

Arbeitsgericht Hagen (Westfalen)

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 615, 626 Abs 1 BGB, Art 2 Abs 1, 4, 6, 140 GG, Art 137 WRV, Art 5 KathKiGrdO

- 1. Bei Religionsgesellschaften ist das ihnen in Art 4, 140 GG, 137 WRV garantierte Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht zu beachten, welches ihnen grundsätzlich erlaubt, ihren Arbeitnehmern nach eigenen Maßstäben Loyalitätspflichten aufzuerlegen, deren Verletzung - auch wenn diese eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag darstellen - eine Kündigung begründen kann.**
- 2. Das Verlangen eines Arbeitgebers nach Einhaltung der Vorschriften der katholischen Glaubens- und Sittenlehre steht auch im Einklang mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben.**
- 3. Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung.**
- 4. Der Arbeitnehmer, der eine zweite standesamtliche Ehe eingeht, hat sich zwar durch die Wiederverheiratung in Widerspruch zu den berechtigten Loyalitätserwartungen der Kirche gesetzt, und damit eine Nebenpflicht verletzt, jedoch liegt nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung vom 27.04.2015 jedenfalls kein schwerwiegender Loyalitätsverstoß seitens des Klägers vor.**

ArbG Hagen (Westfalen) , Urteil vom 14.08.2018 Az. : 4 Ca 1055/18

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 09.08.2017 zum 31.03.2018 aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Mitarbeiter für Rechercheaufgaben und Konzeptentwicklung für Projekte in der Behindertenhilfe in I weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 5.001,65 brutto abzüglich durch die am 02.05.2018 durch die Bundesagentur für Arbeit gezahlter 2.024,44 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 01.05.2018 zu zahlen.

4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 5.001,65 brutto abzüglich durch die am 01.06.2018 durch die Bundesagentur für Arbeit gezahlter 2.024,44 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 01.06.2018 zu zahlen.

5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Verzugspauschale in Höhe von 80,00 Euro zu zahlen.

6. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

7. Der Streitwert wird auf 31.522,57 Euro festgesetzt

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung.

2

Der 55 Jahre alte, verheiratete Kläger ist seit dem 01.09.1992 bei der Beklagten als Sozialarbeiter, später als Einrichtungsleiter im Wohnhaus C und zuletzt als Mitarbeiter für Rechercheaufgaben und Konzeptentwicklung für Projekte mit einer monatlichen Bruttovergütung in Höhe von 5.097,63 Euro angestellt. Der Kläger ist römisch katholisch, er hatte zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung 5 Kinder, zwischenzeitlich wurden am 07.09.2017 Zwillinge geboren, so dass er nunmehr 7 Kinder hat. Er ist schwerbehindert mit einem GdB von 60.

3

Die Beklagte beschäftigt ständig mehr als 10 Arbeitnehmer. Eine Mitarbeitervertretung ist - auch vom Kläger - gewählt. Eine Schwerbehindertenvertretung gem. § 177 SGB IX war zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung am 09.08.2018 hingegen noch nicht gewählt.

4

Dem Arbeitsverhältnis liegt ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 22.11.1993 (Bl. 15 f. d. A.) zugrunde. Dieser enthält u.a. folgende Vereinbarungen:

" ...

5

Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der kath. Kirche. Der o.g. Rechtsträger ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen. Seine Einrichtung dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe. Dienstgeber und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten. Der Treue des Mitarbeiters muss von Seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen. Auf dieser Grundlage wird der folgende Dienstvertrag geschlossen.

...

§ 2

6

Für das Dienstverhältnis gelten die "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes" (AVR) in ihrer jeweils gültigen Fassung. Dem Mitarbeiter ist Gelegenheit zur Einsichtnahme der AVR gegeben.

...

§ 6

7

Die Parteien stimmen überein, dass ein Verstoß gegen Grundsätze der kath. Glaubens- und Sittenlehre Grund für eine Kündigung sein kann.

... "

8

In den im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen AVR für den Caritas Verband sind u.a. folgende Regelungen enthalten:

" ...

§ 4

10

1. Der Dienst in der katholischen Kirche fordert vom Dienstgeber und vom Mitarbeiter die Bereitschaft zur gemeinsam getragenen Verantwortung und vertrauensvollen Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergibt.

11

2. Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die allgemeinen für einzelne Berufsgruppen erlassenen kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

12

3. Der Dienst in der katholischen Kirche erfordert vom katholischen Mitarbeiter, dass er seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der katholischen Kirche einrichtet. Die persönliche Lebensführung des nicht katholischen Mitarbeiters darf dem kirchlichen Charakter der Einrichtung, in der er tätig ist, nicht widersprechen.

...

§ 16

13

Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber Angehörigen der Dienstgemeinschaft, leitenden Personen oder wesentlichen Einrichtungen der katholischen Kirche, bei schweren Vergehen gegen die Sittengesetze der Kirche oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen, die sich aus den AVR ergebenden Dienstpflichten.

... "

14

Zudem findet auf das Arbeitsverhältnis die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung vom 27.04.2015 Anwendung. Diese enthält u.a. folgende Artikel:

" ...

15

Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

16

Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Alle Beteiligten Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.

...

17

Artikel 4

18

(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

(2) ...

(3) ...

19

(4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

20

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

21

(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.

22

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art 4 als schwerwiegend an:

24

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

25

a) Das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass).

26

b) Schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen.

27

c) Das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC).

28

d) Die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

30

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

31

a) Den Austritt aus der katholischen Kirche

32

b) 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.m. c. 751 CIC).

33

c) Den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet.

34

d) Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2 c) entsprechende Anwendung.

35

(3) Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

36

(4) Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-) Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-) Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.

(5) ... "

(6)

37

Wegen des weiteren Inhalts wird auf Bl. 166 bis 171 d.A. Bezug genommen.

38

Der Kläger war vom 27.07.1990 bis zum 30.04.2010 in erster Ehe verheiratet. Aus dieser Ehe stammen 3 Kinder im Alter von 26 Jahren, 25 Jahren und 21 Jahren.

39

Nach der Scheidung lebte er zunächst unverheiratet in einer außerehelichen Lebensgemeinschaft, in der am 27.09.2014 Zwillinge geboren wurden. Er heiratete diese Partnerin am 01.07.2017. Am 07.09.2017 wurden erneut Zwillinge geboren.

