



# Entscheidungen in Kirchensachen

---

seit 1946

Begründet von  
Prof. Dr. Dr. Carl Joseph Hering † und Dr. Hubert Lentz

Herausgegeben von  
Prof. Dr. Manfred Baldus  
Vorsitzender Richter am Landgericht Köln a. D.  
und  
Prof. Dr. Stefan Muckel  
Universitätsprofessor an der Universität zu Köln

in Verbindung mit dem Institut für Kirchenrecht  
und rheinische Kirchenrechtsgeschichte  
der Universität zu Köln

# Entscheidungen in Kirchensachen

---

seit 1946

**56. Band**

1. 7.–31. 12. 2010

**DE GRUYTER**

ISBN 978-3-11-034211-6  
eISBN 978-3-11-034223-9

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2014 Walter de Gruyter GmbH, Berlin/Boston  
Druck und Bindung: Hubert & Co. GmbH & Co. KG, Göttingen  
♻ Gedruckt auf säurefreiem Papier  
Printed in Germany

[www.degruyter.com](http://www.degruyter.com)

# Vorwort und Benutzungshinweise

Die Sammlung „Entscheidungen in Kirchensachen seit 1946“ (KirchE) veröffentlicht Judikatur deutscher staatlicher Gerichte, des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zum Verhältnis von Kirche und Staat und zu weiteren Problemkreisen, die durch religionsrechtliche Bezüge gekennzeichnet sind. Aus der Judikatur des EGMR und des EuGH werden vornehmlich solche Entscheidungen ausgewählt, die aus Verfahren in Deutschland hervorgegangen oder sonst von grundsätzlicher Bedeutung sind. Die Veröffentlichung erfolgt in der Regel in einer Amtssprache, die der Gerichtshof für die amtliche Ausgabe der jeweiligen Entscheidung verwendet hat. Eine von der deutschen Praxis abweichende Form der Entscheidungen und der Abkürzungen bleibt gewahrt. Einschlägige Entscheidungen des EGMR und EuGH aus der Zeit von 1965 bis 2001 sind in KirchE Bd. 42 (2007) dokumentiert.

In Fußnote 1 finden sich Angaben zu den Leitsätzen und weiteren Quellen in amtlichen Entscheidungssammlungen und Fachzeitschriften, ggf. auch Hinweise auf Parallelverfahren. Die Kennzeichnung einer Entscheidung als nicht veröffentlicht (n.v.) bezieht sich nur auf Entscheidungssammlungen und Zeitschriften; eine weitere Zugriffsmöglichkeit in Datenbanken (z.B. juris) wird dort nicht nachgewiesen.

Soweit ein Verfahren mit der hier abgedruckten Entscheidung nicht zum Abschluss gelangt ist, erscheint in Fußnote 1 ein Hinweis auf den weiteren Verlauf des Verfahrens. Etwaige weitere Entscheidungen aus dem Rechtsmittelzug etc., soweit sie wesentliche Ausführungen zu religionsrechtlichen Fragen enthalten, entnehme man späteren Bänden von KirchE. Kurzgefasste Rechtsmittelentscheidungen, die sich im Wesentlichen auf ergänzende Ausführungen beschränken, werden bei der Vorinstanz in Fußnote 1 referiert.

Entscheidungen zum Sonn- und Feiertagsrecht sind in der Regel nur mit einem Urteil etc. im Volltext dokumentiert; dort sind in Fußnote 1 evtl. weitere einschlägige Entscheidungen aus dem Veröffentlichungszeitraum nachgewiesen. Entscheidungen, die Beschäftigungsverhältnisse mit kirchlichen Anstellungsträgern betreffen, werden nur dokumentiert, soweit religionsrechtliche Fragen relevant sind. Entscheidungen zum Asylrecht, die im Schwerpunkt religionspolitische Verhältnisse in den Herkunftsländern der Asylbewerber erörtern, werden in KirchE nicht mehr aufgenommen, da der Praxis anderweitige Zugänge offenstehen.

Die Herausgeber haben die Sammlung als Judikatur-Archiv konzipiert. Für die Aufnahme einer Entscheidung ist maßgebend, ob der Verfahrensgegenstand und die religionsrechtlichen Erwägungen, auch soweit diese in den Entscheidungen eines Rechtsmittelzuges voneinander abweichen, für Wissenschaft und Praxis von

Interesse bleiben. Daher wurden auch instanzgerichtliche Entscheidungen berücksichtigt, die im weiteren Verlauf eines Verfahrens keinen Bestand hatten. Angesichts dieses breiten Themenkatalogs kann eine Vollständigkeit dieser Sammlung nur angestrebt werden, wenn man eine gewisse zeitliche Distanz in Kauf nimmt.

Soweit die als amtlich gekennzeichneten Leitsätze der Gerichte verwendet wurden, ist dies vermerkt. Im Übrigen wurden die Leitsätze möglichst am religionsrechtlich relevanten Inhalt der Entscheidung orientiert. Dasselbe gilt für die Fassung des Sachverhalts und der Prozessgeschichte und eine eventuelle Kürzung der Entscheidungsgründe. Der z.T. unterschiedliche Zitier- und Abkürzungsmodus ist nur angeglichen, wo Verwechslungen in Betracht kommen. Eine in der amtlichen Fassung oder bei juris benutzte Randbezeichnung ist, soweit sie sich nicht ausschließlich auf Belegstellen innerhalb des Fließtextes bezieht, ist in den Entscheidungsgründen (kursiv und in eckigen Klammern) berücksichtigt. Das Abkürzungsverzeichnis wurde im Wesentlichen auf Zeitschriften beschränkt. Zur Auflösung von weiteren juristischen Abkürzungen wird auf Kirchner, Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache, 6. Aufl., Berlin 2008, verwiesen. Soweit in den Urteilen etc. auf andere Entscheidungen Bezug genommen wird, ist ggf. eine Fundstelle in KirchE beigefügt.

Über die den Bänden 1–25 erschienene Judikatur informiert zusätzlich ein im Jahr 1993 erschienener Registerband.

Zugänge zur Judikatur kirchlicher Gerichte, die in dieser Sammlung schon aus Raumgründen nicht berücksichtigt werden kann, eröffnen die Rechtsprechungsbeilage zum Amtsblatt der EKD (bis 2013 jeweils Beilage zu Heft 4 eines Jahrganges, danach im elektronischen Fachinformationssystem FIS zum Kirchenrecht unter [www.kirchenrecht-ekd.de](http://www.kirchenrecht-ekd.de) unter der Rubrik „Rechtsprechung“), die Fachzeitschriften (insbesondere „Archiv für katholisches Kirchenrecht“, „Kirche und Recht“, „Die Mitarbeitervertretung“, „Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in Kirche und Caritas“, „Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht“) und die Homepage der Deutschen Bischofskonferenz, Untergruppe Initiativen.

Seit seiner Gründung (1963) erscheint das Werk in Zusammenarbeit mit dem Institut für Kirchenrecht und rheinische Kirchenrechtsgeschichte der Universität zu Köln und wird dort auch redaktionell betreut. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schulden die Herausgeber für ihren Einsatz herzlichen Dank.

Den Benutzern der Sammlung sei versichert, dass die Herausgeber auch weiterhin Hinweise auf bisher unveröffentlichte Entscheidungen sehr zu schätzen wissen.

# Inhaltsverzeichnis

- 1 Änderung des Vornamens durch Hinzufügung der Vornamen von Taufpaten. VG Berlin, Urteil vom 1.7.2010 (3 A 244.08) — 1
- 2 Kündigung eines Chefarztes eines katholischen Krankenhauses wegen Wiederheirat nach Ehescheidung. LAG Düsseldorf, Urteil vom 1.7.2010 (5 Sa 996/09) — 8
- 3 Asylgewährung nach Religionswechsel. VG Düsseldorf, Urteil vom 7.7.2013 (16 K 6522/09.A) — 23
- 4 Verfassungsmäßigkeit der Steueridentifikationsnummer. FG Köln, Urteil vom 7.7.2010 (2 K 3093/08, 3986/08) — 28
- 5 Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche. LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 8.7.2010 (26 TaBV 843/10) — 32
- 6 Abwasserbeitrag für ein Friedhofsgrundstück. OVG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 9.7.2010 (4 L 92/10) — 45
- 7 Grabnutzung. VG München, Urteil vom 15.7.2010 (M 12 K 10.451) — 51
- 8 Berichterstattung über islamischen Verein. BayVGH, Beschluss vom 16.7.2010 (10 CE 10.1201) — 58
- 9 Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen. BAG, Urteil vom 22.7.2010 (6 AZR 847/07) — 63
- 10 Klage auf Unterlassung der Bezeichnung „christlich“. VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 22.7.2010 (1 S 610/10) — 79
- 11 Rechtsschutz gegen Bereithalten von Druckwerken in einer Bibliothek. OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 23.7.2010 (OVG 5 S 11.10) — 83
- 12 Kopftuchverbot f. Erzieherin in Kindertagesstätte. BAG, Urteil vom 12.8.2010 (2 AZR 593/09) — 90
- 13 Teilnahme einer muslimischen Schülerin am koedukativen Schwimmunterricht. OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 18.8.2010 (19 A 1211/09) — 102
- 14 Status einer kirchl. Stiftung. VG Gießen, Urteil vom 19.8.2010 (8 K 4293/09.GI) — 112

