

Bundesarbeitsgericht  
Achter Senat

Urteil vom 19. Dezember 2019  
- 8 AZR 511/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:191219.U.8AZR511.18.0

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 4. Mai 2017  
- 1 Ca 3319/16 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 12. September 2018  
- 12 Sa 757/17 -

---

Entscheidungsstichworte:

Schadensersatz - Rechtskraft eines Urteils

Leitsatz:

Die Rechtskraft eines Urteils, mit dem eine Kündigungsschutzklage abgewiesen wird, schließt grundsätzlich Ansprüche gegen den Arbeitgeber auf Ersatz etwaiger infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetretener Vermögensschäden aus. Allerdings gibt es Fälle, in denen sich die Rechtskraft gegenüber einem Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB nicht durchsetzen kann. Ein solcher Fall ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer dadurch einen Vermögensschaden erlitten hat, dass der Arbeitgeber gegen ihn vorsätzlich und sittenwidrig, insbesondere arglistig durch Irreführung des Gerichts ein rechtskräftiges unrichtiges Urteil erwirkt hat.

# BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 511/18  
12 Sa 757/17  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
19. Dezember 2019

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

2.

Beklagter zu 2., Berufungsbeklagter zu 2. und Revisionsbeklagter zu 2.,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundes-

arbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Vogelsang und Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Wein und Henniger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. September 2018 - 12 Sa 757/17 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

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

Der katholische Kläger war seit dem Jahr 1983 bei der Beklagten zu 1., einer katholischen Kirchengemeinde, als Organist und Chorleiter, zunächst mit einem Beschäftigungsumfang von 80 % und ab dem Jahr 1985 zusätzlich als Dekanatskantor mit einem Beschäftigungsumfang von insgesamt 100 % tätig. 2  
Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers fand die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 22. September 1993 (im Folgenden GrO) Anwendung, die durch das beklagte Bistum (Beklagter zu 2.) am 1. Januar 1994 in Kraft gesetzt wurde. In der GrO heißt es ua.:

#### **„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.

...

(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.

#### Artikel 5

#### Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) ...

(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,

- ...

(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 konkre-

ten 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).“

Im Jahr 1994 trennte sich der Kläger von seiner Ehefrau und teilte dies der Beklagten zu 1. im Januar 1995 mit. Nach der Trennung ging er eine neue Partnerschaft ein, aus der ein Kind hervorging. Nachdem die Beklagte zu 1. erfahren hatte, dass der Kläger wieder Vater werden würde, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15. Juli 1997 zum 31. März 1998 und begründete dies damit, der Kläger habe gegen den Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe verstoßen und seine Loyalitätsobliegenheiten ihr gegenüber grob verletzt.

3

Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. In diesem Verfahren trat das beklagte Bistum (im Folgenden Beklagter zu 2.) der Beklagten zu 1. als Streithelfer bei. Mit Urteil vom 9. Dezember 1997 (- 6 Ca 2708/97 -) gab das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage des Klägers statt. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung der Beklagten zu 1. mit Urteil vom 13. August 1998 zurück (- 7 Sa 425/98 -). Nachdem dieses Urteil auf die Revisionen der Beklagten zu 1. sowie des Beklagten zu 2. durch das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 16. September 1999 (- 2 AZR 712/98 -) aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen worden war, wies das Landesarbeitsgericht die Kündigungsschutzklage des Klägers mit Urteil vom 3. Februar 2000 (- 7 Sa 425/98 -) ab. Die Beschwerde des Klägers gegen die Nichtzulassung der Revision in diesem Urteil wurde vom Bundesarbeitsgericht durch Beschluss vom 29. Mai 2000 als unzulässig verworfen. Das Bundesverfassungsgericht nahm die Verfassungsbeschwerde

4

des Klägers mangels hinreichender Aussicht auf Erfolg nicht zur Entscheidung an (*BVerfG 8. Juli 2002 - 2 BvR 1160/00 -*).

Am 11. Januar 2003 erhob der Kläger wegen der Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen über die Kündigung vom 15. Juli 1997 beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte Individualbeschwerde gegen die Bundesrepublik Deutschland. Mit Urteil vom 23. September 2010 (- 1620/03 -) stellte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte einen Verstoß gegen Art. 8 der Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Europäische Menschenrechtskonvention - EMRK) fest, weil die deutschen Arbeitsgerichte nicht hinreichend dargelegt hätten, warum die Interessen der Beklagten zu 1. die des Klägers bei Weitem übertroffen hätten, und weil sie die Rechte des Klägers und die der Beklagten zu 1. 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 so Art. 8 EMRK verletzt. Daran anschließend verlangte der Kläger unter Berufung auf Art. 41 EMRK von der Bundesrepublik Deutschland ua. eine gerechte Entschädigung iHv. 323.741,45 Euro für einen erlittenen materiellen Schaden bis zum 31. Dezember 2008 sowie iHv. 30.000,00 Euro zum Ausgleich eines immateriellen Schadens. Mit Urteil vom 28. Juni 2012 (- 1620/03 -) erkannte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte dem Kläger gemäß Art. 41 EMRK eine Entschädigung iHv. insgesamt 40.000,00 Euro zu.

5

Im Oktober 2010 erhob der Kläger beim zuständigen Landesarbeitsgericht Restitutionsklage mit der Begründung, das Urteil des Berufungsgerichts vom 3. Februar 2000 (- 7 Sa 425/98 -) beruhe auf einer festgestellten Konventionsverletzung, weshalb ein Restitutionsgrund iSv. § 580 Nr. 8 ZPO vorliege. Das Landesarbeitsgericht verwarf die Restitutionsklage mit Urteil vom 4. Mai 2011 (- 7 Sa 1427/10 -) als unzulässig. Die Revision des Klägers gegen diese Entscheidung wurde vom Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 22. November 2012 (- 2 AZR 570/11 - *BAGE 144, 59*) zurückgewiesen. Die vom Kläger hiergegen eingelegte Verfassungsbeschwerde nahm das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 20. April 2016 (- 2 BvR 1488/14 -) nicht zur Entscheidung an.

6

Der Kläger machte gegenüber der Beklagten zu 1. schließlich einen Anspruch auf Wiedereinstellung ab dem 23. September 2010, hilfsweise zu späteren Zeitpunkten geltend. Diese Klage blieb in allen drei Instanzen erfolglos. Über die vom Kläger insoweit eingelegte Verfassungsbeschwerde hat das Bundesverfassungsgericht bisher nicht entschieden.