40

Mit Email vom 03.07.2017 an die Personalverwaltung informierte der Kläger die Beklagte über seine erneute Heirat.

41

Der Kläger war jedenfalls bis zum 21.03.2016 - dem Zeitpunkt des Beginns seiner Erkrankung - als Einrichtungsleiter im Wohnhaus C beschäftigt.

42

Vom 22.03.2016 bis zum 12.06.2017 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt.

43

Am 26.04.2016 schrieb die Beklagte im Intranet die Stelle einer Einrichtungsleitung in Vollzeit für das C Wohnhaus aus und besetzte diese zum 01.10.2016 neu.

44

Die Parteien führten vor dem Arbeitsgericht Hagen unter dem Az. 3 Ca 1481/16 einen Rechtsstreit über die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger als Einrichtungsleiter zu beschäftigen, in dem am 24.05.2017 ein klagestattgebendes Urteil erging.

45

Nach Rückkehr aus dem Krankenstand am 12.06.2017 war er im Zeitraum vom 13.06.2017 bis zum 21.07.2017 von seiner Arbeitspflicht befreit. Insoweit führen die Parteien unter dem Aktenzeichen 4 Ca 68/17 einen weiteren Rechtsstreit über die Frage der einseitigen Urlaubsgewährung durch die Beklagte.

46

Vom 24.07.2017 bis 28.07.2017 arbeitete der Kläger und wurde mit Rechercheaufgaben und der Konzepterstellung betraut. Seit dem 31.07.2017 ist er erneut arbeitsunfähig erkrankt.

47

Unter dem 24.07.2017 hörte die Beklagte die bei ihr gewählte Mitarbeitervertretung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufzeit an. Diese hat der Kündigung mit Stellungnahme vom 26.07.2017 widersprochen.

48

Unter dem 25.07.2017 beantragte die Beklagte bei dem zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Klägers mit sozialer Auslaufzeit. Das Integrationsamt erteilte die Zustimmung zu dieser beabsichtigten Kündigung am 08.08.2017.

49

Mit Schreiben vom 09.08.2017, das dem Kläger am 10.08.2017 zugeht, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2018.

50

Unter dem 20.07.2018 übersandte die Beklagte dem Kläger ein Zeugnis welches u.a. folgenden Inhalt hat:

" ...

51

War in der Zeit vom 01.09.1993 bis zum 31.03.2018 in Vollzeit in verschiedenen Einrichtungen des Caritasverbandes I e.V. als Sozialarbeiter beschäftigt.

...

52

Seine Einsatz und Aufgabenbereiche verteilten sich folgendermaßen:

53

Vom 01.09.1993 bis zum 31.12.1993 wurde Herr H als Sozialarbeiter mit einem jeweils halben Stundenanteil in der Sozialstation Nord und im Bereich Gemeindec Caritas eingesetzt. Ab dem 01.01.1994 bis zum 31.10.2001 war er als Sozialarbeiter in der M WfbM im Sozialdienst tätig. Seit dem 01.11.2001 wurde Herr H als Sozialarbeiter und seit dem 01.05.2003 als Einrichtungsleiter in unserem Wohnhaus C für Menschen mit geistigen und körperlichen Behinderungen eingesetzt. In der Zeit vom 24.07.2017 bis zum 31.03.2018 war er im Auftrag des Vorstands mit Rechercheaufgaben und der Konzeptentwicklung für Projekte in der Behindertenhilfe beauftragt.

... "

54

Der Kläger hat mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 30.08.2017, der am selben Tag bei dem erkennenden Gericht einging, Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit dieser Kündigung erhoben.

55

Er vertritt die Rechtsansicht, dass ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB für die Kündigung nicht vorliege.

56

Er habe keinen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß durch seine erneute Heirat am 01.07.2017 begangen. Der Beklagten sei seit langem bekannt gewesen, dass er mit seiner heutigen Ehefrau zusammen gelebt und mit dieser zwei Kinder habe sowie zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung weiteren Nachwuchs erwartete.

57

Aufgrund des innerkirchlichen Diskurses über die Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes und die innerkirchliche Auseinandersetzung der Deutschen Bischöfe mit der Lebenswirklichkeit vieler Mitarbeiter im Jahr 2015 sowie die Änderung der Grundordnung im Jahr 2015 habe er am 14.12.2015 die Vorstandsvorsitzende gefragt, ob er nach den jüngsten Entwicklungen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen müsse wenn er wieder heirate. Diese habe entgegnet, dass aufgrund der Änderung der Grundordnung kein Problem mehr bestehe und er nicht mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen müsse.

58

In der Folgezeit habe er mitbekommen, dass zahlreiche Mitarbeiter der Beklagten ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen erneut geheiratet hätten, wie beispielsweise die Mitarbeiter H E, B L, I M, G K und W T.

59

Er habe über mehrere Jahre zu Lasten seiner Kinder und heutigen Ehefrau in "wilder Ehe" gelebt, weil er die Loyalitätsobliegenheiten gegenüber der Beklagten geachtet und erfüllt habe.

60

Erst aufgrund der Neugestaltung der kirchlichen Arbeitsverfassung und dem neuen und weiterentwickelten Verständnis der Kirche von der institutionellen Loyalität habe er am 01.07.2017 erneut geheiratet.

61

Aufgrund der Weiterentwicklung der Vorstellung von der institutionellen Loyalität handele es sich in seinem Fall nicht mehr um einen schwerwiegenden

Loyalitätsverstoß bei dem eine Kündigung in Betracht gezogen werden könne. Artikel 5 konstituiere gerade keinen Automatismus, wonach die Wiederheirat zu einer Kündigung führe. Die Beklagte sei bei Ihrer Entscheidung von falschen Voraussetzungen ausgegangen.