- 15 Ehem. jüdischer Friedhof als Kulturdenkmal. OVG Thüringen, Urteil vom 1.9.2010 (1 KO 832/06) — 123
- 16 Bildung von Zeugnisnoten und Entscheidung über den Ausgleich mangelhafter Leistungen im Unterrichtsfach Religion. VG Braunschweig, Beschluss vom 1.9.2010 (6 B 182/10) — 141
- 17 Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen. ArbG Hamburg, Urteil vom 1.9.2010 (28 Ca 105/10) — 148
- 18 Einbringung eines Altarbildes in einer zum Gemeinschaftseigentum gehörenden Schlosskapelle. AG Starnberg, Urteil vom 3.9.2010 (3 C 785/10) — 164
- 19 Zugangsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter in kirchl. Einrichtungen. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 8.9.2010 (2 Sa 24/10) — 170
- 20 Betriebsbedingte Kündigung wegen Auflösung einer Einrichtung. BAG, Urteil vom 9.9.2010 (2 AZR 582/09) — 178
- 21 Dienstanfall eines Pfarrers im Ruhestand. SG Frankfurt, Urteil vom 10.9.2010 (S 23 U 250/09) — 182
- 22 Photovoltaikanlage auf Kirchendach. VG Dresden, Urteil vom 11.9.2010 (4 K 1827/08) — 186
- 23 Altersteilzeitvertrag im Blockmodell. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 16.9.2010 (11 Sa 33/10) — 199
- 24 Befangenheit eines Richters. BayVerfGH, Entscheidung vom 20.9.2010 (Vf. 19-VII-09) — 203
- 25 Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung. LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 21.9.2010 (8 Sa 136/10) — 206
- 26 Dienstwohnung und Fahrerstellung im Kirchendienst. BFH, Urteil vom 22.9.2010 (VI R 54/099) — 211
- 27 Kündigung wegen Ehebruchs. EGMR, Urteil vom 23.9.2010 – No. 425/03 (O. ./ . Deutschland) — 219
- 28 Kündigung wegen Ehebruchs. EGMR, Urteil vom 23.9.2010 – No. 1620/03 (S. ./ . Deutschland) — 237
- 29 Begründung d. Mitgliedschaft in einer Religionsgemeinschaft BVerwG, Urteil vom 23.9.2010 (7 C 22.09) — 266

- 30 Rechtsschutz bei Abberufung eines kirchl. Stiftungsvorstandes. VG Oldenburg, Beschluss vom 27.9.2010 (1 B 1384/10) — 276
- 31 Vertretung kath. Kirchengemeinden beim Abschluss von Rechtsgeschäften. OLG Hamm, Beschluss vom 29.9.2010 (I-15 W 615/10) — 284
- 32 Beteiligung der Anstaltsseelsorger an der Vollzugskonferenz. LG Gießen, Beschluss vom 5.10.2010 (2 StVK-Vollz 264/10) — 286
- 33 Erlöschen des Vereinsstatus einer Religionsgemeinschaft u. ihrer Untergliederungen. LG Bielefeld, Beschluss vom 11.10.2010 (23 T 80/09) — 289
- 34 Kirchenlohnsteuer u. Verschweigen der Konfessionszugehörigkeit. BayVerfGH, Entscheidung vom 12.10.2010 (Vf. 19 VII-09) — 292
- 35 Konkurrentenklage gegen kirchl. Hochschulträger. BAG, Urteil vom 12.10.2010 (9 AZR 554/09) — 301
- 36 Besuch der Bibelschule eines Glaubenszentrums als Berufsausbildung. FG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 12.10.2010 (4 K 1629/09) — 316
- 37 Geruchsimmissionen auf jüdischem Friedhof. VG Würzburg, Urteil vom 19.10.2010 (W 4 K 07.1422) — 323
- 38 Parabolantenne für religiöse Sendungen. LG Berlin, Urteil vom 26.10.2010 (63 S 95/10) — 343
- 39 Kirchensteuer/Kirchgeld bei glaubensverschiedener Ehe. BVerfG, Beschluss vom 28.10.2010 (2 BvR 591/06, 1689/09, 2698/09, 2715/09, 148/10, 816/10) — 346
- 40 Ladenöffnungszeiten. Sächsisches OVG, Beschluss vom 1.11.2010 (3 B 291/10) — 348
- 41 Ungleichbehandlung von standesamtlicher u. religiöser Eheschließung. EGMR, Entscheidung vom 2.11.2010 – No. 3976/05 (Şerife Yiğit ./ . Türkei) — 361
- 42 Asylgewährung nach Religionswechsel. VG Düsseldorf, Urteil vom 2.11.2010 (2 K 2199/09.A) — 385
- 43 Nachschieben von Kündigungsgründen. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 3.11.2010 (15 Sa 1738/10) — 392

- 44 Besoldung eines Pfarrers im Wartestand. VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 9.11.2010 (4 S 2257/09) — 395
- 45 Schutzbereich d. Religionsfreiheit (hier: bioenergetischer Weinbau). VG Würzburg, Urteil vom 10.11.2010 (W 6 K 09.149) — 400
- 46 Zulassung einer Krypta mit Grabkammern in einer Kirche im Industriegebiet. BVerwG, Urteil vom 18.11.2010 (4 C 10/09) — 403
- 47 Sonderurlaub f. Bezirkskongress der Zeugen Jehovas. BVerwG, Urteil vom 25.11.2010 (2 C 32/09) — 416
- 48 Änderung eines christl. Vornamens. VG Berlin, Urteil vom 3.12.2010 (3 K 11.09) — 425
- 49 Religiös begründetes Verlangen nach vegetarischer Gefängnisverpflegung. EGMR, Urteil vom 7.12.2010 – No. 18429/06 (Jokobowski ./ Polen) — 430
- 50 Schülerbeförderung. Schlesw.-Holst.VG, Urteil vom 8.12.2010 (9 A 244/09) — 442
- 51 Staatsvertrag mit Religionsgemeinschaft. EGMR, Urteil vom 9.12.2010 – No. 7798/08 (Savez Crkava "Rijec Zivota" u.a. ./ Kroatien) — 449
- 52 Asylgewährung nach Religionswechsel. BVerwG, Urteil vom 9.12.2010 (10 C 13/09) — 481
- 53 Werbungskosten eines Pfarrers. BFH, Urteil vom 9.12.2010 (VI R 42/09) — 488
- 54 Rechtsschutz bei Abberufung eines kirchl. Stiftungsvorstandes. Niedersächsisches OVG, Beschluss vom 16.12.2010 (8 ME 276/10) — 493
- 55 Kirchenaustritt in der DDR. OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 21.12.2010 (OVG 9 N 37.09) — 502
- 56 Studienförderung im Bereich Theologie. VG Saarland, Gerichtsbescheid vom 21.12.2010 (3 K 459/10) — 507

# Abkürzungsverzeichnis

AE	Arbeitsrechtliche Entscheidungen
AkKR	Archiv für katholisches Kirchenrecht
AktStR	Aktuelles Steuerrecht
amtl.	amtlich
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbN	Arbeitnehmer
ArbR	Arbeitsrecht aktuell
ArbRB	Der Arbeits-Rechts-Berater
ArbuR	Arbeit und Recht
AS RP-SL	Amtliche Sammlung von Entscheidungen der Oberverwaltungsgerichte von Rheinland-Pfalz und Saarland
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
AuAS	Ausländer- und asylrechtlicher Rechtsprechungsdienst
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BauR	Baurecht
Bay, BY	Bayern
BayVBl	Bayerische Verwaltungsblätter
BayVGHE	Sammlung von Entscheidungen des bayerischen Verwaltungsgerichtshofes
BB	Der Betriebs-Berater
BB	Brandenburg
BE	Berlin
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BauR	Baurecht
BayVBl	Bayerische Verwaltungsblätter
BayVGHE	Sammlung von Entscheidungen des bayerischen Verwaltungsgerichtshofes
BB	Der Betriebs-Berater
BeckRS	Beck-Rechtsprechung (Datenbank)
BFH/NV	Sammlung amtlich nicht veröffentlichter Entscheidungen des Bundesfinanzhofs
BFH/PR	BFH-Richter kommentieren für die Praxis
BFHE	Sammlung der Entscheidungen des Bundesfinanzhofs
BGBI I	Bundesgesetzblatt Teil 1
BGHR	BGH-Rechtsprechung
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BRS	Baurechtssammlung
BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts
BStBl	Bundessteuerblatt
BtPrax	Betreuungsrechtliche Praxis
Buchholz	Sammel- und Nachschlagewerk der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts

## XII — Abkürzungsverzeichnis

BVerfGK	Kammerentscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
BW	Baden-Württemberg
DB	Der Betrieb
DNotZ	Deutsche Notar-Zeitschrift
DokBer	Dokumentarische Berichte aus dem Bundesverwaltungsgericht
DÖV	Die öffentliche Verwaltung
DSB	Datenschutzberater
DStR	Deutsches Steuerrecht
DStRE	Deutsches Steuerrecht-Entscheidungsdienst
DuD	Datenschutz und Datensicherung
DVBl	Deutsches Verwaltungsblatt
EFG	Entscheidungen der Finanzgerichte
EStB	Der Ertragsteuerberater
EuGRZ	Europäische Grundrechte-Zeitschrift
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
EzAR-NF	Entscheidungssammlung zum Zuwanderungs-, Asyl- und Freizügigkeitsrecht
EzA-SD	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht. Schnelldienst
EzTöD	Entscheidungssammlung zum Tarifrecht im öffentlichen Dienst
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht
FamFR	Familienrecht und Familienverfahrensrecht
FamRB	Familien-Rechts-Berater
FamRZ	Zeitschrift für das gesamte Familienrecht
FF	Forum Familien- und Erbrecht
FR	Finanz-Rundschau
GewArch	Gewerbearchiv
Grundeigentum	Zeitschrift für die gesamte Grundstücks-, Haus- und Wohnungswirtschaft
HB	Bremen
HE	Hessen
HFR	Höchstrichterliche Finanzrechtsprechung
HH	Hamburg
HUODOC	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Datenbank
IBR	Immobilien- und Baurecht
InfAusR	Informationsbrief Ausländerrecht
Info BRS	Informationsdienst öffentliche Baurechtssammlung
IPrax	Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts
IPRspr	Die deutsche Rechtsprechung auf dem Gebiete des internationalen Privatrechts
IstR	Zeitschrift für internationales Steuerrecht
JA	Juristische Arbeitsblätter
JAmt	Das Jugendamt – Zeitschrift für Jugendhilfe und Familienrecht

