

Pressemitteilung

Kirchenmusiker: Schadenersatz durchbricht Rechtskraft nicht

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat die Klage des ehemaligen Chorleiters und Organisten einer katholischen Kirchengemeinde auf Schadenersatz gerichtet auf entgangene Vergütung für die Vergangenheit von 275.067 Euro sowie für die Zeit ab Januar 2017 von monatlich 1.449 Euro abgewiesen. Die Klage gegen die Kirchengemeinde und gegen das Bistum Essen war erfolglos, weil rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Kirchengemeinde durch die Kündigung am 15.07.1997 zum 31.03.1998 aufgrund der Eingehung einer neuen Partnerschaft nach Trennung von seiner Ehefrau sein Ende gefunden hat. Dies haben die deutschen Gerichte in vorangegangenen Verfahren abschließend entschieden. Den Nachweis einer vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung (§ 826 BGB) durch die Beklagten, die diese Entscheidungen durchbrechen könnte, hat der Kläger nicht geführt.

Die Kirche hat sich – entgegen dem Vorwurf des Klägers – nicht in vorsätzlicher Weise die rechtskräftigen Urteile erschlichen, indem sie den staatlichen Gerichten in den Jahren 1997 bis 2000 in Wahrheit nicht existierende kirchenrechtliche Kündigungsgründe vorgetragen hat. Die dauerhafte außereheliche Beziehung des Klägers war nach kirchenrechtlichem Verständnis an sich als Kündigungsgrund geeignet. Zwar wird als Regelbeispiel in Art. 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 (GrO) nur der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis ungültigen Ehe genannt. Der Kläger hat nicht erneut geheiratet. Die Regelbeispiele sind aber weder nach dem Wortlaut noch nach der Begründung der GrO abschließend. Auch das Unterhalten einer dauerhaften außerehelichen Beziehung stellte einen Verstoß gegen den katholischen Grundsatz der ausschließlichen und lebenslangen Natur der Ehe dar. Dieser ist zwar nicht Regelbeispiel, kann aber im Einzelfall als sonstige schwerwiegende Verfehlung im Sinne von Art. 5 GrO angesehen werden. Dies hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) nicht beanstandet, sondern so wörtlich ausgeführt, dass dies „an sich kein Problem darstellt“.

Die Kirche hat im damaligen Kündigungsschutzverfahren nicht bewusst falsch oder unvertretbar vorgetragen, dass der Kläger als Kirchenmusiker eine Nähe zum Verkündigungsauftrag gehabt habe. Insoweit hat der EGMR beanstandet, dass die deutschen Gerichte dies nicht ausreichend geprüft hätten. Die katholische Kirche hat sich in zumindest vertretbarer Weise auf den Standpunkt gestellt, dass für den Kläger als Kirchenmusiker und somit Mitarbeiter im liturgischen Dienst gesteigerte Loyalitätsanforderungen zu stellen sind. So geht bereits das Zweite Vatikanische Konzil davon aus, dass die Kirchenmusik einen notwendigen und integrierenden Bestandteil der feierlichen Liturgie ausmacht. Im sog. Chefarzturteil vom 11.09.2018 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) ausgeführt, dass sich eine berechnete berufliche Anforderung einer Kirche aus der Tätigkeit ergeben kann, z.B. wenn sie mit der Mitwirkung an der

Bestimmung des Ethos der betreffenden Kirche oder einem Beitrag zu deren Verkündigungsauftrag verbunden ist. Eine vorsätzliche sittenwidrige Schädigung, die zur Durchbrechung der Rechtskraft der ergangenen Urteile führt, ist nicht gegeben, zumal die Kontroverse um die Frage, ob die Kirchenmusiker als Mitarbeiter des liturgischen Dienstes am Verkündigungsauftrag teilnehmen, bereits Gegenstand des ersten Kündigungsschutzverfahrens war.