62

Hierzu bestreitet er, nach seiner Rückkehr am 24.07.2017 noch Einrichtungsleiter des C Wohnhauses gewesen zu sein. Nach der Ausschreibung der Stelle am 26.04.2016 sei die Neubesetzung am 01.10.2016 erfolgt. Nach seiner Rückkehr aus seiner krankheitsbedingten Abwesenheit sei er nicht mehr als Einrichtungsleiter beschäftigt worden. Bei einem Gespräch am 24.07.2017 habe die Vorstandsvorsitzende der Beklagten ihm im Beisein der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung mitgeteilt, dass er konzeptionelle Arbeiten für die Beklagte leisten solle. Ihm sei ein Platz im Gemeinschaftsraum/Raucherraum im M-Haus zugewiesen worden. Im Übrigen bestreitet er, in der Funktion als Einrichtungsleiter "leitender Mitarbeiter" im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne gewesen zu sein. Er habe keine eigenständige Einstellungs- und/oder Entlassungsbefugnis gehabt und sei unstreitig bei der Wahl der Mitarbeitervertretung wahlberechtigt.

63

Er meint weiter, die Beklagte habe die 2-wöchige Erklärungsfrist gem. § 626 Abs. 2 BGB nicht gewahrt. Insoweit bestreitet er, dass die Vorsitzende der Beklagten erst am 12.07.2017 von seiner erneuten Eheschließung Kenntnis erlangt habe. Sie sei nicht vom 03.07.2017 bis 11.07.2017 urlaubsabwesend gewesen. Er ist der Ansicht, das Wissen der Mitarbeiterin der Personalverwaltung sei der Beklagten zuzurechnen. Diese sei am 03.07.2017 von ihm informiert worden, so dass die Anhörung der Mitarbeitervertretung am 24.07.2017 sowie die Antragstellung beim Integrationsamt bereits außerhalb der 2-Wochen-Frist erfolgt seien.

64

Des Weiteren habe die Beklagte Artikel 5 Abs. 4 der Grundordnung nicht beachtet und keine Stellungnahme von der zentralen Stelle eingeholt. Aus diesem Grunde sei jedenfalls nicht von einer ordnungsgemäßen Interessenabwägung vor Ausspruch der Kündigung auszugehen.

65

Die Beklagte schulde die Vergütung für die Monate April 2018 und Mai 2018 aus Gründen des Annahmeverzuges unter Abzug der auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangenen Ansprüche in Höhe von 2.024,44 Euro pro Monat. Des Weiteren sei sie zur Zahlung der Verzugs pauschale gem. § 288 Abs. 5 BGB in Höhe von jeweils 40,00 Euro für die Monate Mai und April verpflichtet.

66

Der Kläger beantragt,

67

1. Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 09.08.2017 zum 31.03.2018 aufgelöst worden ist.

68

2. Die Beklagte zu verurteilen, ihn für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1 bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Mitarbeiter für Rechercheaufgaben und Konzeptentwicklung für Projekte in der Behindertenhilfe in I weiter zu beschäftigen.

69

3. Hilfsweise, für die Abweisung des Antrags zu Ziffer 2 die Beklagte zu verurteilen, ihn für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1 bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Sozialarbeiter mit dem Aufgabenbereich Recherche und Konzeptentwicklung für Projekte in der Behindertenhilfe in I zu beschäftigen.

70

4. Hilfsweise für den Fall, dass auch der Antrag zu 3 abgewiesen wird, die Beklagte zu verurteilen, ihn für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1 bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Sozialarbeiter in I weiter zu beschäftigen.

71

5. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn EUR 5.001,65 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 01.05.2018 zu zahlen, abzüglich durch die am 02.05.2018 durch die Bundesagentur für Arbeit gezahlter 2.024,44 Euro.

72

6. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn EUR 5.001,65 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit dem 01.06.2018 zu zahlen, abzüglich durch die am 01.06.2018 durch die Bundesagentur für Arbeit gezahlter 2.024,44 Euro.

73

7. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Verzugs pauschale in Höhe von 80,00 Euro zu zahlen.

74

Die Beklagte beantragt,

75

die Klage abzuweisen.

76

Die Beklagte vertritt die Rechtsansicht, dass ein wichtiger Grund zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung durch die Wiederheirat des Klägers gegeben ist.

77

Durch die Eingehung der zweiten Ehe habe der Kläger den Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe verletzt und gegen Artikel 5 Abs. 2 Nr. 2 c der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27.04.2015 verstoßen. Dieser zähle zu den wesentlichen Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre. Hinzu komme, dass der Kläger als Einrichtungsleiter eine besondere Vorbildfunktion inne habe.

78

Insoweit bestreitet sie, dass der Kläger nicht mehr Einrichtungsleiter des C Hauses gewesen sei. Sie habe den Kläger nach seiner Rückkehr aus der Erkrankung und dem sich anschließenden Urlaub am 24.07.2017 als Einrichtungsleiter beschäftigt. Selbstverständlich gehöre das Ausführen konzeptioneller Arbeiten zu der Tätigkeit

eines Einrichtungsleiters. Sie habe ihm am 24.07.2017 keinen Arbeitsplatz im Gemeinschaftsraum/Raucherraum im M-Haus zugewiesen. Richtig sei vielmehr, dass ihm ein Büro zur Verfügung gestellt worden sei.

79

Zwar habe der Kläger die Vorstandsvorsitzende am 14.12.2015 im Wohnhaus C gefragt ob er nach den jüngsten Entwicklungen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen habe, wenn er wieder heiraten würde. Die Vorstandsvorsitzende habe ihm jedoch erklärt, dass eine Heirat nicht möglich sei und einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß darstelle, so dass er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen müsse.

80

Sofern der Kläger sich auf die Publikation der Beklagten im Blatt "NEUE CARITAS" vom 08.07.2015 - Ausgabe 13/2015 mit dem Titel "Kleine Einfügung in die neue Grundordnung" berufe sei dies für den vorliegenden Rechtsstreit unerheblich. Der von dem Kläger zitierte Beitrag habe sich auf Mitarbeiter bezogen, die im Gegensatz zum Kläger keine Leitungsfunktion inne gehabt hätten.

81

Der Autor selbst habe ausgeführt, dass bei der Beurteilung zu allererst die berufliche Stellung und die übertragene Aufgabe des betroffenen Dienstnehmers zu berücksichtigen sei. Wenn dieser Aufgaben im Bereich der Pflege, Gesundheit und Rehabilitation wahrnehme, so werde für den objektiven Betrachter das Tatzeugnis, der Dienst am Nächsten im Vordergrund der Tätigkeit stehen; in dieser Fiktion rücke das private Lebenszeugnis hinsichtlich des kirchlichen Eheverständnisses in den Hintergrund.