JR	Juristische Rundschau
<i>juris</i>	Juris Das Rechtsportal – Datenbank
JuS	Juristische Schulung
Justiz	Die Justiz
JZ	Juristenzeitung
KirchE	Entscheidungen in Kirchensachen seit 1946
KommJur	Kommunaljurist
Kommunal-Praxis BY	Zeitschrift für Verwaltung, Organisation und Recht Ausgabe Bayern
KRS	Krankenhaus-Rechtsprechung
KuR	Kirche und Recht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
LKRZ	Zeitschrift für Landes- und Kommunalrecht Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland
LKV	Landes- und Kommunalverwaltung
LS	nur Leitsatz
LT-Drs.	Landtagsdrucksache
MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht
MV	Mecklenburg-Vorpommern
Nds, NI	Niedersachsen
NdsRpfl	Niedersächsische Rechtspflege
NdsRpfl	Niedersächsische Rechtspflege
NdsVBL	Niedersächsische Verwaltungsblätter
NJ	Neue Justiz
NJOZ	Neue Juristische Online Zeitschrift
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NJW-RR	NJW-Rechtsprechungs-Report Zivilrecht
NJW-Spezial	NJW spezial: Die wichtigsten Informationen zu speziellen Rechtsgebieten
NordÖR	Zeitschrift für öffentliches Recht in Norddeutschland
NotBZ	Zeitschrift für die notarielle Beratungs- und Beurkundungspraxis
NRW, NW	Nordrhein-Westfalen
NotBZ	Zeitschrift für die notarielle Beratungs- und Beurkundungspraxis
NStZ	Neue Zeitschrift für Strafrecht
NStZ-RR	Neue Zeitschrift für Strafrecht, Rechtsprechungs-Report
n.v.	nicht veröffentlicht in Entscheidungssammlungen und Zeit- schriften
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NVwZ-RR	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht-Rechtsprechungsreport
NWVBl	Nordrhein-Westfälische Verwaltungsblätter
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungsreport Arbeitsrecht
OLGR (mit Ortszusatz)	OLG-Report: Zivilrechtsprechung der Oberlandesgerichte
OVGE Berlin	Entscheidungen des Oberverwaltungsgerichts Berlin

## XIV — Abkürzungsverzeichnis

PERSONAL	Personal
PersR	Der Personalrat
PersV	Die Personalvertretung
PfIR	PflegeRecht
RDG	Rechtsdepesche für das Gesundheitswesen
RdL	Recht der Landwirtschaft
REE	Recht der Erneuerbaren Energien
RIa	Das Recht im Amt
RJD	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Reports of Judgements and Decisions
RP	Rheinland-Pfalz
SächsVBl	Sächsische Verwaltungsblätter
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SH	Schleswig-Holstein
SL	Saarland
SN	Sachsen
ST	Sachsen-Anhalt
StAZ	Zeitschrift für Standesamtswesen
RJD	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Reports of Judgements and Decisions
SächsVBl	Sächsische Verwaltungsblätter
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
StAZ	Zeitschrift für Standesamtswesen
StBW	Steuerberater Woche
StC	Steuer Consultant
StE	Steuer-Eildienst
SteuK	Steuerrecht kurzgefaßt
StraFo	Strafverteidiger Forum
StuB	Steuern und Bilanzen
StV	Strafverteidiger
TH	Thüringen
ThürVGRspr	Rechtsprechung der Thüringer Verwaltungsgerichte
ThürVBl	Thüringer Verwaltungsblätter
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
Ubg	Die Unternehmensbesteuerung
UPR	Umwelt- und Planungsrecht
UV-Recht Aktuell	Unfallversicherungsrecht Aktuell
VBIBW	Verwaltungsblätter für Baden-Württemberg
VersR	Versicherungsrecht
VGHE BY	Entscheidungen des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs mit Entscheidungen des Bayrischen Verfassungsgerichtshofs
VR	Verwaltungsrundschau

WPg	Die Wirtschaftsprüfung
WRP	Wettbewerb in Recht und Praxis
ZevKR	Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht
ZfB	Zeitschrift für Bergrecht
ZfBR	Zeitschrift für deutsches und internationales Bau- und Vergaberecht
ZFE	Zeitschrift für Familien- und Erbrecht
ZKF	Zeitschrift für Kommunalfinanzen
ZKJ	Zeitschrift für Kindschaftsrecht und Jugendhilfe
ZMR	Zeitschrift für Miet- und Raumrecht
ZMV	Die Mitarbeitervertretung
ZSteu	Zeitschrift für Steuern und Recht
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht
ZUM-RD	Zeitschrift für Urheber- und Medienrecht, Rechtsprechungsdienst



## 1

**Eine Änderung des Vornamens durch Hinzufügung der Vornamen von Taufpaten widerspricht dem öffentlichen Interesse an Namenskontinuität und kann auch nicht der verfassungsrechtlich geschützten Glaubensüberzeugung zugerechnet werden.**

Art./§§ 4 Abs. 1 u. 2 GG, 3, 11 NamÄndG  
VG Berlin, Urteil vom 1. Juli 2010 -3 A 244.08<sup>1</sup>-

Die jetzt 41jährige Klägerin begehrt die Änderung ihres Namens durch Hinzufügung der weiteren Vornamen „C. D. H.“ zu ihrem Vornamen J.

Die Klägerin wurde im Jahre 1984 im Alter von 15 Jahren in der Evangelischen Kirche A. getauft und konfirmiert. Als von den Eltern der Klägerin benannte Taufpaten waren C., H., D. und M. anwesend, eine Eintragung in die Taufurkunde erfolgte nicht, die Eintragung der Taufpaten in das Kirchenbuch wurde auf Betreiben der Klägerin im Jahr 2009 nachgeholt.

Im Oktober 2007 beantragte die Klägerin, ihren Vornamen durch Hinzufügung der Vornamen ihrer weiblichen Taufpaten zu ändern. Zur Begründung führte sie religiöse Gründe an. Ihre Taufpaten hätten insbesondere nach dem frühen Tod ihres Vaters 1985 zur Festigung ihres christlichen Glaubens und zu ihrer persönlichen Weiterentwicklung beigetragen. Die Paten hätten ihr Patenamtsamt aktiv ausgefüllt und neben ihren Eltern dafür gesorgt, dass sie ihr Leben im Glauben gestalte und ihren Weg im Leben gefunden habe, auch über das Erreichen der Volljährigkeit hinaus. Dies solle durch die Hinzufügung der Vornamen aller weiblichen Paten zum Ausdruck gebracht werden. Es handele sich im streng kirchlichen Sinn zwar nicht um eine Pflicht, die Namen der Paten anzunehmen, dies solle jedoch ihre religiöse Überzeugung und die Bedeutung der Paten in ihrem Leben zum Ausdruck bringen.

Nach vorheriger Anhörung lehnte das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf mit dem angefochtenen Bescheid die begehrte Namensänderung ab und begründete diese Entscheidung damit, dass ein wichtiger Grund für die Namensänderung nicht vorliege. Zwar sei das öffentliche Interesse an der Beibehaltung des Vornamens geringer als im Falle des Familiennamens. Die Ausübung der Glaubensfreiheit sei nicht zwingend von Namensänderungen und Führen von Taufnamen abhängig. Ihr Recht auf freies Glaubensbekenntnis und

---

<sup>1</sup> juris.

Religionsausübung habe sie in den vergangenen Jahren auch ohne Hinzufügung der Namen der Taufpaten ungehindert ausüben können. Der Wunsch, Anerkennung und Dankbarkeit den Paten gegenüber nach außen zu dokumentieren, rechtfertige die Namensänderung nicht.

Mit ihrer nach erfolglosem Widerspruch erhobenen Verpflichtungsklage macht die Klägerin u.a. geltend, Maßstab für die in Art. 4 Abs. 1 GG verbürgte Glaubensfreiheit sei das Selbstverständnis des Grundrechtsträgers. Die Annahme der Taufpatennamen, bei denen es sich jeweils um christliche Namen handele, sei Ausdruck ihres christlichen Glaubens; die Annahme der Taufpatennamen solle das Sakrament der Taufe bzw. den Glauben nach außen dokumentieren.

Die Klage wurde abgewiesen.

### **Aus den Gründen:**

[14] Die Klage ist als Verpflichtungsklage zulässig, jedoch nicht begründet. Die das Begehren der Klägerin auf Namensänderung ablehnenden Bescheide des Beklagten sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO). Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die begehrte Änderung ihres Vornamens.