7

Die Beklagte zu 1. hatte mit Schreiben vom 22. Dezember 1997 eine weitere Kündigung gegenüber dem Kläger ausgesprochen, und zwar als außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit zum 30. Juni 1998. Sie hatte diese auf denselben Vorwurf wie die erste Kündigung sowie darauf gestützt, dass der Kläger im Kündigungsschutzverfahren betreffend die Kündigung vom 15. Juli 1997 zunächst wahrheitswidrig in Abrede gestellt habe, ein außereheliches Verhältnis eingegangen und Vater des Kindes seiner Lebenspartnerin zu sein. Die gegen diese weitere Kündigung gerichtete Klage blieb vor dem Arbeitsgericht erfolglos. Durch - rechtskräftiges - Urteil vom 27. März 2013 (- 7 Sa 109/13 -) wies das Landesarbeitsgericht die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers mit der Begründung zurück, aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigung vom 15. Juli 1997 stehe bindend fest, dass bereits mit Ablauf des 31. März 1998 zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1. kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden habe. Auch in diesem Kündigungsschutzverfahren war der Beklagte zu 2. der Beklagten zu 1. als Nebenintervenient beigetreten. Eine vom Kläger in einem weiteren Verfahren auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung für den Zeitraum nach Ablauf der Kündigungsfrist gerichtete Widerklage wurde durch rechtskräftiges arbeitsgerichtliches Urteil abgewiesen.

8

Der Kläger, der nach wie vor mit seiner neuen Partnerin in nichtehelicher Lebensgemeinschaft zusammenlebt, hat seit September 2002 eine Stelle als Teilzeit-C-Kirchenmusiker bei der Evangelischen Kirchengemeinde E. Da die evangelische Kirche von hauptamtlichen Kirchenmusikern die evangelische Kirchengemeinschaft erwartete, wurde der Kläger als Katholik dort nur mit einem Beschäftigungsumfang von 49 % eingestellt.

9

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger die ihm aufgrund der Kündigung vom 15. Juli 1997 entgangene Vergütung unter Anrechnung ander-

10

weitigen Verdienstes als Schadensersatz für die Vergangenheit und Zukunft sowie einen Ausgleich entgangener Rentenansprüche.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagten seien ihm aufgrund vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung zum Schadensersatz verpflichtet. 11

Mit ihrem sittenwidrigen Verhalten seien die Beklagten in den innersten Kern seines nach Art. 2 iVm. Art. 1, Art. 6 GG und Art. 8 EMRK geschützten Persönlichkeitsrechts eingedrungen. Sie hätten ihn 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. 12

Der von den Beklagten angeführte Kündigungsgrund sei von den insoweit abschließenden Regelungen der GrO nicht umfasst, was seit deren Inkrafttreten für jedermann offensichtlich gewesen sei. Dies habe die Beklagte zu 1. schon bei Ausspruch der Kündigung bewusst ignoriert. Es bestünden zudem starke Verdachtsmomente, dass diese während des gesamten Kündigungsschutzverfahrens bewusst eine gebotene Stellungnahme der Deutschen Bischofskonferenz nicht eingeholt bzw. deren Einholung durch das Gericht vereitelt hätten, indem sie unzutreffend vorgetragen hätten, dass insoweit die Einschätzung des Bischofs bzw. des Generalvikars maßgeblich sei. Die Deutsche Bischofskonferenz habe später in einem Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht - gemeint ist das Verfahren - 2 BvR 661/12 - (*BVerfGE* 137, 273) - 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, wenn diese vor Ausspruch der Kündigung vom 15. Juli 1997 eine entsprechende Stellungnahme eingeholt hätte. 13

Er habe zudem - anders als man ihm vorgeworfen habe - nicht „Ehebruch und Bigamie“ im kirchenrechtlichen Sinne begangen. Bei der Würdigung, ob „Ehebruch“ einen Kündigungsgrund iSd. GrO darstellen könne, seien auch die Entwicklungen in der katholischen Kirche seit dem Zweiten Vatikanischen Konzil zu beachten. Dieses habe die Gewissensentscheidung jedes Christen 14



noch einmal besonders hervorgehoben. Deshalb seien ua. 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 Codex Iuris Canonici (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. In Kenntnis dessen hätten die Beklagten gleichwohl wahrheitswidrig den Ehebruch als kirchenrechtlichen Kündigungsgrund behauptet. Nach der GrO stellten auch nicht etwa Verstöße gegen die zehn Gebote Kündigungsgründe dar. Mit dem Verweis auf die zehn Gebote hätten die Beklagten im Kündigungsschutzprozess weitere Nebelkerzen geworfen, um die Gerichte irrezuführen.

Aus dem Text der GrO ergebe sich zudem zweifelsfrei, dass von ihm als Organisten das persönliche Lebenszeugnis nicht gefordert werde. Als Mitarbeiter im liturgischen Dienst tauchten Organisten ebenso wie die Küster in der GrO an keiner Stelle auf. Als Organist müsse er nicht einmal katholisch sein. So ließen sich in der Diaspora nur evangelische Küster oder Organisten finden. Die Beklagten hätten im Kündigungsschutzverfahren wahrheitswidrig mit dem Ziel der bewussten Täuschung des Gerichts 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. Die Beklagte zu 1. hätte auch Kenntnis darüber haben müssen, dass Organisten als Mitarbeiter des liturgischen Dienstes nicht zu denjenigen gehörten, an die erhöhte Loyalitätsanforderungen zu stellen seien.

