

Pressemitteilung

Kirchenmusiker: Kann Schadenersatz die Rechtskraft durchbrechen?

Verhandlung am 18.10.2017 um 09.00 Uhr im Saal 106 des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf

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.

In dem vorliegenden Verfahren macht der Kläger die ihm aufgrund der Kündigung entgangene Vergütung unter Anrechnung anderweitigen Verdienstes als Kirchenmusiker bei einer evangelischen Kirchengemeinde als Schadenersatz geltend. Er berechnet diesen für die Vergangenheit mit 275.067 Euro sowie für die Zeit ab Januar 2017 mit monatlich 1.449 Euro. Er begehrt außerdem den Ausgleich ihm entgangener Rentenansprüche. Die Klage ist gegen die Kirchengemeinde und gegen das Bistum Essen gerichtet.

Der Kläger wirft beiden Beklagten eine vorsätzliche sittenwidrige Schädigung vor, weil diese in unzulässiger Weise in den innersten Kern seines Persönlichkeitsrechts eingedrungen seien. Der angeführte Kündigungsgrund sei von der GrO nicht umfasst gewesen, was die Beklagten bewusst ignoriert hätten. In einem anderen Verfahren betreffend die Kündigung eines Chefarztes habe die Deutsche Bischofskonferenz die Ansicht geäußert, dass nur die Wiederheirat, nicht das bloße Zusammenleben zur Kündigung nach der GrO berechtigten. Die Beklagten hätten Kenntnis davon gehabt, dass an Organisten nicht diejenigen Loyalitätsanforderungen zu stellen seien wie an Mitarbeiter des liturgischen Dienstes.

Die Beklagten weisen die Vorwürfe des Klägers zurück. Zwar sehe Art. 5 GrO nur die Wiederheirat ausdrücklich als Kündigungsgrund vor. Dies sei aber nur als Regelbeispiel genannt, d.h. die Aufzählung nicht abschließend und weitere Verstöße seien vorstellbar. Die Aufnahme einer neuen geschlechtlichen Beziehung sei eine schwerwiegende Verfehlung im Sinne des Kirchenrechts. Es fehle auch an jedem sittenwidrigem Schädigungsvorsatz seitens der Beklagten. Unabhängig von alledem sei über die Kündigung rechtskräftig zu Lasten des Klägers entschieden.

Das Arbeitsgericht Essen hat die Klage abgewiesen.

Mit seiner Berufung verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 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