[15] Anspruchsgrundlage für die begehrte Namensänderung ist § 11 des Gesetzes über die Änderung von Familiennamen und Vornamen vom 5.1.1938 (RGBl. I S. 9/BGBl. III Nr. 401.1, Namensänderungsgesetz – NÄG -). § 11 NÄG verweist für die Änderung von Vornamen auf § 3 NÄG, der die Änderung von Familiennamen regelt. Auch das Hinzufügen weiterer Vornamen zu einem bereits geführten Vornamen ist eine Vornamensänderung im Sinne des Gesetzes (vgl. Loos, Namensänderungsgesetz, 2. Aufl. 1996, § 11, II. 2). Nach § 3 Abs. 1 NÄG darf die zuständige Verwaltungsbehörde den Familiennamen eines deutschen Staatsangehörigen auf Antrag ändern, wenn ein wichtiger Grund die Änderung rechtfertigt. Bei dieser Voraussetzung handelt es sich um einen gerichtlich uneingeschränkt nachprüfbaren unbestimmten Rechtsbegriff, bei dessen Anwendung es darauf ankommt, ob das schutzwürdige Interesse des Antragstellers an der Namensänderung so wesentlich ist, dass schutzwürdige Belange Dritter und die in der sozialen Ordnungsfunktion des Namens zusammengefassten Interessen der Allgemeinheit, die in der Regel die Beibehaltung des bisherigen Namens fordern, zurücktreten müssen (ständige Rechtsprechung, vgl. unter anderem Urteil des BVerwG vom 29.9.1972 -VII C 77.70-BVerwGE 40, 353 [356]). Das Interesse an der Namenskontinuität besteht vor-

nehmlich darin, den Namensträger zu kennzeichnen und sein Verhalten diesem auch in Zukunft ohne weitere Nachforschung zurechnen zu können.

[16] Dies gilt entsprechend für die Änderung eines Vornamens nach § 11 NÄG. Sie unterscheidet sich von der Änderung eines Familiennamens nur dadurch, dass den öffentlichen Interessen, auf die bei der Änderung des Vornamens Bedacht zu nehmen ist, ein geringeres Gewicht zukommt als dem öffentlichen Interesse am unveränderten Fortbestand eines Familiennamens (vgl. OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28.3.2006 -OVG 5 B 4.06- UA S. 7, unter Bezugnahme auf BVerwG, Beschluss vom 27.9.1993 -6 B 58.93- Buchholz 402.10 § 11 NÄG Nr. 4; BVerwG, Beschluss vom 1.2.1989 -7 B 14.89- Buchholz 402.10 § 11 NÄG Nr. 3).

[17] Die hiernach gebotene Abwägung aller für und gegen die Namensänderung streitenden schutzwürdigen Interessen ergibt, dass ein Übergewicht der für die Änderung des Namens der Klägerin in „J.“ sprechenden Interessen nicht besteht.

[18] Allerdings streitet für die Klägerin, dass – wie bereits ausgeführt – bei der Änderung von Vornamen das öffentliche Interesse an Namenskontinuität von vornherein geringer ist als bei Änderung des Familiennamens. Ferner ist das öffentliche Interesse in geringerem Maße betroffen, da die Klägerin ihre bisherigen Vornamen beibehalten und einen weiteren Vornamen nur hintanstellen will (vgl. insoweit OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28.3.2006, aaO, UA S. 12, unter Bezugnahme auf BVerwG, Beschluss vom 26.3.2003 -6 C 26/02-StAZ 2003, 240, „Kaj Seraphine“, KirchE 43, 195; und Beschluss des OVG Berlin-Brandenburg vom 22.5.2007 -OVG 5 N 71.05- *juris*), so dass sie weiterhin auch unter dem bisher allein geführten Vornamen identifizierbar bleibt. Eine Unterscheidung zwischen sogenannten Rufnamen und „stillen Namen“ gibt es aber rechtlich nicht. Es wäre deshalb rechtlich nicht ausgeschlossen, das sich die Klägerin nach der begehrten Namensänderung nur noch mit den neuen Vornamen bezeichnen lässt.

[19] Das - wenngleich als gering einzustufende - öffentliche Interesse am unveränderten Fortbestand des Vornamens sowie die grundsätzliche Entscheidung des Gesetzgebers, die Führung des Vornamens der freien Position zu entziehen, sprechen als öffentliche Belange gegen die begehrte Namenänderung. Auch für die Hinzufügung weiterer Vornamen müssen gewichtige Gründe vorliegen. Denn nicht nur hinsichtlich des Familiennamens, sondern auch hinsichtlich des Vornamens hat die mit Art. 2 Abs. 1 GG vereinbarte gesetzliche Grundentscheidung unverändert Bestand, der zufolge es eine freie Abänderbarkeit des Namens nicht gibt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 9.11.1988 -7 B 167/88- Buchholz 402.10 § 11 NÄG Nr. 2). Zwar bildet der Vorname nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. Beschluss vom 16.5.1988 -7 B 221.87- Buchholz

402.10 § 3 NÄG Nr. 61) den „persönlichsten Teil“ des Eigennamens. Dennoch besteht auch insoweit ein gewichtiges öffentliches Interesse an der sozialen Ordnungsfunktion des Namens und der Namenskontinuität (vgl. BVerwG, Beschluss vom 24.3.1981 - 7 B 44/81- StAZ 1984, 131; Urteil vom 26.3.2003, aaO).

[20] Die Klägerin hat zu den sie bewegenden Gründen für die Namensänderung angeführt, sie begehre dies aus religiösen Gründen, da ihre Taufpaten für ihre christliche Erziehung und die Weiterentwicklung ihres Glaubens eine prägende Rolle in ihrem Leben gespielt hätten. Sie hat hierzu in der mündlichen Verhandlung weitere Ausführungen gemacht und erklärt, die Namen ihrer weiblichen Taufpaten seien bei ihrer Taufe aufgerufen worden und damit zu ihren Taufnamen geworden. Sie nenne diese Namen auch Dritten gegenüber und erkläre hierzu, dass es sich um ihre Vornamen im christlichen Sinne handle. Sie habe im Lauf der Zeit durch verschiedene Entwicklungen in ihrem Leben den Wunsch entwickelt, ihre Taufnamen auch nach außen zu tragen. Sie wolle ihren Glauben an Gott über die Eintragung ihrer Taufnamen in die Personenstandsregister nach außen dokumentieren. Die Dokumentation ihrer Taufnamen in einer Urkunde sei zwangsläufig Teil ihrer Glaubensausübung.

[21] Dies genügt nicht für ein Überwiegen der Belange der Klägerin gegenüber dem entgegenstehenden öffentlichen Interesse. Die von ihr im Einzelnen geltend gemachten Gründe haben in ihrer Gesamtschau - auch unter Beachtung von Art. 4 Abs. 1 GG - nicht ein solches Gewicht, dass sie bei Betrachten des demgegenüber zu verzeichnenden öffentlichen Interesses ein Abweichen von dem oben genannten Grundsatz der sozialen Ordnungsfunktion des Namens und der Namenskontinuität rechtfertigen.

[22] Hierbei ist zunächst zu berücksichtigen, dass es sich bei den begehrten Vornamen entgegen der Behauptung der Klägerin im kirchenrechtlichen Sinn nicht um ihre Taufnamen handelt. Denn hierfür ist nichts ersichtlich. Die Namen ihrer weiblichen Taufpatinnen wurden weder in das Kirchenbuch noch in die Tauf- bzw. Konfirmationsurkunde der Klägerin vom 27.5.1984 eingetragen. Auch die anlässlich der silbernen Konfirmation der Klägerin ausgestellte Urkunde vom 29.3.2009 enthält diese Vornamen nicht. Selbst die Eintragung der Taufpaten in das Kirchbuch erfolgte erst 2009 auf Betreiben der Klägerin und führt ihre Paten als „bei der Konfirmation“ auf. Für die Behauptung der Klägerin streitet auch nicht die im Verwaltungsverfahren von der Klägerin eingereichte Stellungnahme der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 28.6.2007, wonach die Lebensordnung der Evangelischen Kirche die Bestellung von Taufpaten grundsätzlich für religionsunmündige Kinder vorsehe, es aber durchaus gängige Praxis sei, für Kinder in höherem Alter ebenfalls Paten zu bestellen. Es sei daher in das Ermessen der Kirchengemeinde gestellt, die Paten in das Taufbuch der Kirchengemeinde und in die Taufurkun-

de einzutragen. Von einer Taufe mit den Namen der Taufpaten ist in diesem Schreiben gerade nicht die Rede. Auch das weitere Schreiben vom 31.8.2009 stellt allein auf die Entscheidung des Bezirksamtes bezüglich der Namensänderung ab. Es passt in dieses Bild, dass die Initiative für den Aufruf der Vornamen der weiblichen Taufpatinnen am Taufbecken von einer der (katholischen) Taufpatinnen ausgegangen sein soll, und nicht etwa vom taufenden Pfarrer der Kirchgemeinde. Auch der letzte noch lebende Taufpate der Klägerin, M., hat in seiner Stellungnahme vom 15.5.2007 eine Taufe der Klägerin mit den Vornamen der anderen Taufpatinnen nicht bestätigt, so dass kein Anlass bestand, diesen hierzu als Zeugen zu hören. Letztlich hat die Klägerin in ihrer Antragsbegründung vom 8.10.2007 noch selbst vorgetragen, es handele sich im streng kirchenrechtlichen Sinne nicht um eine Pflicht, die Namen der Paten anzunehmen, so dass sie ersichtlich selbst davon ausgeht, diese Namen bisher nicht - auch nicht im kirchenrechtlichen Sinn - zu führen.

[23] Für die Annahme der Taufpatennamen sprechen keine gewichtigen, das öffentliche Interesse überwiegenden Gründe. Zwar bestehen für das Gericht nach der glaubhaften und nachvollziehbaren Erklärung der Klägerin in der mündlichen Verhandlung keine Zweifel daran, dass sie diese Namen als bei der Taufe aufgerufene und ihre zusätzlichen Vornamen betrachtet, so dass sie diese Dritten gegenüber als ihre Vornamen im christlichen Sinn bezeichnet.