15

Nach alledem hätten die Beklagten durch wider besseres Wissen vorgetragene Kündigungsgründe und Aufrechterhaltung des unzutreffenden Vortrags während der Instanzen verwerflich gehandelt. Sie hätten ihn, den Kläger, entgegen den Maßstäben der verfassten Kirche unbedingt kündigen wollen und einen erfundenen Kündigungsgrund mit Vehemenz und unter geschickter Aus-

16

nutzung der Amtsautorität von kirchlichen Einrichtungen - von der sich die Arbeitsgerichte letztlich hätten beeindrucken lassen - vorgetragen, um ihn aus dem Amt zu drängen und ihm damit das Gehalt vorzuenthalten. Um zu dem gewünschten Ergebnis zu gelangen, hätten die Beklagten das selbst geschaffene Recht, dh. die GrO bewusst und in dreister Beharrlichkeit gebeugt und ihn für einen erfundenen Kündigungsgrund als „Versuchskaninchen“ missbraucht. Sie hätten sich dabei auf kein einziges Urteil im gesamten deutschsprachigen Raum seit dem 2. Weltkrieg zu ihren Gunsten berufen können. Die Beklagte zu 1. habe außerdem ihre Monopolstellung für die Beschäftigung von katholischen Kirchenmusikern ausgenutzt. Eine von vornherein grundlose Kündigung aus einem angeblichen kirchenspezifischen Grund sei rechtsmissbräuchlich und zumindest auf die Aufrechterhaltung eines Irrtums derjenigen ausgerichtet, die sich auf den Informationsvorsprung eines Bistums verließen, sich selbst im Wertesystem der Katholischen Kirche im Hinblick auf deren Sexualmoral und in der Handhabung ihrer kirchenspezifischen Loyalitätspflichten nicht auskennen würden und deren diffuses Halbwissen darüber von überkommenen Vorstellungen geprägt sei; hierzu gehörten auch die Arbeitsgerichte.

Auf nachfolgende Entscheidungen zu seinen Ungunsten, sei es durch das Landesarbeitsgericht, das Bundesarbeitsgericht oder das Bundesverfassungsgericht, dürften die Beklagten sich nicht berufen, weil diese Entscheidungen menschenrechts- und verfassungswidrig seien. Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Oktober 2014 im Chefarzt-Fall (- 2 BvR 661/12 - BVerfGE 137, 273) sei endgültig klar, dass das Bundesarbeitsgericht im Jahr 1999 ein Fehlurteil gefällt habe.

Gegenüber dem Beklagten zu 2. folge der Schadensersatzanspruch aus § 826 BGB iVm. den Grundsätzen der Expertenhaftung. Der Beklagte zu 2. habe kraft seiner Amtsautorität die Gerichte beeinflusst und in die Irre geführt. Er habe nicht nur selbst den Sachverhalt bewusst falsch bewertet, sondern über Jahre hinweg aktiv und hartnäckig darauf hingewirkt, dass auch die Arbeitsgerichte den Sachverhalt falsch würdigten. Er habe durch leichtfertige Zustimmung zur Kündigung sowie seinen Beitritt als Nebenintervenient verwerflich

gehandelt, weil er ihm - dem Kläger - als Katholik und als zu Recht klagende Partei hätte beistehen müssen.

Die Kündigung sei für den geltend gemachten Vermögensschaden ursächlich. Für ihn als ausgebildeten katholischen Kirchenmusiker seien katholische Kirchengemeinden die einzig möglichen Arbeitgeber. Wegen der seinerzeitigen Pressemitteilungen sowie in Ermangelung der erforderlichen kirchenaufsichtsrechtlichen Genehmigung sei eine anderweitige Einstellung nicht möglich gewesen. 19

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 20

1. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, ihm für die Zeit von Juli 1998 bis Dezember 2016 einen Schadensersatz iHv. 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./Woche und Tarifgruppe 8, Stufe 6 BAT/MTArb KF nach einem Beschäftigungsumfang von 17,98/39 Std./Woche auszugleichen,
3. festzustellen, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, ab Erreichen der Regelaltersgrenze den Rentenverlust aus der Gehaltsdifferenz seit dem 1. Juli 1997 auszugleichen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. 21

Die Beklagte zu 1. hat geltend gemacht, dem Kläger sei nicht wegen „Bigamie und Ehebruch“ gekündigt worden. Auch sei ein Kündigungsgrund nicht wider besseres Wissen konstruiert und vorgeschoben worden. Auch wenn die GrO den Kündigungsgrund „Ehebruch“ 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 22

darstelle. Die Regelungen des Art. 5 Abs. 2 GrO sowie des Art. 4 Abs. 1 GrO seien, wie sich schon aus dem Wort „insbesondere“ ergebe, nicht abschließend. Soweit der Kläger sich auf die Chefarzt-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Oktober 2014 (- 2 BvR 661/12 - BVerfGE 137, 273) beziehe, bestehe keine Vergleichbarkeit mit den von ihm geführten Rechtsstreitigkeiten.

Der Vorwurf eines sittenwidrigen Handelns im Zusammenhang mit der Kündigung vom 15. Juli 1997 und dem nachfolgenden Rechtsstreit könne ihr zudem schon deshalb nicht gemacht werden, weil das Bundesarbeitsgericht als höchstes deutsches Arbeitsgericht die Kündigung mit Urteil vom 16. September 1999 (- 2 AZR 712/98 -) als rechtswirksam bestätigt habe. Dem stehe auch nicht die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte entgegen, die zum einen nicht gegen sie - die Beklagte zu 1. - und zum anderen erst nach einer Interessenabwägung ergangen sei. Desungeachtet liege selbst in einer falschen rechtlichen Bewertung eines Sachverhalts keine vorsätzliche sittenwidrige Schädigung. 23

Der Beklagte zu 2. hat gleichfalls den Vorwurf einer sittenwidrigen Schädigung des Klägers zurückgewiesen. Die Einholung einer Stellungnahme der Deutschen Bischofskonferenz sei entgegen der Auffassung des Klägers nicht erforderlich gewesen. Die jeweilige Rechtssetzungs- und Rechtsprechungsgewalt 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. Er, der Beklagte zu 2., sei vorliegend auch nicht als externe Auskunftsbehörde, sondern als Streithelfer aufgetreten. Eine „Amtsautorität“ gegenüber den entscheidenden Richtern und Richterinnen habe nicht bestanden und sei auch nicht suggeriert worden. 24

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Hiergegen hat der Kläger Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat eine Stellungnahme des Kommissariats der Deutschen Bischöfe, katholisches Büro in Berlin eingeholt. 25

Diese ging beim Landesarbeitsgericht als Anlage zu einem auf dem Briefbogen des Kommissariats der Deutschen Bischöfe gefertigten Schreiben vom 16. März 2018 ein, das in Vertretung von der Stellvertreterin des Leiters des Kommissariats der Deutschen Bischöfe, Frau J, unterzeichnet war. Die dem Anschreiben beigefügte Stellungnahme war ihrerseits nicht unterzeichnet. Der Kläger hat diese Stellungnahme in formeller und materieller Hinsicht beanstandet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagten beantragen die Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die Beklagten sind dem Kläger nicht nach der hier allein in Betracht kommenden Bestimmung des § 826 BGB, der Beklagte zu 2. auch nicht nach § 826 BGB iVm. mit den Grundsätzen der Expertenhaftung (*vgl. hierzu etwa BGH 19. November 2013 - VI ZR 411/12 - Rn. 10 mwN*), zum Schadensersatz verpflichtet. Die Beklagten haben den Kläger im Zusammenhang mit dem über die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten zu 1. vom 15. Juli 1997 geführten Kündigungsschutzprozess nicht sittenwidrig geschädigt. 26