82

Der Kläger habe weder Aufgaben im Bereich der Pflege, Gesundheit noch Rehabilitation wahrgenommen. Er sei als Einrichtungsleiter tätig gewesen und als solcher vergütet worden.

83

Die Mitarbeiter H E, B L, I M, G K und W T, die ebenfalls erneut geheiratet haben, seien mit dem Kläger nicht vergleichbar da keiner von ihnen eine Leitungsfunktion und damit einhergehend keine Vorbildfunktion innehabe.

84

Der Ausspruch einer vorherigen Abmahnung sei ausnahmsweise entbehrlich. Eine solche enthalte eine Warn- und Hinweisfunktion um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sein Fehlverhalten zukünftig zu korrigieren. Die Tatsache, dass der Kläger ein zweites Mal geheiratet habe, obwohl er katholisch sei, lasse sich jedoch zukünftig nicht korrigieren.

85

Die von ihr durchgeführte Interessenabwägung ergebe, dass ihr Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger überwiege. Auch unter Berücksichtigung des Lebensalters des Klägers, der Dauer der Beschäftigung und der Tatsache, dass er schwerbehindert und zum Zeitpunkt der Kündigung unterhaltsverpflichtet gegenüber 5 Kindern gewesen sei überwiegen die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zudem habe sie - trotz Vorliegens eines wichtigen Grundes - als milderer Mittel eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit von 6 Monaten zum Schluss des Kalendervierteljahres gewählt.

86

Sie habe die für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung zu beachtende 2-Wochen-Frist gem. § 626 Abs. 2 BGB gewahrt.

87

Der Vorstand der Beklagte habe erst am 12.07.2017 von der erneuten Heirat des Klägers Kenntnis erlangt. Die Vorstandsvorsitzende und Kündigungsberechtigte sei vom 03.07.2017 bis zum 11.07.2017 urlaubsabwesend gewesen. Am 08.07.2017 habe sie sich noch in einem Hotel am H aufgehalten. In den folgenden Tagen sei sie zurückgereist und am 11.07.2017 erstmalig wieder im Büro gewesen. Aufgrund einer Vielzahl von Besprechungen und Terminen habe sie ihre Emails erst am 12.07.2017 bearbeiten können. Sie meint, das Wissen der Mitarbeiterin der Personalverwaltung sei ihr mangels deren Kündigungsberechtigung nicht zuzurechnen. Die Frist gem. § 626 Abs. 2 laufe ab dem Zeitpunkt der Kenntniserlangung des Kündigungsberechtigten. Am 24.07.2017 habe sie die Mitarbeitervertretung angehört und 25.07.2017 habe sie die Zustimmung des Integrationsamtes beantragt.

88

Die Kündigung sei auch nicht wegen Verstoßes gegen Artikel 5 Abs. 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse unwirksam. Es handele sich insoweit um eine Sollvorschrift und nicht um eine Mussvorschrift.

89

Wegen des Parteivorbringens im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der Kammerverhandlung 14.08.2018 Bezug genommen. Insbesondere wurde im Kammertermin seitens der Beklagten klargestellt, dass die ehemalige Stelle des Klägers als "Einrichtungsleiter C Haus" am 01.10.2016 neu besetzt worden ist (vgl. Bl. 229 d. A).

Entscheidungsgründe:

90

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

91

Die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 09.08.2017 erweist sich nicht als gerechtfertigt im Sinne von § 626 BGB mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 31.03.2018 beendet worden ist. Ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß seitens des Klägers i.S.v. Art. 5 Abs. II c GrO liegt nach Auffassung der erkennenden Kammer nicht vor. Des Weiteren führt auch die Abwägung der beiderseitigen Interessen zur Sozialwidrigkeit der Kündigung.

1.

92

Zunächst ist festzustellen, dass der Kläger mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 30.08.2017, der am selben Tag bei dem erkennenden Gericht einging, innerhalb der Frist der §§ 4, 13 KSchG Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung der Beklagten von 09.08.2017 erhoben hat. Das Kündigungsschutzgesetz findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

Der Kläger ist länger als 6 Monate i.S.v. § 1 Abs. 1 KSchG bei der Beklagten, die ständig mehr als 10 Arbeitnehmer gem. § 23 KSchG beschäftigt, angestellt.

2.

93

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände "an sich", dh. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht (BAG, Urteil vom 21. November 2013 - 2 AZR 797/11 - Rn. 15; 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 - Rn. 16, BAGE 134, 349).

3.

94

Auch die erhebliche Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht kann eine Kündigung sozial rechtfertigen (BAG 9. Juni 2011 - 2 AZR 284/10 - Rn. 34, DB 2011, 2724; 28. Oktober 2010 - 2 AZR 293/09 - Rn. 12, AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 62 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 78).

95

Da die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung die übliche und regelmäßig auch ausreichende Reaktion auf die Verletzung einer Nebenpflicht ist, kommt eine außerordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn das regelmäßig geringere Gewicht dieser Pflichtverletzung durch erschwerende Umstände verstärkt wird (BAG 12.05.2010 - EzA § 626 BGB 2002 Nr. 31). Dies ist dann der Fall, wenn sie zu einer erheblichen Störung des Betriebsablaufs oder der Betriebsorganisation führt oder wenn der Grad des Verschuldens und damit auch die Wiederholungsgefahr oder fortwirkende Belastung des Arbeitsverhältnisses besonders groß ist (BAG 16.08.1991, EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 41).

96

Bei Religionsgesellschaften ist darüber hinaus das ihnen in Art 4, 140 GG, 137 WRV garantierte Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht zu beachten, welches ihnen grundsätzlich erlaubt, ihren Arbeitnehmern nach eigenen Maßstäben Loyalitätspflichten aufzuerlegen, deren Verletzung - auch wenn diese eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag darstellen - eine Kündigung begründen kann (vgl. KR-Fischermeier, 11. Aufl. 2016, Kirchl.AN Rn.1).

4.