[24] Die von ihr als Grund für die Annahme dieser Vornamen genannte Dokumentation des Glaubens nach außen vermag das Gericht jedoch nicht nachzuvollziehen. Hierzu konnte die Klägerin keine näheren Ausführungen machen und hinterließ zu der Frage, was sich für sie bei einer solchen Eintragung ändere, keinen überzeugenden Eindruck. Weshalb die wiederholt vorgetragene „Dokumentation ihres Glaubens nach außen“ durch die Eintragung in die Personenstandsregister Teil ihrer Glaubensausübung sei, konnte die Klägerin nicht nachvollziehbar vermitteln, zumal sie einräumte, auch bei einer Eintragung z.B. in den Personalausweis darauf angewiesen zu sein, Dritten gegenüber hierzu weitere Erklärungen abgeben zu müssen. Den Unterschied zu der bisherigen Situation, Dritten gegenüber ihre christlichen Vornamen ohne „offizielle“ Eintragung zu nennen, konnte die Klägerin auch auf Nachfragen nicht plausibel machen. Hinzu kommt, dass die Eintragung des eigenen Namens in den Personenstandsregistern bzw. in den Personalausweis allein der Identitätsfeststellung dient und nicht dazu gedacht ist, Nachweis für den eigenen Glauben zu führen und diesen zu dokumentieren.

[25] Nichts anderes folgt aus Art. 4 GG, der in Absatz 1 die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses garantiert und in Absatz 2 das Recht der ungestörten Religionsausübung. Beide Absätze des Art. 4 GG enthalten ein umfassend zu verstehendes einheitliches

Grundrecht. Es erstreckt sich nicht nur auf die innere Freiheit zu glauben oder nicht zu glauben, sondern auch auf die äußere Freiheit, den Glauben zu bekunden. Dazu gehört das Recht des Einzelnen, sein gesamtes Verhalten an den Lehren seines Glaubens auszurichten und seiner inneren Glaubensüberzeugung gemäß zu handeln und in jeder Lebenssituation ein Verhalten zu bekunden, das er nach Maßgabe seiner religiösen Überzeugung für richtig erachtet (vgl. BVerfG, Urteil vom 24.9.2003 -2 BvR 1436/02- BVerfGE 108, 282, KirchE 44, 166, *juris*, Rn 37 mwN aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts). Der Schutzbereich der durch Art. 29 Abs. 1 der Verfassung von Berlin gewährleisteten Glaubens- bzw. Religionsfreiheit stimmt damit überein. Dazu gehört das Recht des Einzelnen, sein gesamtes Verhalten an den Lehren seines Glaubens auszurichten und seinen inneren Überzeugungen gemäß zu handeln. Dabei sind nicht nur Überzeugungen, die auf imperativen Glaubenssätzen beruhen, geschützt. Die Glaubensfreiheit schließt auch religiöse Überzeugungen ein, die für eine konkrete Lebenssituation eine religiöse Reaktion für das beste und adäquate Mittel halten, um die Lebenslage zu bewältigen (vgl. Entscheidung des BVerfG vom 19.10.1971 -1 BvR 387/65- BVerfGE 32, 98 [106 f.], KirchE 12, 294). Erheblich ist dabei das Selbstverständnis des Grundrechtsträgers, solange die religiöse Zielsetzung nicht nur als Vorwand dient. Allerdings kann nicht jegliches Verhalten einer Person allein nach deren subjektiver Bestimmung als Ausdruck der besonders geschützten Glaubensfreiheit angesehen werden; vielmehr darf bei der Würdigung eines vom Einzelnen als Ausdruck seiner Glaubensfreiheit reklamierten Verhaltens das Selbstverständnis der jeweiligen Religionsgemeinschaft nicht außer Betracht bleiben (BVerfG, Urteil vom 24.9.2003, aaO, Rn 40 mwN).

[26] Vorliegend hat die Klägerin weder überzeugend dargetan, dass für sie gerade die Eintragung der Taufpatennamen Teil ihrer Glaubensausübung und religiösen Überzeugung ist, noch dass ein solches Begehren zum Selbstverständnis der evangelischen Kirche gehört, der sie durch die Taufe und Konfirmation zugehörig ist. Vielmehr ergibt sich aus der Stellungnahme der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 28.6.2007, dass die Annahme von Taufpatennamen bei einer Taufe nach Erreichen der Religionsmündigkeit offensichtlich nicht zur Lebensordnung der evangelischen Kirche gehört. Die Klägerin hat in der Verhandlung hierzu selbst einräumen müssen, dass das Tragen eines Taufnamens im Bereich der evangelischen Kirche nur dann erfolgen kann, wenn der reguläre Name des Täuflings bereits derjenige der Taufpaten ist und ihm dieser im Rahmen der Taufe quasi zugleich bzw. erneut (auch) als Taufname gegeben wird. Dass es sich bei der Taufe der Klägerin nicht um eine solche Taufe im Kindesalter gehandelt hat, ist hingegen unstrittig. Das Gericht war nach den Erklärungen der Klägerin zu ihren religiösen

Beweggründen zudem nicht davon überzeugt, dass sie die Eintragung der Taufpatennamen tatsächlich als Teil ihrer Glaubensausübung ansieht, die für sie verbindlich ist. Wie oben dargestellt konnte sie weder vermitteln, was für sie die „Dokumentation nach außen“ durch die Eintragung in religiöser Hinsicht bedeutet und wie ihre Religionsausübung beeinträchtigt wird, wenn die begehrte Namensänderung nicht erfolgt, obwohl sie ansonsten eloquent und überzeugend aufgetreten ist. Noch vermochte sie darzustellen, was die begehrte Eintragung von anderen möglichen - und in der christlichen Religionsgemeinschaft üblichen - Formen des Glaubensbekenntnisses nach außen unterscheidet. Hierbei ist auch zu beachten, dass die Klägerin ihren Wunsch nach Vornamensänderung im Wesentlichen mit ihrer durch die Paten geprägten Entwicklung und Vertiefung ihres christlichen Glaubens begründet und hierbei insbesondere die Rolle ihrer Paten in den Vordergrund stellt. Mit dieser Entwicklung ihres Glaubens aufgrund ihrer Lebensumstände erklärt sie auch den späten, mehr als 20 Jahre nach der Taufe erfolgten Antrag auf Namensänderung vom Oktober 2007, zu einem Zeitpunkt, als zwei der Taufpatinnen bereits verstorben waren. Angesichts der engen Verknüpfung ihrer christlichen Entwicklung mit der in der mündlichen Verhandlung erläuterten Sinn stiftenden Funktion und positiven Position ihrer Paten spricht vieles dafür, dass es der Klägerin neben den behaupteten religiösen Motiven zumindest auch um eine anerkennende und ehrende Wirkung der begehrten Namensänderung geht. Dies kommt auch in ihrer Antragsbegründung zum Ausdruck, wenn es heißt „die Bedeutung der Paten“ in ihrem Leben solle zum Ausdruck gebracht werden. Es passt in dieses Bild, dass die Klägerin die Frage, ob sie den Antrag auf Namensänderung auch gestellt hätte, wenn ihre Paten ihr Patenamts nicht derart prägend wie geschehen ausgeübt hätten, jedenfalls nicht ausdrücklich und uneingeschränkt bejaht hat.

[27] Ein solches Interesse, ein ehrendes Andenken an die Paten zu bewahren und Dankbarkeit ihnen gegenüber auszudrücken, reicht aber nicht aus, um der begehrten Namensänderung zum Erfolg zu verhelfen. Das ergibt sich auch daraus, dass die gewünschte Namensänderungsentscheidung auf vergleichbare Fälle verallgemeinerungsfähig sein muss. Würde jedoch in den Fällen, in denen das Andenken von Personen geehrt werden soll, die eine prägende und wichtige Rolle im Leben eines Menschen gespielt haben, ein wichtiger Grund für die Namensänderung anerkannt, ginge der Ausnahmecharakter der öffentlich-rechtlichen Namensänderung verloren (vgl. BayVGh, Urteil vom 6.5.1997, Bay.VBl. 1998, 632 f.).

[28] Soweit sich die Klägerin auf die Entscheidung des BVerwG vom 26.3.2003 (aaO, „Kaj Seraphine“) beruft, kann sie hieraus nichts für sich herleiten. Der zitierten Entscheidung lag insoweit ein sich erheblich und in mehrfacher Hinsicht von der vorliegenden Situation der Klägerin unterscheidender

Lebenssachverhalt zugrunde, als es dort um eine minderjährige Klägerin ging, die bei einer Taufe nach römisch-katholischem Ritus nachweislich den neuen Namen „Kaj“ erhalten hatte und anlässlich dieses für sie prägenden Ereignisses der Taufe und unter Bezugnahme auf dieses Ereignis unmittelbar zeitlich nachfolgend die öffentlich-rechtliche Namensänderung begehrt hatte.

[29] Der Klägerin bleibt es ferner unbenommen, die begehrten Vornamen im alltäglichen Leben unter Hinweis auf ihre Taufe als zusätzliche Vornamen zu verwenden, wie sie dies offenbar im Kreis von Freunden und Familie bereits jetzt tut.

## 2

**1. Der Chefarzt eines katholischen Krankenhauses verstößt gegen das Verbot in Art. 5 Abs. 2 GO, eine nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültige Ehe abzuschließen, wenn er nach erfolgter Scheidung eine zweite Ehe eingeht.**

**2. Stellt ein derartiges Verhalten danach einen an sich geeigneten Kündigungsgrund iSd § 1 Abs. 2 KSchG dar, so kann die Kündigung gleichwohl sozial ungerechtfertigt sein, wenn der katholische Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Kündigung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Der Arbeitgeber kann überdies mit der Kündigung gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens iSd § 242 BGB verstoßen.**

Art./§§ 2 Abs. 1, 12 Abs. 1, 140 GG, 137 Abs. 3 WRV,  
1 Abs. 2 KSchG, c. 1085 § 2 CIC  
LAG Düsseldorf, Urteil vom 1. Juli 2010 -5 Sa 996/09<sup>1</sup>-

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen Kündigung der Beklagten.