I. Vor dem Hintergrund, dass die Kündigungsschutzklage des Klägers rechtskräftig abgewiesen wurde, kommt im vorliegenden Verfahren als Anspruchsgrundlage - hiervon geht auch der Kläger aus - allein § 826 BGB in Betracht, wonach derjenige dem anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet ist, den er dem anderen in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise vorsätzlich zugefügt hat. 27

1. An sich folgt aus der Rechtskraft eines Urteils, dass die Rechtsfolge, die das Gericht dazu aus dem von ihm zu beurteilenden Sachverhalt hergeleitet hat, zwischen den Parteien unangreifbar feststeht, und zwar auch insoweit, als sie für die in einem neuen Prozess zur Entscheidung gestellte Rechtsfolge vorgreiflich ist (*vgl. BGH 5. Juni 1963 - IV ZR 136/62 - BGHZ 40, 130*). 28

Im vorliegenden Verfahren führt die Rechtskraft des die Kündigungsschutzklage des Klägers abweisenden arbeitsgerichtlichen Urteils dazu, dass der Kläger, da sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1. aufgrund der Kündigung vom 15. Juli 1997 mit Ablauf des 31. März 1998 sein Ende gefunden hat, ab dem 1. April 1998 keine weiteren Vergütungsansprüche und auch keine weiteren Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung erwerben konnte, weshalb er von den Beklagten grundsätzlich auch nicht verlangen kann, die infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetretene Vergütungs- und Versorgungseinbuße im Wege des Schadensersatzes auszugleichen. 29

2. Allerdings ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass es Fälle gibt, in denen sich die Rechtskraft gegenüber einem Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB nicht durchsetzen kann (*vgl. etwa BAG 3. November 1982 - 7 AZR 62/79 - zu II 1 der Gründe; 15. Februar 1973 - 2 AZR 16/72 - zu III 2 der Gründe, BAGE 25, 43; 27. Januar 1970 - 1 AZR 198/69 - zu 2 a der Gründe; BGH 20. Juni 2018 - XII ZB 84/17 - Rn. 40; 13. September 2005 - VI ZR 137/04 - zu 3 a der Gründe, BGHZ 164, 87; 29. Juni 2005 - VIII ZR 299/04 - zu II B 2 der Gründe; 11. Juli 2002 - IX ZR 326/99 - zu IV 2 a der Gründe, BGHZ 151, 316; 9. Februar 1999 - VI ZR 9/98 - zu II B 1 der Gründe; 15. November 1994 - VI ZR 2/94 - zu II 1 a der Gründe; 24. September 1987 - III ZR 187/86 - zu II 3 der Gründe, BGHZ 101, 380; 5. Juni 1963 - IV ZR 136/62 - BGHZ 40, 130*). Dabei stellt die auf § 826 BGB gestützte Klage den Bestand der gerichtlichen Entscheidung nicht in Frage. Sie ist vielmehr darauf gerichtet, die hierdurch verursachte Einbuße im Wege des Schadensersatzes auszugleichen, wobei zur Erreichung dieses Zwecks die materielle Rechtskraft zurücktreten muss. Die Klage aus § 826 BGB ist daher kein „außerordentlicher Rechtsbehelf“ gegen eine 30

gerichtliche Entscheidung, sondern die Anwendung materiellen Zivilrechts (vgl. BGH 13. September 2005 - VI ZR 137/04 - aaO).

3. Die Durchbrechung der Rechtskraft auf der Grundlage eines Schadensersatzverlangens darf nur in besonders schwerwiegenden, eng begrenzten Ausnahmefällen gewährt werden, weil sonst die Rechtskraft ausgehöhlt und die Rechtssicherheit beeinträchtigt würde (vgl. etwa BGH 9. Februar 1999 - VI ZR 9/98 - zu II B 1 der Gründe). 31

a) Danach muss die Rechtskraft eines gerichtlichen Titels zum einen dann zurücktreten, wenn dessen Ausnutzung unter Missachtung der materiellen Rechtslage nach den Umständen des Falls als vorsätzliche sittenwidrige Schädigung iSd. § 826 BGB anzusehen ist (*sittenwidrige Ausnutzung einer rechtskräftigen unrichtigen Entscheidung*, vgl. etwa BAG 3. November 1982 - 7 AZR 62/79 - zu II 1 der Gründe; BGH 20. Juni 2018 - XII ZB 84/17 - Rn. 40; 29. Juni 2005 - VIII ZR 299/04 - zu II B 2 der Gründe; 11. Juli 2002 - IX ZR 326/99 - zu IV 2 a der Gründe, BGHZ 151, 316; 5. Juni 1963 - IV ZR 136/62 - BGHZ 40, 130). Diese Variante ist im vorliegenden Verfahren allerdings nicht einschlägig. 32

b) Darüber hinaus ist anerkannt, dass sich die Rechtskraft gegenüber dem Schadensersatzanspruch nach § 826 BGB nicht durchsetzen kann, wenn sie bewusst rechtswidrig zu dem Zweck herbeigeführt wurde, dem, was nicht Recht ist, den Stempel des Rechts zu geben (vgl. etwa BGH 5. Juni 1963 - IV ZR 136/62 - BGHZ 40, 130). Deshalb hat derjenige, der dadurch einen Vermögensschaden erlitten hat, dass ein anderer gegen ihn vorsätzlich und sittenwidrig, dh. insbesondere arglistig durch Irreführung des Gerichts ein rechtskräftiges unrichtiges Urteil erwirkt (*sittenwidriges Erwirken einer rechtskräftigen unrichtigen Entscheidung*), einen Anspruch auf Schadensersatz (vgl. etwa BAG 3. November 1982 - 7 AZR 62/79 - zu II 1 der Gründe; 15. Februar 1973 - 2 AZR 16/72 - zu III 2 der Gründe, BAGE 25, 43; 27. Januar 1970 - 1 AZR 198/69 - zu 2 a der Gründe; BGH 13. September 2005 - VI ZR 137/04 - zu 3 a der Gründe, BGHZ 164, 87; 15. November 1994 - VI ZR 2/94 - zu II 1 a der Gründe; 5. Juni 1963 - IV ZR 136/62 - BGHZ 40, 130). 33