Da die Entscheidung des EGMR für den Kläger kein Grund zur Wiederaufnahme des ursprünglichen Kündigungsschutzverfahrens ist, hatte die erkennende Kammer keine vollständige neue inhaltliche Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung vorzunehmen. Eine Durchbrechung der Rechtskraft der bisherigen Entscheidungen auf der Grundlage eines Schadensersatzanspruchs kam nicht in Betracht, weil die dafür gegebenen strengen Voraussetzungen auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des EGMR nicht gegeben sind.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 12.09.2018 – 12 Sa 757/17
Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 04.05.2017 – 1 Ca 3319/16

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:
pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de

Weiterführende Informationen

I. Verfahrensgang der Vorverfahren

Der Kläger war seit 1983 bei einer katholischen Kirchengemeinde als Chorleiter und Organist in Vollzeit beschäftigt. Die Gemeinde kündigte das Arbeitsverhältnis am 15.07.1997 zum 31.03.1998. Hintergrund war die Trennung des Klägers von seiner Ehefrau im Jahr 1995 und die Eingehung einer neuen Partnerschaft, aus der ein Kind hervorging. Nachdem das Arbeitsgericht Essen und das Landesarbeitsgericht Düsseldorf der hiergegen vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage stattgegeben hatten, hob das Bundesarbeitsgericht das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf. Nach erneuter Verhandlung und durchgeführter Beweisaufnahme wies das Landesarbeitsgericht die Klage ab. Die Aufnahme einer neuen Beziehung sei eine persönliche sittliche Verfehlung im Sinne der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 (GrO). Als Organist und Chorleiter habe er eine große Nähe zum Verkündigungsauftrag der katholischen Kirche gehabt. Das Verfahren gemäß Art. 5 Abs. 1 GrO sei eingehalten worden. Es sei ein klärendes Gespräch geführt worden und dem Kläger sei vor Augen geführt worden, dass eine Kündigung nur durch den Abbruch der neuen Beziehung habe verhindert werden können. Die hiergegen erhobene Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers wurde vom Bundesarbeitsgericht als unzulässig verworfen. Die Verfassungsbeschwerde des Klägers nahm das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung an.

Mit Urteil vom 23.09.2010 stellte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) einen Verstoß gegen Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), der das Privat- und Familienleben schützt, fest. Es sei zwar, so der EGMR, an sich kein Problem, dass die deutschen Arbeitsgerichte den Standpunkt des kirchlichen Arbeitgebers für maßgeblich erachtet hätten und von einer schwerwiegenden Pflichtverletzung i.S.v. Art. 5 GrO ausgegangen seien. Die Nähe des Klägers zum Verkündigungsauftrag sei aber nicht ausreichend geprüft und die konkurrierenden Rechte und Interessen seien nicht ausreichend abgewogen worden. Vor dem EGMR hat der Kläger sodann Ersatz für einen materiellen Schaden von 323.741,45 Euro sowie für einen immateriellen Schaden von 30.000 Euro begehrt. Wegen der unzureichenden Interessenabwägung, des Verlusts an Chancen und des immateriellen Schadens hat der EGMR dem Kläger mit Urteil vom 28.06.2012 eine von der Bundesrepublik Deutschland zu zahlende Entschädigung von 40.000 Euro zugesprochen.

Die vom Kläger erhobene Restitutionsklage nach nationalem Recht wurde vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf und vom Bundesarbeitsgericht als unzulässig verworfen. Der in das deutsche Recht eingeführte Wiederaufnahmegrund der vom EGMR festgestellten Konventionsverletzung war auf das Verfahren des Klägers zeitlich noch nicht anwendbar. Die hiergegen gerichtete Verfassungsbeschwerde des Klägers blieb erfolglos. Mit dem von ihm geltend gemachten Wiedereinstellungsanspruch scheiterte er vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf und vor dem Bundesarbeitsgericht.

II. Auszug aus der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 (GrO)

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.
- (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. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

...

Artikel 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.

...

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

- (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 böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).