Der 1962 geborene Kläger ist auf der Grundlage eines Dienstvertrags vom 12.10.1999 ab dem 1.1.2000 als „Abteilungsarzt der Abteilung der medizinischen Klinik (Innere Medizin)“ des St. W.-Krankenhauses in F. beschäftigt. Er führt die Dienstbezeichnung „Chefarzt“. Kirchliche Trägerin des Krankenhauses ist die Beklagte.

---

<sup>1</sup> Aml. Leitsätze. ArbuR 2010, 442 (LS); BB 2010, 2564 (LS); FamFR 2010, 456 (LS); KRS 10.063; MedR 2011, 169; RDG 2011, 20; LAGE § 611 BGB 2002 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 4; ZMV 2010, 272 (LS). Die Revision der Beklagten wurde zurückgewiesen; BAG, Urteil vom 8.9.2011 - 2 AZR 543/10- BAGE 139, 144.

Im Dienstvertrag vom 12.10.1999, auf den die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung finden, heißt es unter anderem:

„Grundlage des Vertrages

Das St. W.-Krankenhaus ist ein katholisches Krankenhaus.

Mit diesem Krankenhaus erfüllt der Träger eine Aufgabe der Caritas als eine Lebens- und Wesensäußerung der Katholischen Kirche. Mitarbeiter im Krankenhaus leisten deshalb ihren Dienst im Geist christlicher Nächstenliebe. Dienstgeber und alle Mitarbeiter des Krankenhauses bilden ohne Rücksicht auf ihre Tätigkeit und Stellung eine Dienstgemeinschaft, die vom Dienstgeber und allen Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit fordert und ohne Einhaltung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre keinen Bestand haben kann.

In Anerkennung dieser Grundlage und unter Zugrundelegung der vom Erzbischof von Köln erlassenen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.9.93 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, S. 222), der Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen vom 5.11.96 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, S. 321), der Satzung des Krankenhauses und dem Organisationsstatut in den jeweils geltenden Fassungen wird folgendes vereinbart:

...

§ 10 Vertragsdauer

(1) Der Dienstvertrag wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

(2) Die Zeit vom 1. Januar 2000 bis 30. Juni 2000 (6 Monate) gilt als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

(4) Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB bleibt unberührt. Als wichtige Gründe zählen u. a. insbesondere:

1. erhebliche, den Betrieb des Krankenhauses oder der Fachabteilung in Bestand oder Entwicklung gefährdende, hemmende oder schädigende Tatsachen, die in der Person oder in dem Verhalten des Arztes liegen, z.B. Feststellung einer Suchtkrankheit,
2. ein grober Verstoß gegen kirchliche Grundsätze, z.B. Erklärung des Kirchenaustritts, Beteiligung an einer Abtreibung, Leben in kirchlich ungültiger Ehe oder eheähnlicher Gemeinschaft.

(5) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(6) Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung mit der Erreichung der in § 19 Abs. 3 AVR der jeweils gültigen Fassung festgelegten Altersgrenze oder mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid über eine vom Rentenversicherungsträger oder von einer anderen Versorgungseinrichtung festgestellte Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit dem Arzt zustellt wird.“

Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.9.1993“ (GO) enthält unter anderem folgende Regelungen:

Art. 4 Loyalitätsobliegenheiten

(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die

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

(2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(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.

Art. 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z.B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:

- Verletzungen der gem. Artikel 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,
- Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,
- Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gem. c. 1364 § 1 iVm c. 751 DIC), Verunehrung der heiligen Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gem. den cc. 1373, 1374 CIC).

(3) Ein nach Absatz 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 Absatz 3 ausgeschlossen, so hängt im Übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der

Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.

(5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.

Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z.B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

Der danach auf das Arbeitsverhältnis der Parteien einwirkende Codex Iuris Canonici (CIC) lautet, soweit für den vorliegenden Rechtsstreit von Bedeutung:

§ 1 Ungültig schließt eine Ehe, wer durch das Band einer früheren Ehe gebunden ist, auch wenn diese nicht vollzogen worden ist.

§ 2 Mag auch eine frühere Ehe aus irgendeinem Grund nichtig oder aufgelöst worden sein, so ist deshalb eine neue Eheschließung noch nicht erlaubt, bevor die Nichtigkeit bzw. die Auflösung der früheren Ehe rechtmäßig und sicher feststeht.

Die erste Ehefrau des Klägers trennte sich von ihm im August 2005. Die Ehe wurde im März 2008 geschieden, besteht aber nach katholischem Kirchenrecht fort. Aus dieser Ehe sind zwei Töchter im Alter von jetzt 17 und 19 Jahren hervorgegangen. Im August 2008 heiratete der Kläger in standesamtlicher Form zum zweiten Mal.

Nachdem die Beklagte unter Umständen, die zwischen den Parteien teilweise streitig sind, von der zweiten Ehe des Klägers erfahren hatte, hörte sie die bei ihr bestehende Mitarbeitervertretung (MAV) mit Schreiben vom 20.3.2009 zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Klägers an. Die MAV antwortete mit Schreiben vom 27.3.2009, dass eine Stellungnahme nicht beabsichtigt sei. Mit Schreiben vom 30.3.2009 kündigte die Beklagte darauf das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30.9.2009.

Mit seiner Kündigungsschutzklage macht der Kläger geltend, die ausgesprochene Kündigung sei, da sozial ungerechtfertigt, rechtsunwirksam. Die zweite, nur standesamtlich geschlossene Ehe stelle keinen Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar. Er habe hinsichtlich seiner ersten Ehe ein kirchliches Eheannullierungsverfahren eingeleitet; die Beklagte sei verpflichtet gewesen, den Ausgang dieses Verfahrens abzuwarten. Als Chefarzt sei er weder als leitender Angestellter noch als Verkündungsträger iSv Art. 5 Abs. 3 GO anzusehen. Aus Anlass seiner Wiederheirat sei es nicht zu einem öffentlichen Ärgernis iSv Art. 5 Abs. 5 GO gekommen; überdies sei er von seiner früheren Ehefrau böswillig verlassen worden. Dem damaligen Geschäftsführer Q. der Beklagten sei bereits im Jahre 2006 bekannt gewesen, dass er, der Kläger, schon damals in

einer eheähnlichen Gemeinschaft mit seiner späteren zweiten Ehefrau gelebt habe. Hiervon sei im Herbst 2006 auch der weitere Geschäftsführer C. informiert worden. Schließlich liege eine unzulässige Ungleichbehandlung vor, da nach seinem Kenntnisstand weitere Chefärzte eingestellt und/oder weiterbeschäftigt worden seien, obwohl sie ebenfalls geschieden und/oder wiederverheiratet seien.

Die Beklagte begründet die Kündigung und den Klageabweisungsantrag damit, dass der Kläger eine im Sinne des katholischen Kirchenrechts ungültige Ehe eingegangen sei und dadurch in erheblicher Weise gegen seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen habe. Kündigung des Klägers sei bereits aus Art. 5 Abs. 3 GO gerechtfertigt; eine Interessenabwägung iSv Art. 5 Abs. 5 GO komme nicht in Betracht. Der Kläger habe in einem Personalgespräch am 25.11.2008 auf Befragen eingeräumt, dass er geschieden sei und mit einer ehemaligen Assistenzärztin seiner Abteilung eine zweite Ehe eingegangen sei. Die Assistenzärztin habe inzwischen vorzeitig zum 30.6.2007 gekündigt. Der Kläger habe mit Rücksicht auf seine beiden Kinder von einer kirchlichen Annullierung seiner ersten Ehe abgesehen, bevor er im August 2008 standesamtlich die zweite Ehe eingegangen sei. Am 26.1.2009 habe der Kläger sie darüber unterrichtet, dass er inzwischen doch die kirchenrechtliche Annullierung seiner ersten Ehe beantragt habe. Das Verhalten des Klägers stelle einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß gem. Art. 5 Abs. 2 GO dar. Anhaltspunkte, die es iSv Art. 5 Abs. 3 Satz 2 GO rechtfertigten, ausnahmsweise von einer Kündigung abzusehen, seien nicht gegeben und vom Kläger auch nicht vorgetragen. Auf das noch anhängige kirchliche Ehenichtigkeitsverfahren könne sich der Kläger nicht berufen.

Mit Urteil vom 30.7.2009 hat das Arbeitsgerichts Düsseldorf (6 Ca 2377/09, n.v.) der Klage stattgegeben. Angesichts des noch nicht abgeschlossenen Ehenichtigkeitsverfahrens stehe noch nicht fest, ob tatsächlich eine ungültige Ehe iSv c. 1055 § 1 CIC vorliege. Ein Verstoß gegen c. 1085 § 2 CIC reiche zur Begründung der Kündigung nicht aus.

Mit der Berufung vertieft die Beklagte ihr erstinstanzliches Vorbringen, wonach die Eingehung einer nach c. 1085 § 1 CIC einen gem. Art. 5 Abs. 3 GO absoluten Kündigungsgrund darstellt; auch die von ihr vorgenommene Interessenabwägung sei nicht zu beanstanden.

Der Kläger verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und hält sein erstinstanzliches Vorbringen aufrecht, wonach den damaligen Geschäftsführern Q. und C. bereits im Jahre 2006 bekannt gewesen sei, dass er in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft lebe.