97

Der Kläger hat sich zwar durch die Wiederverheiratung in Widerspruch zu den berechtigten Loyalitätserwartungen der Beklagten gesetzt, und damit eine Nebenpflicht verletzt, jedoch liegt nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung vom 27.04.2015 jedenfalls kein schwerwiegender Loyalitätsverstoß seitens des Klägers vor.

98

Mit der Wiederverheiratung hat der Kläger generell gegen seine Loyalitätsobliegenheit aus §§ 2, 6 des Arbeitsvertrages i.V.m. § 4, 16 AVR für den Caritasverband i.V.m der Grundordnung (Art. 5 Abs. 2 GrO) verstoßen. Durch die Eingehung seiner zweiten (standesamtlichen) Ehe hat der Kläger den Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe verletzt. Dieser zählt zu den wesentlichen Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre. Er wird in den Vorschriften des Codex Iuris Canonici von 1983 bekräftigt (CIC Can. 1055, 1056, 1134 und insbesondere Can. 1141, nach dem die gültig geschlossene und vollzogene Ehe zwischen Getauften durch keine menschliche Gewalt und aus keinem Grunde, außer durch den Tod, aufgelöst werden kann (vgl. insoweit auch BAG 16. September 2004 - 2 AZR 447/03 - Rn. 48, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 44 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 5).

99

Im Streitfall lag daher zum Zeitpunkt der Kündigung ein Verstoß gegen Can. 1085 § 2 CIC vor.

100

Das Verlangen der Beklagten nach Einhaltung der Vorschriften der katholischen Glaubens- und Sittenlehre steht auch im Einklang mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben.

101

Dem Kläger steht freilich das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit gemäß Art. 2 Abs. 1 GG und auf Schutz der Ehe (Art. 6 Abs. 1 GG) zu. Diese Grundrechte umfassen regelmäßig auch die Freiheit, eine zweite Ehe einzugehen. Die Gestaltung des privaten Lebensbereichs steht außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers und wird durch arbeitsvertragliche Pflichten nur insoweit eingeschränkt, wie sich das private Verhalten auf den betrieblichen Bereich auswirkt und dort zu Störungen führt. Berührt außerdienstliches Verhalten den arbeitsvertraglichen Pflichtenkreis nicht, so ist der Arbeitgeber regelmäßig nicht berechtigt, die ihm bekannt gewordenen Umstände aus der Privatsphäre des Arbeitnehmers durch den Ausspruch einer Kündigung zu missbilligen (BAG 10. September 2009 - 2 AZR 257/08 - Rn. 20, AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 60 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 77; 16. September 2004 - 2 AZR 447/03 - Rn. 43, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 44 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 5).

102

Die Grundrechte des Arbeitnehmers nach Art. 2 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1 GG bestehen jedoch nicht uneingeschränkt. Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 (- 2 BvR 1718/83 ua. - BVerfGE 70, 138), dem das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung gefolgt ist (so zB BAG 21. Februar 2001 - 2 AZR 139/00 - Rn. 53, AP BGB Kirchendienst § 611 Nr. 29 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 47; 24. April 1997 - 2 AZR 268/96 - AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 27 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 43; 18. November 1986 - 7 AZR 274/85 - AP GG Art. 140 Nr. 35 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 26), kommt das durch Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich verbürgte Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht neben den verfassten Kirchen auch den ihnen zugeordneten, insbesondere karitativen Einrichtungen zu (BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1718/83 ua. - Rn. 59, aaO). Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen können sich

dabei der staatlichen Privatautonomie bedienen, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen und zu regeln (BVerfGE 4. Juni 1985 - 2 BvR 1718/83 ua. - Rn. 58, aaO).

103

Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt indessen deren Zugehörigkeit zu den "eigenen Angelegenheiten" der Kirche iSv. Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV nicht auf. Das ermöglicht es den Kirchen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und dazu die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen. Werden Loyalitätsanforderungen in einem Arbeitsvertrag festgelegt, nimmt der kirchliche Arbeitgeber nicht nur die allgemeine Vertragsfreiheit für sich in Anspruch; er macht zugleich von seinem verfassungskräftigen Selbstbestimmungsrecht Gebrauch (BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1718/03 ua. - Rn. 59, BVerfGE 70, 138).

104

Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben. Dagegen kommt es weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen, bei denen die Meinungsbildung von verschiedenen Motiven beeinflusst sein kann, noch auf diejenige breiter Kreise unter Kirchenmitgliedern oder gar einzelner, bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an (BAG 21. Februar 2001 - 2 AZR 139/00 - Rn. 53, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 29 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 47). Die Arbeitsgerichte haben die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung einzelner Loyalitätsanforderungen zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirche anerkennt, hierüber selbst zu befinden. Es bleibt danach grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was die "Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind" (vgl. Art. 4 Abs. 4, Art. 5 Abs. 5 GrO) erfordert, welches die zu beachtenden "Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre" sind (vgl. Art. 4 Abs. 1 GrO) und welche "Loyalitätsverstöße" (vgl. Art. 5 Abs. 2 GrO) aus "kirchenspezifischen Gründen" als "schwerwiegend" anzusehen sind. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine Abstufung der Loyalitätsanforderungen eingreifen soll (vgl. Art. 5 Abs. 3 und Abs. 4 GrO), ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit (vgl. BAG 21. Februar 2001 - 2 AZR 139/00 - aaO; bestätigend: EGMR 3. Februar 2011 - 18136/02 - EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 17).

5.

105

Unter Berücksichtigung der damit maßgeblichen kirchlichen Vorschriften hat die Beklagte das Vorliegen eines schwerwiegenden zur Kündigung berechtigenden LoyalitätsverstosSES nicht hinreichend dargelegt.

106

Nach Art. 5 Abs. 2 GrO in der Fassung vom 27.04.2015 kommt die Wiederheirat als Kündigungsgrund in Betracht wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen.

107

Die Beklagte hat nicht dargelegt, weshalb die Wiederheirat des Klägers im vorliegenden Fall geeignet sein soll, ein erhebliches Ärgernis im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GrO zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen.