aa) Voraussetzung für einen Schadensersatzanspruch aus § 826 BGB wegen eines sittenwidrigen Erwirkens einer rechtskräftigen Entscheidung ist zum einen, dass der erwirkte Titel unrichtig ist und der Schädiger hiervon Kenntnis hatte (*vgl. BGH 11. Juli 2002 - IX ZR 326/99 - zu IV 2 a der Gründe, BGHZ 151, 316; 9. Februar 1999 - VI ZR 9/98 - zu II B 1 der Gründe; 5. Juni 1963 - IV ZR 136/62 - BGHZ 40, 130*). Dabei kann die Unrichtigkeit eines unter dem Gesichtspunkt des sittenwidrigen Erwirkens bekämpften rechtskräftigen Urteils nicht dadurch dargetan werden, dass der den Schadensersatzanspruch Erhebende nochmals dieselben Tatsachen, Beweismittel und Rechtsausführungen vorbringt, die er bereits in dem abgeschlossenen Prozess vorgetragen hat. Ebenso genügt es nicht, dass die unterlegene Partei ihre im Vorprozess aufgestellten Behauptungen ergänzt oder zusätzliche Beweisanträge stellt, mit denen im Grunde das bisherige Vorbringen lediglich untermauert werden soll. Der schwerwiegende Eingriff in die Rechtskraft ist nämlich nur in den äußersten Fällen erträglich und geboten, in denen nicht die offenbare Lüge den Sieg über die gerechte Sache behalten darf (*vgl. etwa BAG 15. Februar 1973 - 2 AZR 16/72 - zu III 3 b der Gründe, BAGE 25, 43; 27. Januar 1970 - 1 AZR 198/69 - zu 2 b der Gründe; BGH 19. Juni 1964 - V ZR 37/63 - zu 1 der Gründe; 5. Juni 1963 - IV ZR 136/62 - aaO*).

bb) Darüber hinaus müssen weitere Umstände hinzukommen, die die Art der Erlangung des Titels betreffen und es geboten erscheinen lassen, dass der Gläubiger die ihm nach dem materiellen Recht unverdient zugefallene Rechtsposition aufgibt (*vgl. BGH 11. Juli 2002 - IX ZR 326/99 - zu IV 2 a der Gründe, BGHZ 151, 316*), oder anders formuliert: Es müssen weitere Umstände hinzukommen, die die Art und Weise der Titelerlangung betreffen und die das Vorgehen des Gläubigers als sittenwidrig prägen, so dass es Letzterem zugemutet werden muss, die ihm unverdient zugefallene Rechtsposition aufzugeben (*vgl. BGH 9. Februar 1999 - VI ZR 9/98 - zu II B 1 der Gründe*).

cc) Die gerichtliche Entscheidung in dem vorangegangenen Prozess muss zudem auf das vorsätzliche und sittenwidrige Verhalten der Partei im Prozess zurückzuführen sein; zwischen der gerichtlichen Entscheidung und dem Verhal-



ten der Partei muss ein ursächlicher Zusammenhang in dem Sinne bestehen, dass ohne dieses Verhalten der Partei der frühere Rechtsstreit zu einem für den nunmehr Schadensersatz beanspruchenden Kläger günstigeren Ergebnis geführt hätte (*vgl. etwa BAG 3. November 1982 - 7 AZR 62/79 - zu II 2 der Gründe*).

dd) Danach kann ein Anspruch aus § 826 BGB wegen sittenwidrigen Erwirkens einer unrichtigen Entscheidung nicht nur dann anzunehmen sein, wenn die Partei sich mit bewusst unwahrem Tatsachenvortrag im Prozess durchgesetzt hat, sondern auch dann, wenn sie erfolgreich Beweismittel zu ihren Gunsten manipuliert hat. Demgegenüber dürfte in der Äußerung unzutreffender Rechtsansichten regelmäßig auch dann keine sittenwidrige Einflussnahme auf das Gericht liegen, wenn die Partei mit diesen Rechtsansichten durchdringt. Denn das Gericht ist zur umfassenden rechtlichen Prüfung des Falls unter Auswertung der Rechtsprechung und Literatur verpflichtet, und die Auslegung der einschlägigen Bestimmungen und die Subsumtion der von den Parteien vorgetragenen Tatsachen unter diese Normen ist allein Sache des Richters („*iura novit curia*“). Allerdings sind auch Fälle denkbar, in denen eine klare Trennung von Tatsachenbehauptungen und reinen Rechtsansichten nicht möglich ist, weil das Gericht seine Entscheidung beispielsweise nach von Dritten, zB der Kirche vorgegebenen Maßstäben zu treffen hat und die Parteien über den Inhalt dieser Vorgaben streiten. Dann kann ein auf § 826 BGB gestützter Anspruch wegen sittenwidrigen Erwirkens einer unrichtigen Entscheidung nicht von vornherein mit der Begründung abgelehnt werden, allein in der Äußerung einer unzutreffenden Rechtsansicht liege keine sittenwidrige Einflussnahme auf das Gericht.

37

II. Es kann dahinstehen, ob § 826 BGB - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - unter Berücksichtigung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 23. September 2010 (- 1620/03 -) dahin auszulegen ist, dass die materielle Rechtskraft der die Kündigungsschutzklage des Klägers abweisenden arbeitsgerichtlichen Entscheidung zudem dann zurücktreten müsste, wenn die Beklagten sich die Wirksamkeit dieser Kündigung