Auf das Vorbringen des Klägers, die Beklagte habe andere Chefärzte trotz Ehescheidung und Wiederverheiratung angestellt bzw. weiterbeschäftigt, lässt

die Beklagte vortragen, dass ein Teil der benannten Ärzte nicht römisch-katholischer Konfession oder nicht wiederverheiratet sei; andere arbeiteten in Krankenhäusern, die nicht in der Trägerschaft der Beklagten stünden. Allenfalls bei dem in den 80er Jahren verstorbenen Chefarzt Dr. T. könne ein vergleichbarer Sachverhalt angenommen werden. Das gleiche gelte für den Chefarzt Dr. C., der seine Wiederverheiratung aber erst einen Monat vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis angezeigt habe; in diesem Fall sei von einer Kündigung abgesehen worden.

Das Landesarbeitsgericht hat über die Behauptung des Klägers, der Beklagten seien bereits 2006 Informationen über die nichteheliche Lebensgemeinschaft des Klägers zugegangen, Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen Q. und des Geschäftsführers C. der Beklagten als Partei.

Die Berufung der Beklagten blieb ohne Erfolg.

### **Aus den Gründen:**

[71] In der Sache selbst hatte das Rechtsmittel...keinen Erfolg.

[72] Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 30.3.2009 nicht zum 30.9.2009 beendet worden, weil die Kündigung nicht durch im Verhalten des Klägers liegende Gründe bedingt und damit sozial ungerechtfertigt gewesen ist, § 1 Abs. 2 KSchG.

[73] 1. Eine Kündigung ist durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers bedingt, wenn der Arbeitnehmer mit dem ihm vorgeworfene Verhalten eine Vertragspflicht - in der Regel schuldhaft - erheblich verletzt hat, das Arbeitsverhältnis dadurch konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderen Beschäftigung nicht besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile billigenswert und angemessen erscheint (BAG 10.12.2009 -2 AZR 55/09- DB 2010, 1016, KirchE 54, 481; BAG 31.5.2007 -2 AZR 200/06- AP Nr. 57 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).

[74] 2. Hiernach war die Beklagte grundsätzlich berechtigt, das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum 30.9.2009 zu beenden, weil der Kläger durch die Eingehung einer zweiten Ehe schuldhaft gegen eine ihm obliegende Vertragspflicht verstoßen hat.

[75] 2.1 Allerdings steht dem Kläger - auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses - das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit iSv Art. 2 Abs. 1 GG zu. Dieses Grundrecht umfasst auch die Freiheit, eine zweite Ehe einzugehen, und berührt damit die Gestaltung des privaten Lebensbereichs eines Arbeit-

nehmers. Diese Gestaltung steht aber grundsätzlich außerhalb der Einfluss-sphäre des Arbeitgebers und wird durch arbeitsvertragliche Pflichten nur insoweit eingeschränkt, als 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 grundsätzlich nicht berechtigt, die ihm bekannt gewordenen Umstände aus der Privatsphäre des Arbeitnehmers durch den Ausspruch einer Kündigung zu missbilligen (BAG 16.9.2004 -2 AZR 447/03- AP Nr. 44 zu § 611 BGB Kirchendienst, KirchE 46, 126; BAG 23.06.1994 -2 AZR 617/93- BAGE 77, 128).

[76] 2.2 Indessen muss sich der Kläger vorhalten lassen, dass er sich in einem kirchlich geprägten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten befindet. Auf dieses Arbeitsverhältnis findet die „Grundordnung der Katholischen Kirche für den kirchlichen Dienst im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GO) Anwendung. Nach dessen Art. 5 Abs. 2 ist der Eheschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe ein Loyalitätsverstoß, der für eine Kündigung als schwerwiegend anzusehen ist. Mit seiner zweiten Ehe hat der Kläger damit gegen den Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe verstoßen, der zu den wesentlichen Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre gehört. Dies ergibt sich nicht zuletzt aus c. 1085 §§ 1 und 2 CIC.

[77] 2.2.1 Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers, das grundgesetzlich verbürgt ist, kollidiert danach mit dem ebenfalls Verfassungsrang genießenden Recht der Kirchen, in den Schranken der für alle geltenden Gesetze den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis selbst zu regeln und diese spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer für das Arbeitsverhältnis verbindlich machen zu können (BVerfG 4.6.1985 -2 BvR 1703/83, AP Nr. 24 zu Art. 140 GG, KirchE 23, 105; BAG 16.9.2004, aaO, mit weiteren Hinweisen auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts). Dieses Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsgarantie, die letztlich aus Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV abzuleiten ist, kommt nicht nur den verfassten Kirchen und deren rechtlich selbstständigen Teilen zugute, sondern allen der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck und ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen (Bundesverfassungsgericht 4.6.1985, aaO). 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 nicht auf. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt für die Gestaltung

dieser Arbeitsverhältnisse wesentlich. Auch im Wege des Vertragsschlusses können daher einem kirchlichen Arbeitnehmer besondere Obliegenheiten einer kirchlichen Lebensführung auferlegt werden. Werden solche Loyalitätspflichten 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.

[78] Die Gestaltungsfreiheit des kirchlichen Arbeitgebers nach Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV für die auf Vertragsebene begründeten Arbeitsverhältnisse steht unter dem Vorbehalt des für alle geltenden Gesetzes. Zu diesem gehören von ihrer Zielsetzung und ihrer rechtspolitischen Bedeutung her auch die kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften der §§ 1 KSchG, 626 BGB. Deren grundsätzliche Geltung für den kirchlichen Dienst steht nach allgemeiner Meinung außer Zweifel. Damit ist jedoch nicht gesagt, dass diese staatlichen Regelungen in jedem Fall dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht vorgehen. Die inkorporierten Kirchenartikel der Weimarer Reichsverfassung bilden mit dem Grundgesetz ein organisches Ganzes. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV gewährleistet mit Rücksicht auf das zwingende Erfordernis des friedlichen Zusammenlebens von Staat und Kirche sowohl das selbstständige Ordnen und Verwalten der eigenen Angelegenheiten durch die Kirchen als auch den staatlichen Schutz anderer für das Gemeinwesen bedeutsamer Rechtsgüter. Daraus folgt: Gewährleistet die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, dass die Kirchen bei der arbeitsvertraglichen Gestaltung des kirchlichen Dienstes das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde legen und die Verbindlichkeit kirchlicher Grundpflichten bestimmen können, so ist diese Gewährung bei der Anwendung des Kündigungsschutzrechts auf Kündigung von Arbeitsverhältnissen wegen der Verletzung der sich daraus für die Arbeitnehmer ergebenden Loyalitätsobliegenheiten aus verfassungsrechtlichen Gründen zu berücksichtigen und ihre Tragweite festzustellen. Eine Rechtsanwendung, bei der die vom kirchlichen Selbstverständnis her gebotene Verpflichtung der kirchlichen Arbeitnehmer auf grundlegende Maximen kirchlichen Rechts arbeitsrechtlich ohne Bedeutung bliebe, widerspräche dem verfassungsverbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirche (so ausdrücklich: Bundesverfassungsgericht 4.6.1985, aaO).

[79] Es bleibt danach 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 Sittenlehre“ sind und was als - gegebenenfalls schwerer - Verstoß gegen diese anzusehen ist. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im Kirchlichen tätigen Mitarbeiter eine Abstufung der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unter-

liegende Angelegenheit. Soweit diese kirchlichen Vorgaben den anerkannten Maßstäben der verfassten Kirchen Rechnung tragen, was in Zweifelsfällen durch entsprechende gerichtliche Rückfragen bei den zuständigen Kirchenbehörden aufzuklären ist, sind die Arbeitsgerichte an sie gebunden, es sei denn, die Gerichte begäben sich dadurch in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung, wie sie im allgemeinen Willkürverbot oder etwa in dem Begriff der „guten Sitten“ ihren Niederschlag gefunden haben. Es bleibt in diesem Bereich somit Aufgabe der staatlichen Gerichtsbarkeit, sicherzustellen, dass die kirchlichen Einrichtungen nicht in Einzelfällen unannehmbare Anforderungen - insoweit möglicherweise entgegen den Grundsätzen der eigenen Kirche und der daraus folgenden Fürsorgepflicht - an die Loyalität ihrer Arbeitnehmer stellen. Im Übrigen obliegt es den Arbeitsgerichten, den Sachverhalt festzustellen und unter die kirchlicherseits vorgegebenen, arbeitsrechtlich abgesicherten Loyalitätsobliegenheiten zu subsumieren (Bundesverfassungsgericht 4.6.1985, aaO).

[80] 2.2.2 Hiernach ist festzuhalten, dass der Kläger durch die Eingehung seiner zweiten Ehe gegen das Verbot in Art. 5 Abs. 2 GO verstoßen hat, eine nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe abzuschließen.

[81] Entgegen der im ersten Rechtszug geäußerten Auffassung ist der Kläger als Chefarzt der Abteilung „Innere Medizin“ als Verkündungsträger und leitend tätiger Mitarbeiter iSd Art. 5 Abs. 3 GO anzusehen. Hiernach erweist sich sein Verhalten gem. Art. 5 Abs. 3 GO generell als Kündigungsgrund, das die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung in der Regel ausschließt.

[82] Nach Darstellung der Beklagten in beiden Rechtszügen hat sie darüber hinaus geprüft, ob von der streitbefangenen Kündigung ausnahmsweise abgesehen werden kann, weil schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen ließe, Art. 5 Abs. 3 Satz 2 GO. Die Beklagte hat das Vorliegen derartiger Ausnahmetatbestände verneint; hieran ist die erkennende Kammer gebunden, weil es insoweit um die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten auf der Grundlage der vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe geht.