108

Entgegen des schriftsätzlichen Vortrags der Beklagten in diesem Rechtsstreit ist der Kläger bei Ausspruch der Kündigung nicht mehr als Einrichtungsleiter bei ihr beschäftigt gewesen. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Zeugnis, das die Beklagte dem Kläger unter dem 20.07.2018 übersandt hat. Darin wird ausgeführt, dass der Kläger ab dem 24.07.2017 im Auftrag des Vorstandes mit Rechercheaufgaben und der Konzepterstellung für Projekte beschäftigt worden ist. Diesen Zeugnisinhalt muss die Beklagte gegen sich gelten lassen (vgl. BAG 08.02.1972 - 1 AZR 189/71). Der Kläger ist danach jedenfalls zum Zeitpunkt der Kündigung nicht als Einrichtungsleiter C Haus eingesetzt worden. Dies wurde im Übrigen im Kammertermin am 14.08.2018 schließlich von der Beklagten unstreitig gestellt (vgl. Sitzungsprotokoll vom 14.08.2018 auf Seite 4 - Bl. 229 d.A). Die Frage, ob der Kläger als "Einrichtungsleiter" überhaupt als "leitender Mitarbeiter" i.S.d. Art 4 Abs. 1 Satz 2 s HS GrO zu qualifizieren wäre, obwohl er weder Einstellungs- noch Entlassungsbefugnis hat und zur Wahl der Mitarbeitervertretung zugelassen ist, kann daher dahin stehen.

109

Im Übrigen ist Artikel 5 GrO Lex Specialis zu Art. 4 GrO und regelt das Vorgehen bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten. In Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 c) 2 HS sowie Art. 5 Abs. 3 S. 2 der neuen Fassung der GrO vom 27.04.2015 ist die Weiterbeschäftigung im Falle eines Loyalitätsverstößes in der Regel nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeschlossen, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden. Leitende Mitarbeiter sind dort ausdrücklich nicht mehr aufgeführt.

110

Die Beklagte hat nicht vorgetragen hat, dass und weshalb die Eingehung der zweiten Ehe durch den Kläger nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft der Beklagten oder im beruflichen Wirkungskreis des Klägers zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Sie hat damit diese nach der GrO für die Annahme des Vorliegens eines schwerwiegenden Loyalitätsverstößes erforderlichen Voraussetzungen gem. Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 c) nicht substantiiert und unter Beweisantritt vorgetragen. Hierbei wäre auch zu berücksichtigen gewesen, dass die Beklagte mindestens 5 weitere Mitarbeiter beschäftigt, die in zweiter Ehe verheiratet sind. Die Wiederheirat ist daher im Betrieb der Beklagten offensichtlich nicht in jedem Fall ein erhebliches Ärgernis für die Dienstgemeinschaft. Substantiierten Vortrages und Beweisantrittes hätte es insoweit jedenfalls bedurft.

6.

111

Darüber hinaus wäre die Kündigung - das Vorliegen eines schweren Loyalitätspflichtverstößes unterstellt - nach Auffassung der erkennenden Kammer auch mangels erforderlicher Einzelfallabwägung gem. Art 5 Abs. 3 GrO unwirksam.

112

Die Beklagte hat die bei außerordentlichen Kündigungen generell und im vorliegenden Fall auch gem. Art. 5 Abs. 3 GrO erforderliche Abwägung der Einzelfallumstände nicht ordnungsgemäß vorgenommen. Nach der Neufassung der Grundordnung ist bei der Einzelfallabwägung dem Selbstverständnis der Kirche ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung.

113

Die Beklagte hat insoweit lediglich vorgetragen, dass die von ihr durchgeführte Interessenabwägung ergeben habe, dass ihr Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger überwiege. Auch unter Berücksichtigung des Lebensalters und der Tatsache, dass dieser schwerbehindert und zum Zeitpunkt der Kündigung unterhaltsverpflichtet gegenüber 5 Kindern gewesen sei überwiegen die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zudem habe sie als milderes Mittel eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit gewählt.

114

Da nach der Neufassung der Grundordnung die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers nicht mehr prinzipiell überwiegen, ist die vorgenommene Interessenabwägung nicht hinreichend und nicht ordnungsgemäß. Weshalb das Interesse des Klägers, der 55 Jahre alt, 25 Jahre bei der Beklagten beschäftigt und schwerbehindert ist sowie 5 unterhaltspflichtige Kinder hat am Erhalt seines Arbeitsplatzes weniger wiegt als das Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht näher begründet worden. Sowohl die langjährige Tätigkeit für die Beklagte als auch die Unterhaltspflichten für mehrere Kinder lassen ein hohes Interesse an dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses erkennen. Auch das Lebensalter des Klägers, der auf dem Arbeitsmarkt mit 55 Jahren weniger Chancen haben dürfte als jüngere Arbeitnehmer sowie seine Schwerbehinderung führen zu einem starken Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes.

115

Zu Gunsten des Klägers ist auch sein grundrechtlich und durch Art. 8, Art. 12 EMRK geschützter Wunsch zu berücksichtigen, in einer nach bürgerlichem Recht geordneten Ehe mit seiner jetzigen Frau zu leben. Auch deren Recht, die Form des Zusammenlebens mit dem von ihr gewählten Partner im gesetzlich vorgesehenen Rahmen zu bestimmen, verdient Achtung. Nicht unberücksichtigt bleiben darf auch das Interesse des Klägers aufgrund seiner Kinder in einer nach bürgerlichem Recht geordneten Ehe zu leben. Freilich hat der Kläger als Katholik durch den Vertragsschluss mit der Beklagten in die Einschränkung seines Rechts auf Achtung des Privat- und Familienlebens eingewilligt. Wenn er an der Erfüllung seiner religiösen Pflicht aus Gründen, die den innersten Bezirk des Privatlebens betreffen, gescheitert ist, so geschah dies jedoch nicht aus einer ablehnenden oder auch nur gleichgültigen Haltung heraus. Der Kläger stellt die mit seiner Religionszugehörigkeit verbundenen ethischen Pflichten nicht in Abrede und hat sich zu keinem Zeitpunkt gegen die kirchliche Sittenlehre ausgesprochen oder ihre Geltung oder Zweckmäßigkeit in Zweifel gezogen. Vielmehr hat er nach seinem Vortrag erst zu einem Zeitpunkt geheiratet, als er aufgrund der Kenntnis weiterer Fälle von Wiederheirat im Betrieb der Beklagten nicht mehr davon ausgegangen ist, dass die Beklagte dies als schwerwiegenden Loyalitätsverstoß werten würde.