38

betreffend auf einen objektiv unvertretbaren Standpunkt gestellt und sich hiermit im Kündigungsschutzprozess durchgesetzt hätten. Selbst wenn dies der Fall wäre, hätte die Klage keinen Erfolg. Die Beklagten haben den Kläger im Zusammenhang mit dem über die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten zu 1. vom 15. Juli 1997 geführten Kündigungsschutzprozess nicht sittenwidrig geschädigt und sind ihm deshalb nicht nach § 826 BGB zum Ausgleich der infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetretenen Vergütungs- und Versorgungseinbußen verpflichtet. Wie das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung nach umfassender Würdigung der Gesamtumstände und des Vorbringens der Parteien zutreffend angenommen hat, haben die Beklagten weder vorsätzlich und sittenwidrig das die Kündigungsschutzklage des Klägers abweisende Urteil erwirkt, noch haben sie sich im Hinblick auf die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten zu 1. vom 15. Juli 1997 auf einen objektiv unvertretbaren Rechtsstandpunkt gestellt und sich hiermit im Kündigungsschutzprozess durchgesetzt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat - zusammengefasst - angenommen, die Beklagten hätten sich das zu ihren Gunsten ergangene Urteil nicht erschlichen. Sie hätten insbesondere keinen kirchenrechtlichen Kündigungsgrund erfunden und den Arbeitsgerichten vorgetragen, den es nicht gebe. Vielmehr hätten sie im Hinblick auf die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung einen zumindest objektiv vertretbaren Standpunkt eingenommen. Dies gelte sowohl für den Kündigungsgrund an sich als auch für die Frage, ob der Kläger als Kirchenmusiker in seiner Tätigkeit verkündigungsnah gearbeitet habe, und damit für die Frage, ob die Interessenabwägung zu seinen Ungunsten hätte ausfallen dürfen. 39
2. Diese Würdigung begegnet keinen revisionsrechtlichen Bedenken. Die vom Kläger hiergegen erhobenen Rügen greifen nicht durch. 40
- a) Dies gilt zunächst im Hinblick auf die Frage, ob der Umstand, dass der katholisch verheiratete Kläger eine neue dauerhafte Partnerschaft eingegangen war, einen Kündigungsgrund iSd. GrO darstellen kann. 41

aa) Wie das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung zu-  
treffend ausgeführt hat, hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom  
16. September 1999 (- 2 AZR 712/98 -) - das seinerseits vom Landesarbeitsge-  
richt in seinem Urteil vom 3. Februar 2000 (- 7 Sa 425/98 -) in Bezug genom-  
men wurde - nicht etwa ungeprüft Vorbringen der Beklagten zum Kündigungs-  
grund übernommen, sondern das Vorliegen eines Kündigungsgrundes iSd. GrO  
eigenständig unter Berücksichtigung der Vorgaben aus dem Beschluss des  
Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 (- 2 BvR 1703/83, 2 BvR  
1718/83, 2 BvR 856/84 - BVerfGE 70, 138) geprüft und ist zu dem nicht unver-  
tretbaren Ergebnis gelangt, der Umstand, dass der katholisch verheiratete Klä-  
ger eine neue dauerhafte Partnerschaft eingegangen war, sei als schwerwie-  
gende persönliche sittliche Verfehlung iSv. Art. 5 Abs. 2 Alt. 1 GrO anzusehen  
und komme damit als Kündigungsgrund nach der GrO in Betracht.

42

Dabei hatte das Bundesarbeitsgericht seine Annahme, dass der von  
der Beklagten zu 1. vorgetragene Sachverhalt als eine schwerwiegende per-  
sönliche sittliche Verfehlung iSv. Art. 5 Abs. 2 Alt. 1 GrO angesehen werden  
könne, damit begründet, dass mit Art. 4 und Art. 5 der GrO entschieden sei,  
welche kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten  
zugrunde zu legen seien und welche Schwere dem Loyalitätsverstoß zukomme,  
und dass die katholische Kirche befugt gewesen sei, den ihr angehörenden ka-  
tholischen Arbeitnehmern durch Art. 4 Abs. 1 Satz 1 GrO aufzuerlegen, die  
Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre, zu denen auch die  
herausragende Bedeutung der Ehe als Sakrament gehöre, anzuerkennen und  
zu beachten (*BAG 16. September 1999 - 2 AZR 712/98 - zu II 5 a bb der Grün-  
de*). Davon, dass es sich - wie der Kläger meint - bei der Entscheidung des  
Bundesarbeitsgerichts insoweit um ein krasses Fehlurteil handelte, weil das  
Gericht - wie zuvor die Beklagten - im Hinblick auf die Frage der Bewertung des  
Ehebruchs als möglichen Kündigungsgrund nach der GrO einen völlig unver-  
tretbaren Standpunkt eingenommen hätte, kann insbesondere vor dem Hinter-  
grund der Vorgaben, die das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss  
vom 4. Juni 1985 (- 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 -  
*BVerfGE 70, 138*) gemacht hatte, nicht die Rede sein.

43

Im Übrigen hatte sich das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung mit den Argumenten des Klägers, insbesondere mit dessen auch im vorliegenden Verfahren vorgetragener Rechtsansicht auseinandergesetzt, wonach allein die Wiederheirat, also der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe als schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung anzusehen sei, und dieser Rechtsauffassung eine Absage erteilt (*vgl. BAG 16. September 1999 - 2 AZR 712/98 - zu II 5 b der Gründe*). Ebenso hatte es den vom Kläger im vorliegenden Verfahren weiterhin angeführten Aspekt gewürdigt, dass der Ehebruch nach der Neufassung des Codex Iuris Canonici im Jahre 1983 nicht länger als Verbrechen angesehen werde (*BAG 16. September 1999 - 2 AZR 712/98 - zu II 5 a bb der Gründe*). Dies führt dazu, dass der Kläger mit diesen Argumenten im vorliegenden Verfahren ohnehin nicht mehr gehört werden könnte. Auf den Aspekt der Bigamie hatte das Bundesarbeitsgericht - worauf das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung ebenfalls zutreffend hinweist - überhaupt nicht abgestellt. 44

bb) Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers war das Bundesarbeitsgericht in dem über die Kündigungsschutzklage des Klägers geführten Revisionsverfahren - 2 AZR 712/98 - nicht gehalten, vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme der verfassten Kirche einzuholen. Insbesondere ist nicht im Ansatz erkennbar, dass die Beklagten das Gericht von der Einholung einer entsprechenden Stellungnahme durch unwahres Parteivorbringen - ggf. unter Inanspruchnahme einer gewissen Amtsautorität - abgehalten hätten. 45

Zwar haben die Arbeitsgerichte nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 (- 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 - zu B II 2 a der Gründe, BVerfGE 70, 138) die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirchen anerkennt, hierüber selbst zu befinden. Danach bleibt es grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, 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 Sit- 46

tenlehre“ sind und was als - gegebenenfalls schwerer - Verstoß gegen diese anzusehen ist. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine „Abstufung“ der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist danach grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit. Ob diese kirchlichen Vorgaben den anerkannten Maßstäben der verfassten Kirchen Rechnung tragen, ist von den Arbeitsgerichten allerdings (nur) im Zweifelsfall durch entsprechende gerichtliche Rückfragen bei den zuständigen Kirchenbehörden aufzuklären.

