möglich gewesen wäre, diese Ergänzungen schon im Vorprozess anzubringen (BGH 05.06.1963 a.a.O. Rn. 13; BGH 21.06.1951 – III ZR 210/50, juris Rn. 65 f.; BGH

23.01.1974 – VIII ZR 131/72, juris Rn. 16). Nichts anderes tut der Kläger hier. Hinzu kommt, dass das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in der Entscheidung vom 03.02.2000 (a.a.O. zu 3.c.) der Entscheidungsgründe die Aussage des Dechanten T. in der Parteivernehmung gewürdigt hat und dabei herausgestellt hat, dass es für die Glaubwürdigkeit des Dechanten keine Rolle spiele, dass die Beklagte zu 1) dem Abmahnengeschehen zunächst keine Bedeutung geschenkt hat. Im Übrigen habe weder der Kläger noch seine Prozessbevollmächtigte nach der Vernehmung des Dechanten durch Vorhalte oder zusätzliche Fragen den Versuch unternommen, den Wahrheitsgehalt seiner Aussage zu erschüttern. Bei dieser Sachlage kommt eine Durchbrechung der Rechtskraft gemäß § 826 BGB auf der Grundlage des Vortrags des Klägers nicht in Betracht.

**bb)** Im Hinblick darauf, dass der Kläger behauptet, die Beklagten hätten einen „Amtsbonus“ bei den Arbeitsgerichten ausgenutzt sowie die Beklagten hätten die Kündigung zwecks Erlöschen von Gehaltsansprüchen ausgesprochen, wird auf die Begründung des Arbeitsgerichts zu I.3.d. und e. der Entscheidungsgründe gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen.

**4.** Da die Beklagten dem Kläger nicht zum Schadensersatz verpflichtet sind, bleibt offen, ob, wenn eine Verpflichtung zum Schadensersatz gegeben wäre, diese zeitlich unbegrenzt besteht und ggfs. Teile der Entschädigung, welche die Bundesrepublik Deutschland gezahlt hat, anzurechnen wären, wie die Beklagten meinen. Es bedurfte ebenfalls keiner Entscheidung, ob und unter welchen Voraussetzungen der Schaden für die Vergangenheit als Nettoschaden begehrt werden kann sowie wann eine etwaige Verjährung begonnen hat. Da bereits die Rechtskraft der Entscheidung über die erste Kündigung dem Anspruch auf Schadensersatz entgegensteht, kam es nicht darauf an, was sich daraus ergibt, dass es eine weitere Kündigung gibt, die ebenfalls rechtskräftig zu Ungunsten des Klägers entschieden wurde sowie, dass auch über Ansprüche auf Annahmeverzug bereits rechtskräftig zu Ungunsten des Klägers entschieden wurde.

**C.** Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

**D.** Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

### **REVISION**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24.

November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Cremer

Schmidt

Beglaubigt

Gollin  
Regierungsbeschäftigte