116

Bei der Interessenabwägung ist nach Auffassung der Kammer besonders dieser letztgenannte Umstand - dass bei der Beklagten einige Arbeitnehmer ein zweites Mal geheiratet haben, ohne dass Kündigungen erfolgt sind - zu berücksichtigen. Die Beklagte hat vorgetragen, diese Mitarbeiter hätten keine Leitungsfunktion weshalb sie deren erneute Heirat toleriert habe. Nach der Grundordnung i.d.F. vom 27.04.2015 (dort Art 5 Abs. 2 und 3) kommt es auf eine etwaige Leitungsfunktion nicht mehr an. Soweit die Beklagte gleichwohl geltend macht, dass für sie der leitenden Stellung aufgrund der Vorbildfunktion im Rahmen der Interessenabwägung ein besonderes Gewicht zukomme ist festzustellen, dass der Kläger nicht mehr als Einrichtungsleiter eingesetzt und die Stelle bereits seit Oktober 2016 neu besetzt worden ist. Wenn die Beklagte durch das Tolerieren der Wiederheirat einiger Mitarbeiter zum Ausdruck gebracht hat, dass sie selbst derartige Loyalitätsverstöße nicht generell sondern nur bei Mitarbeitern mit Leitungsfunktion als schwerwiegend ansieht ist nicht nachvollziehbar, weshalb ihr die Weiterbeschäftigung im Fall des Klägers nicht zumutbar sein soll. In den Klageerwiderungsschriftsätzen hat sie sich insbesondere auf die Vorbildfunktion des Klägers als Einrichtungsleiter bezogen.

117

Soweit die Beklagte nunmehr meint, dass die Tätigkeit die sie dem Kläger ab dem 24.07.2017 zugewiesen hat, ebenfalls eine Leitungsposition ist, so hat sie dies jedenfalls nicht näher begründet. Weshalb einem Mitarbeiter, der Konzepte erstellt und Recherchen durchführt eine Vorbildfunktion zukommt, erschließt sich der erkennenden Kammer nach dem bisherigen Beklagtenvortrag jedenfalls nicht. Als Einrichtungsleiter sind dem Kläger Mitarbeiter untergeordnet und er hat Patienten- bzw. Bewohnerkontakte. Insoweit kann die Kammer nachvollziehen, dass die Beklagte in der Position "Einrichtungsleiter" eine Vorbildfunktion erkennt. Dass dem Kläger bei seiner neuen Tätigkeit Mitarbeiter untergeordnet sind, denen er Vorbild sein sollte oder dass er Kontakt mit Bewohnern o.ä. hat ist hingegen nicht vorgetragen worden, und für die Kammer auch nicht ohne weiteren Vortrag erkennbar.

118

Störungen des Leistungsaustauschs bestehen nicht. Irgendwelche auch nur leichten Irritationen bei Mitarbeitern oder Bewohnern wegen des Kündigungssachverhalts sind ebenfalls nicht erkennbar und nicht vorgetragen worden.

119

Bei Einbeziehung dieser Umstände des Einzelfalles ist nicht nachvollziehbar, warum der Beklagten die Beschäftigung des Klägers unzumutbar sein sollte, so dass das Interesse des Klägers an der Weiterbeschäftigung überwiegt.

7.

120

Schließlich erweist sich die Kündigung als unverhältnismäßig wegen Missachtung der Verfahrensvorschrift des Art. 5 Abs. 1 GrO. Nach Art. 5 Abs. 1 GrO muss der kirchliche Dienstgeber, wenn ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr erfüllt, durch "Beratung", d.h. "ein klärendes Gespräch" versuchen, dass der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im vorliegenden Fall ist die Beklagte dieser Verpflichtung nicht nachgekommen.

8.

121

Da die Kündigung aus den oben aufgeführten Gründen unwirksam ist, kommt es auf die Rechtsfrage ob eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Religionszugehörigkeit vorliegt, bzw. ob ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Interessenabwägung berücksichtigungsfähig ist oder nicht, nicht an. Die Entscheidung des BVerfG vom 22.10.2014 - 2 BbR 661/12 sowie das nachfolgende Verfahren beim EuGH (C-68/17) waren daher für den hiesigen Rechtsstreit nicht maßgeblich.

122

Die ebenfalls streitige Frage, ob die Beklagte bei Ausspruch der außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist die 2-Wochen-Frist gem. § 626 Abs. 2 BGB gewahrt hat, muss aus diesem Grund ebenfalls nicht entschieden werden.

II.

123

Die Begründetheit des auf Weiterbeschäftigung gerichteten Klageantrags zu 2., ergibt sich unter Berücksichtigung der Entscheidung des Großen Senats des BAG vom 27.02.1985 (BAG GS 1/84 in AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

124

In dieser Entscheidung hat der Große Senat des BAG ausgeführt, dass - außer im Fall einer offensichtlich unwirksamen Kündigung - regelmäßig aufgrund der Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsschutzprozesses ein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers besteht. Ergeht jedoch ein die Unwirksamkeit einer Kündigung feststellendes Urteil, überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers, es sei denn, es liegen besondere, hiergegen sprechende Umstände vor.

125

Da vorliegend keine besonderen Umstände vorgetragen worden sind, die ausdrücklich für ein überwiegendes Interesse der beklagten Partei gegen eine Weiterbeschäftigung der klagenden Partei sprechen, ist aufgrund der zuvor erfolgten gerichtlichen Feststellung der Unwirksamkeit der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung dem Weiterbeschäftigungsanspruch der klagenden Partei stattzugeben.

126

Da der Kläger die Verurteilung zur Weiterbeschäftigung als Mitarbeiter für Rechercheaufgaben und Konzeptentwicklung für Projekte der Behindertenhilfe in Hagen beantragt hat, und dies die Stelle ist die die Beklagte dem Kläger zuletzt zugewiesen hatte, war dem Antrag auch hinsichtlich dieser Tätigkeit stattzugeben.

III.

127

1. Der Kläger hat ferner Anspruch auf Nachzahlung der Vergütung für den Zeitraum 01.04.2018 bis 31.05.2018 in der geltend gemachten Höhe gem. § 615 S. 1 BGB.