Einen solchen Zweifelsfall, der die Einholung einer Stellungnahme der verfassten Kirche erforderlich gemacht hätte, hat das Bundesarbeitsgericht in dem Kündigungsschutzverfahren des Klägers erkennbar nicht angenommen. Es hat vielmehr gemeint, die Frage, ob die kirchlichen Vorgaben den anerkannten Maßstäben der verfassten Kirche Rechnung tragen, ohne weiteres selbst beantworten zu können. Das Bundesarbeitsgericht hat in der Begründung seines Urteils vom 16. September 1999 (- 2 AZR 712/98 -) mehrfach auf seine Entscheidung vom 24. April 1997 (- 2 AZR 268/96 -) hingewiesen. Bereits in dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Verfahren hatte es die Einholung einer Stellungnahme der verfassten Kirche nicht für notwendig erachtet, um die Frage beantworten zu können, ob der Ehebruch nach deren Maßstäben einen möglichen Kündigungsgrund darstellen könne. Insoweit hatte es ausgeführt, dass die Vorgaben der damaligen Arbeitgeberin gegenüber dem bei dieser beschäftigten Kläger, dem wegen Ehebruchs gekündigt worden war, hinsichtlich der ehelichen Treue den anerkannten Maßstäben der verfassten Kirche Rechnung tragen. Die Ehe habe in den verfassten Kirchen eine herausragende Rolle, in der katholischen Kirche habe sie den Rang eines Sakraments. Ihre Wesenseigenschaften seien die Einheit und die Unauflöslichkeit (*BAG 24. April 1997 - 2 AZR 268/96 - zu II 1 b bb (2) der Gründe*).

47

cc) Der Kläger kann - anders als er meint - auch weder aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Oktober 2014 (- 2 BvR 661/12 - BVerfGE 137, 273) noch aus der in diesem Verfahren vom Kommissariat der

48

Deutschen Bischöfe abgegebenen Stellungnahme etwas zu seinen Gunsten ableiten.

(1) Das Landesarbeitsgericht hat in der angefochtenen Entscheidung die vom Kläger angezogene Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Oktober 2014 (- 2 BvR 661/12 - BVerfGE 137, 273) gewürdigt und ist zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, dass sich aus den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts in diesem Beschluss nichts Abweichendes ergebe. 49

Es ist bereits zweifelhaft, ob sich aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Oktober 2014 (- 2 BvR 661/12 - BVerfGE 137, 273) mit hinreichender Deutlichkeit ergibt, dass die Eingehung einer neuen nichtehelichen Lebensgemeinschaft eines nach katholischem Recht verheirateten Partners von vornherein kein Kündigungsgrund sein kann, dh. als solcher von vornherein ausgeschlossen ist. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 22. Oktober 2014 ausdrücklich klargestellt, dass Art. 5 Abs. 2 GrO bestimmte Loyalitätsverstöße benennt, die aus Sicht der Kirche im Regelfall derart schwerwiegend sind, dass sie grundsätzlich geeignet sind, eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen zu rechtfertigen. Auch trifft es zu, dass der Ehebruch nicht ausdrücklich in Art. 5 Abs. 2 GrO genannt ist. Das Bundesverfassungsgericht hat in der vom Kläger herangezogenen Entscheidung aber auch ausgeführt, dass durch die Regelbeispiele in Art. 5 Abs. 2 GrO die in Art. 4 GrO auferlegten Loyalitätsobliegenheiten nicht abschließend konkretisiert würden (*BVerfG 22. Oktober 2014 - 2 BvR 661/12 - Rn. 156, aaO*). Bereits deshalb mussten die Beklagten entgegen der Ansicht des Klägers nicht davon ausgehen, dass der Ehebruch nach der GrO als Kündigungsgrund von vornherein ausgeschlossen war. Es kommt hinzu, dass die vom Kläger herangezogene Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts erst im Jahr 2014 ergangen ist und eine Kündigung betraf, die im März 2009, mithin mehr als elf Jahre später ausgesprochen worden war. Auch aus diesem Grund kann die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Oktober 2014 (- 2 BvR 661/12 - aaO) nicht dazu führen, dass die Rechtsauffassung der Beklagten, die diese zum maßgeblichen Zeitpunkt der Kündigung vom 15. Juli 1997 sowie im 50

sich anschließenden Kündigungsschutzverfahren eingenommen und geäußert hatten, nunmehr- rückblickend - als unvertretbar angesehen werden müsste.

(2) Der Kläger kann - wie das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung zutreffend angenommen hat - auch aus der vom Kommissariat der Deutschen Bischöfe in dem Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht - 2 BvR 661/12 - abgegebenen Stellungnahme nichts zu seinen Gunsten ableiten. 51

Zum einen ergibt sich aus dieser Stellungnahme nicht, dass der Ehebruch unter keinen Umständen einen Kündigungsgrund darstellen kann. Vielmehr gibt die Stellungnahme lediglich die Auffassung der katholischen Kirche wieder, wonach eine Wiederheirat eines katholischen Mitarbeiters eine andere - schwerwiegendere - Verfehlung darstellt als der bloße Ehebruch. Das Kommissariat der Deutschen Bischöfe hatte insoweit lediglich beanstandet, das Bundesarbeitsgericht habe in dem der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Oktober 2014 (- 2 BvR 661/12 - BVerfGE 137, 273) zugrunde liegenden Verfahren das in der GrO zum Ausdruck gebrachte und für die weltlichen Gerichte grundsätzlich bindende Selbstverständnis der römisch-katholischen Kirche missachtet, wonach gerade der Bruch des sakramentalen Bandes durch eine erneute Heirat einen „wesentlichen Grundsatz der Glaubens- und Sittenlehre“ für die römisch-katholische Kirche verletzt und hierin ein besonders schwerwiegender Loyalitätsverstoß zu erblicken sei. 52

Dass das Kommissariat der Deutschen Bischöfe bereits im Jahr 1997 davon überzeugt gewesen wäre, dass der Ehebruch eines katholisch verheirateten Mitarbeiters keine schwerwiegende sittliche Verfehlung darstellt, die im Einzelfall nach Abwägung aller Umstände eine Kündigung rechtfertigen könnte, hat es in seiner im Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht abgegebenen Stellungnahme nicht ausdrücklich erklärt. Eine solche Einschätzung lässt sich - entgegen der Rechtsauffassung des Klägers - aus der Stellungnahme auch nicht ableiten. 53

dd) Wie das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung ferner zutreffend ausgeführt hat, folgt aus den vom Kläger angezogenen Ent- 54

scheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 23. September 2010 (- 1620/03 -) und vom 28. Juni 2012 (- 1620/03 -) nichts, was einer Würdigung des Verhaltens des Klägers als schwerwiegende sittliche Verfehlung iSv. Art. 5 Abs. 2 der GrO grundsätzlich entgegenstehen würde. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in diesen Entscheidungen nicht den Kündigungsvorwurf, dh. nicht den Kündigungsgrund als solchen, sondern vielmehr beanstandet, 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.

ee) Soweit der Kläger die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts mit der Begründung als rechtsfehlerhaft rügt, dieses habe verkannt, dass die Beklagten ihm gegenüber gesteigerte Sorgfaltspflichten verletzt hätten, indem sie nicht sorgfältig genug geprüft hätten, ob das ihm vorgeworfene Verhalten ein Kündigungsgrund sei, der von den anerkannten Maßstäben der eigenen Kirche gedeckt sei, verkennt er die Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs nach § 826 BGB wegen eines vorsätzlichen und sittenwidrigen Erwirkens einer unrichtigen gerichtlichen Entscheidung. Ein (etwaiger) Verstoß der Beklagten gegen sie (ggf.) treffende Sorgfaltspflichten ist weder in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 16. September 1999 (- 2 AZR 712/98 -), noch in dem dieser Entscheidung nachgehenden Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 3. Februar 2000 (- 7 Sa 425/98 -) problematisiert worden. Ein solcher Verstoß hätte auch nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung geführt, so dass es schon an dem - wie unter Rn. 36 ausgeführt - erforderlichen ursächlichen Zusammenhang zwischen der gerichtlichen Entscheidung und dem vom Kläger gerügten Verhalten der Beklagten fehlt. Dasselbe gilt demnach, soweit der Kläger geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe außer Acht gelassen, dass sich die Beklagte zu 1. als Arbeitgeber aktiv hätte exkulpieren und darlegen müssen, welche Anstrengungen und Überlegungen sie angestellt habe, um zu der Überzeugung zu gelangen, dass sie ihn kündigen dürfe. Soweit der Kläger darüber hinaus meint, auf die Rechtskraft einer Entscheidung könne sich nur derjenige berufen, der sich redlich und rechtschaffen bemüht habe, die objektive Rechtslage zu ermit-

55



teln, übersieht er, dass § 826 BGB nur ein sittenwidriges und damit besonders verwerfliches Verhalten des Schädigers sanktioniert.

ff) Ebenso nicht von Belang ist, ob sich die Beklagte zu 1. dadurch sittenwidrig verhalten hat, dass sie - wie der Kläger geltend macht - in seine Privatsphäre eingedrungen ist, um zu ermitteln, ob dieser mit seiner neuen Partnerin zusammenlebt und ob er der Vater des Kindes ist. Hieraus ergibt sich nichts für ein Verhalten, das auf ein Erwirken einer unrichtigen gerichtlichen Entscheidung zu Lasten des Klägers hindeutet. 56

b) Der Kläger kann sich schließlich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die Beklagten hätten im Kündigungsschutzverfahren wahrheitswidrig mit dem Ziel der bewussten Täuschung des Gerichts mit immer neuen Umschreibungen seine Nähe als Organist zum Verkündigungsauftrag der Kirche behauptet, ohne auch nur eine einzige arbeitsrechtlich fundierte Verlautbarung der verfassten Kirche nennen zu können. 57

aa) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagten hätten sich insoweit kein Urteil erschlichen und mit ihrer Annahme und ihrem Vorbringen, der Kläger sei als eine Person zu betrachten, die dem Verkündigungsauftrag der Kirche nahestehende, auch keinen objektiv unvertretbaren Standpunkt eingenommen, begegnet keinen revisionsrechtlichen Bedenken. Vor dem Hintergrund, dass - wie das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung ausgeführt hat - zur Frage der Verkündigungsnähe des Klägers als Kirchenmusiker im Vorprozess bereits kontrovers vorgetragen worden war, war es nur konsequent, ein Erschleichen eines für sie günstigen Urteils durch die Beklagten zu verneinen. Seine Annahme, die Beklagten hätten im Hinblick auf eine Verkündigungsnähe des Klägers auch keinen objektiv unvertretbaren Standpunkt eingenommen, hat das Landesarbeitsgericht nachvollziehbar und widerspruchsfrei damit begründet, dass die Kirchenmusik nach katholischem Verständnis Teil der Verkündigung als zentraler Bestandteil der kirchlichen Liturgie sei und ein Kirchenmusiker hieran mit einem eigenen Beitrag mitwirke. 58

bb) Aus den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 23. September 2010 (- 1620/03 -) und vom 28. Juni 2012 (- 1620/03 -) folgt für das vorliegende, auf Zahlung von Schadensersatz aus § 826 BGB gerichtete Verfahren auch insoweit nichts Abweichendes. Zwar hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte beanstandet, 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 - so der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte - in Ansehung dieser Umstände eine umfassende und tatsächliche Interessenabwägung vorzunehmen gehabt. Die Frage, ob sich bei einer hinreichenden Interessenabwägung im Kündigungsrechtsstreit ein anderes, für den Kläger günstigeres Ergebnis ergeben hätte, hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte indes ausdrücklich offengelassen (*EGMR 28. Juni 2012 - 1620/03 - Rn. 23*).

III. Nach alledem kommt es für die Entscheidung des Rechtsstreits auf die vom Landesarbeitsgericht eingeholte Stellungnahme des Kommissariats der Deutschen Bischöfe nicht an, so dass die Frage, ob diese Stellungnahme vom Kläger zu Recht in formeller und materieller Hinsicht beanstandet wurde, dahinstehen kann.

Schlewing

Vogelsang

Roloff

Wein

Andreas Henniger