128

Nach § 615 Satz 1 BGB kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Ein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt aus Annahmeverzug setzt das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus. Das

Arbeitsverhältnis der Parteien hat wie unter Ziffer I der Urteilsgründe begründet nicht zum 31.03.2018 geendet.

129

Daher befand sich die Beklagte seit dem 01.04.2018 i.S.v. § 615 S.1 BGB i.V.m. § 293 BGB in Annahmeverzug. Eines Arbeitsangebotes des Klägers bedurfte es nach der Rechtsprechung des BAG, der sich die Kammer anschließt, nicht. Vielmehr hätte die Beklagte den Kläger zur Arbeit auffordern müssen (vgl. BAG, Urteil vom 19.04.1990, EzA § 615 BGB Nr. 66; BAG, Urteil vom 24.10.1991, EzA § 615 BGB Nr. 70; BAG, Urteil vom 21.11.1996, RzK I 13b Nr. 31).

130

2. Der Anspruch besteht nach § 615 Satz 1 BGB in Höhe der vereinbarten Vergütung von 5.097,63 Euro brutto monatlich abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes welches nach § 615 Satz 2 BGB Lohnersatzleistung ist. Der Kläger hat dies insoweit in seinen Zahlungsanträgen berücksichtigt, als er Arbeitslosengeld in Höhe von jeweils 2.024,44 Euro in Abzug gebracht hat.

131

3. Die Vergütungen für die Monate April und Mai 2018 sind gemäß § 286 Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB zu verzinsen. Allerdings stehen dem Kläger lediglich Zinsen auf den um das Arbeitslosengeld verminderten Betrag und somit in Höhe von monatlich 13.426,53 Euro zu. Von der zu verzinsenden Forderung sind Sozialleistungen, die einen Anspruchsübergang bewirken, abzusetzen (BAG, 04. November 2015 - 7 AZR 933/13; BAG 24. Juni 2015 - 5 AZR 462/14, 5 AZR 225/14 - Rn. 30; 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 16; 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 15 f., BAGE 126, 198). Dies war mit einer entsprechenden Maßgabe im Urteilstenor zu berücksichtigen.

132

4. Darüber hinaus war die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger die Verzugs pauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB von jeweils 40,00 Euro für die Monate April und Mai 2018 zu zahlen.

133

Der Wortlaut des § 288 Abs. 5 BGB ist aus Sicht der Kammer eindeutig; eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht gerade nicht ersichtlich. Der Ausschluss des Ersatzes vorgerichtlicher Rechtsverfolgungskosten steht der Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 BGB nicht entgegen. Die hier erkennende Kammer folgt umfänglich den überzeugenden Ausführungen des LAG Köln (vgl. LAG Köln, Urteil vom 22.11.2016 12 Sa 524/16-, juris), wonach im Bereich des Arbeitsrechts für die Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 S. 3 BGB schlicht kein Raum ist. Der zum Teil angenommene Wertungswiderspruch von § 288 Abs. 5 BGB zu § 12 a ArbGG ist gerade nicht ersichtlich.

134

Die Beklagte hat die Nichtzahlung auch zu vertreten.

135

Dies ergibt sich vorliegend aufgrund der Nichtzahlung der Vergütung.

IV.

136

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 Abs. 1 S. 1 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 495 Abs. 1 ZPO.

137

Der Beklagten waren die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen, weil sie bei den zur Entscheidung gestellten Anträgen des Klägers unterlegen ist. Die Rücknahme des sogenannten Fortbestehenszusatzes bei dem Antrag aus der Klageschrift vom 07.08.2013 auf S. 2 im Kammertermin am 03.12.2013 (vgl. Sitzungsprotokoll auf S. 1, Bl. 45 d. A.) hatte keine Auswirkungen auf die Kostenverteilung. Für den allgemeinen Feststellungsantrag, der ergänzend zum Kündigungsschutzantrag gemäß § 4 KSchG gestellt wird, fällt ein besonderer Streitwert nicht an (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 03.02.2003 - 9 Ta 520/02 -, NZA - RR 2003, 321, 322 unter II.2. der Gründe m. w. N.). Auch der zurückgenommene Antrag auf Zuerkennung einer Entschädigung im Falle dass die Beklagte dem Weiterbeschäftigungsanspruch der klagenden Partei nicht nachkommt hatte keine Auswirkung auf die Kostenverteilung. Ein für den Fall der Nichterfüllung des vom Arbeitnehmer geltend gemachten Beschäftigungsanspruchs gestellter Entschädigungsanspruch gem. § 61 Abs. 2 ArbGG ist neben dem Beschäftigungsanspruch nicht werterhöhend zu berücksichtigen (vgl. LAG Hamburg, Beschluss vom 11.01.2008 - 8 Ta 13/07; LAG Hessen, Beschluss vom 11.01.2008 - 8 Ta 13/07; LAG Köln, Beschluss vom 14.05.2010 - 5 Ta 52/12; Sächsisches LAG, Beschluss vom 27.05.2016 - 4 Ta 28/16).

138

Im Hinblick auf den Grundsatz der Einheit der Kostenentscheidung umfasst diese den gesamten Wert aller geltend gemachten Streitgegenstände, also auch der nunmehr zurückgenommenen und der für erledigt erklärten Anträge.

V.

139

Die im Urteil gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG zu treffende Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes ist nach § 42 Abs. 3 S. 1 GKG, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. §§ 3 ff. ZPO vorgenommen worden.

140

Die Höhe des festgesetzten Streitwertes ergibt sich für den zur Entscheidung gestellten Feststellungsantrag aus dem Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Bruttoverdienstes des Klägers, also dem dreifachen Betrag seiner durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung in Höhe von 5.097,63 EUR brutto (so die unbestrittene Angabe in der Klageschrift vom 30.08.2017 auf S. 3, Bl. 10 d. A.). Der Wert des Weiterbeschäftigungsantrages und des Zeugnisantrages waren mit jeweils einem Bruttoentgelt des Klägers zu berücksichtigen. Der Entschädigungsanspruch war wie oben unter VI dargelegt nicht werterhöhend zu berücksichtigen, der Wert der Zahlungsanträge ergibt sich aus der Forderungshöhe unter Berücksichtigung der eingeklagten Verzugspauschale (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 29.11.2017 - 6 Sa 620/17).