[83] 2.2.3 Der Kläger kann sich zur Begründung seiner entgegengesetzten Rechtsauffassung auch nicht auf das noch schwebende Ehenichtigkeitsverfahren berufen. Da der Kläger durch seine Wiederverheiratung gegen die in c. 1084 CIC niedergelegten Grundsätze verstoßen und damit wesentliche kirchliche Grundsätze der katholischen Kirche nicht eingehalten hat, stellt die Eingehung einer Ehe einen Kündigungsgrund dar. Dies gilt selbst dann, wenn aufgrund des vom Kläger eingeleiteten Ehenichtigkeitsverfahrens seine erste Ehe mit ex-tunc-Wirkung für nichtig erklärt werden sollte. Dann lag zum Zeitpunkt der Kündigung jedenfalls ein Verstoß gegen c. 1085 § 2 CIC vor, der - insoweit entgegen

der Auffassung des Arbeitsgerichts - ebenfalls zur Kündigung berechtigten würde.

[84] 3. Gleichwohl erweist sich die streitbefangene Kündigung vom 30.3.2009 im Ergebnis als rechtsunwirksam, weil die bei jeder Kündigung vorzunehmende umfassende Interessenabwägung - ausnahmsweise - zu Gunsten des Klägers auszugehen hat.

[85] 3.1 Die Beklagte hat zunächst im Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht ausreichend beachtet und hierdurch den Kläger in unzulässiger Art und Weise benachteiligt.

[86] 3.1.1 Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht unmittelbar aus einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hergeleitet werden. Dieser Grundsatz ist mit dem Gebot, bei der Prüfung des Kündigungsgrundes die Umstände des jeweiligen Einzelfalles umfassend abzuwägen, nur beschränkt zu vereinbaren. Eine nur mittelbare Auswirkung auf die Interessenabwägung kann der Gleichbehandlungsgrundsatz allerdings dann haben, wenn der Arbeitgeber bei gleicher Ausgangslage (gleichartige Pflichtverletzungen) nicht allen beteiligten Arbeitnehmern kündigt und daraus zu schließen ist, dass es für ihn zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis auch mit den gekündigten Arbeitnehmern fortzusetzen (BAG 22.2.1979 -2 AZR 115/78- EzA § 103 BetrVG 1972 Nr. 23; vgl. auch: LAG Düsseldorf 4.11.2005 -9 Sa 993/05- DB 2006, 455).

[87] 3.1.2 Hiernach muss davon ausgegangen werden, dass es der Beklagten zumutbar war, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen, weil sie anderen, mit dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer, die sich in derselben Situation befinden, keine Kündigung ausgesprochen hat.

[88] Nach den Feststellungen der Kammer im zweiten Rechtszug steht fest, dass der geschiedene und wiederverheiratet Arzt Dr. T. genauso wenig gekündigt worden ist, wie Herr Dr. C. Die Beklagte weist zwar im Falle Dr. T. darauf hin, dass es sich um einen lang zurückliegenden Fall aus den 80er Jahren gehandelt hätte und dass eine Kündigung von Herrn Dr. C. unterlassen worden wäre, weil er einen Monat nach Unterrichtung über seine zweite Ehe aus Altersgründen ausschied. Insgesamt zeigt aber schon dieses Verhalten der Beklagten, dass sie in der Vergangenheit die in Art. 5 Abs. 2 und 3 GO aufgeführten Loyalitätspflichtverletzungen nicht als „absoluten Kündigungsgrund“ ansah, sondern offensichtlich bereit war, die Verstöße unter bestimmten Umständen zu tolerieren.

[89] 3.1.3 Die Beklagte hat aber vor allen Dingen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, weil sie zwei weitere für sie tätige Chef-

ärzte, Herrn Dr. I. und Herrn Prof. U. anders behandelt hat als den Kläger, obwohl sie sich in einer vergleichbaren Situation befanden.

[90] 3.1.3.1 Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz ist Ausdruck des Gerechtigkeitsgedankens im Grundgesetz und fundamentales Rechtsprinzip. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelbildung auszuschließen. Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien (oder der Arbeitgeber) bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen bilden. Eine unterschiedliche Gruppenbildung liegt vor, wenn für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen sind. Dann verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten. Maßgeblich für das Vorliegen eines hinreichenden Sachgrundes ist dabei vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt: BAG 16.2.2010 - 3 AZR 216/09- NZA 2010, 701).

[91] 3.1.2 Danach hat die Beklagte den Kläger durch den Ausspruch der streitbefangenen Kündigung im Sinne der oben genannten Rechtsprechung benachteiligt, ohne hierfür einen sachlichen Grund angeben zu können.

[92] Die Beklagte hat sich vor allen Dingen im zweiten Rechtszug darauf berufen, dass die genannten Chefärzte Prof. U. und Dr. I. nicht römisch-katholischer Konfession (seien). Dies kann eine Ungleichbehandlung des Klägers aber schon deshalb nicht rechtfertigen, weil die Beklagte die Verträge mit den Chefärzten Prof. U. und Dr. I. wie den des Klägers gestaltet und damit zum Ausdruck gebracht hat, dass sie von vergleichbaren Sachverhalten ausgeht. Es ist insofern eine gewisse Selbstbindung der Beklagten eingetreten.

[93] Dies kommt bei dem Dienstvertrag des Dr. I. schon dadurch zum Ausdruck, dass in dem Vertrag als „Grundlage“ auch die Grundordnung vom 22.9.1993 als zugrunde gelegt vereinbart wird. Bei Herrn Prof. U., dessen Vertrag bereits aus dem Jahre 1985 stammt, konnte eine Einbeziehung der aus dem Jahre 1993 verabschiedeten Grundordnung nicht erfolgen. Auch in diesem Vertrag wird aber eindeutig das St. W.-Krankenhaus als katholisches Krankenhaus bezeichnet und auf den Leitgedanken der Caritas hingewiesen.

[94] Entscheidend für die Frage, ob vergleichbare Sachverhalte vorliegen, erweist sich allerdings die Gestaltung der Verträge als solche. Auch in dem Dienstvertrag mit Herrn Prof. U. wird als möglicher Kündigungsgrund ein „schwerer Verstoß gegen die Moralgesetze der katholischen Kirche“ genannt. Im Vertrag von Herrn Dr. I. findet sich darüber hinaus im Rahmen der Aufzählung der Kündigungsgründe für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB, die wortgleich mit der entsprechenden Passage im Dienstvertrag des Klägers übereinstimmt. Danach zählt als wichtiger Grund unter anderem das „Leben in kirchlich ungültiger Ehe oder eheähnlicher Gemeinschaft“.

[95] Durch die Gestaltung der genannten Dienstverträge hat die Beklagte zum einen zum Ausdruck gebracht, dass die Arbeitsverhältnisse mit den römisch-katholischen Chefärzten genauso gelebt werden sollen wie die Arbeitsverhältnisse mit den Chefärzten, die nicht römisch-katholischer Konfession sind. Dies wird zum einen durch die Inbezugnahme der Grundordnung deutlich. Wenn die Beklagte in diesem Zusammenhang darauf verweist, dass die Grundordnung in Art. 4 durchaus Unterschiede macht, ob es sich um katholische oder nichtkatholische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt, so trifft dies zwar zu. Gleichwohl hat die Beklagte durch die oben beschriebene konkrete Gestaltung der Anstellungsverträge selbst aber klar gezeigt, dass es ihr in der Tat um eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ging. Ansonsten hätte z.B. die gleiche Formulierung der wichtigsten Kündigungsgründe in den hier angesprochenen Anstellungsverträgen keinen Sinn gemacht.

[96] 3.1.2.3 Zwischen den Parteien ist letztlich unstrittig, dass sich die Chefärzte Prof. U. und Dr. I. in einer mit dem Kläger vergleichbaren Situation befinden. Da ihnen gegenüber aber weder eine Kündigung ausgesprochen noch sonstige personelle Maßnahmen ergriffen worden sind, stellt die Kündigung des Klägers eine unangemessene Benachteiligung dar. Der damit verbundene Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz führt dann aber zu der Erkenntnis, dass es der Beklagten auch im Falle des Klägers durchaus zumutbar gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis mit ihm auch nach Eingehung der zweiten Ehe fortzusetzen.

[97] 3.2 Die Beklagte hat durch ihre Kündigung darüber hinaus gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens verstoßen; sie hat überdies ihr Kündigungsrecht verwirkt.

[98] 3.2.1 Das Recht des Arbeitgebers zur ordentlichen Kündigung verwirkt, wenn er in Kenntnis eines Kündigungsgrundes längere Zeit untätig bleibt, d.h., die Kündigung nicht ausspricht, obwohl ihm dies möglich und zumutbar wäre (sogenanntes Zeitmoment), wenn er dadurch beim Arbeitnehmer das berechtigte Vertrauen erweckt, die Kündigung werde unterbleiben und wenn der Arbeitnehmer sich deshalb auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses einrichtet

(sogenanntes Umstandsmoment). Eine dann gleichwohl erklärte Kündigung aus diesem Grund stellt eine unzulässige Rechtsausübung dar und wäre nach Treu und Glauben (§ 272 BGB) rechtsunwirksam (BAG 15.8.2002 -2 AZR 514/01- AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung; BAG 20.8.1998 -2 AZR 736/97- RzK I 5c Nr. 26).

[99] Darüber hinaus ist es widersprüchlich und mit Art. 12 Abs. 1 GG nicht zu vereinbaren, wenn der Arbeitgeber einen Kündigungsgrund über längere Zeit „auf Vorrat“ hielte, um ihn bei passend erscheinender Gelegenheit geltend zu machen und ein beanstandungsfrei fortgesetztes Arbeitsverhältnis zu einem beliebigen Zeitpunkt kündigen zu können. Auch wenn die ordentliche Kündigung im Gegensatz zur außerordentlichen Kündigung keiner bestimmten Frist unterliegt, innerhalb derer sie nach Kenntnis von einem kündigungsrelevanten Vorfall auszusprechen ist, kann ein Vorfall dennoch irgendwann durch Zeitablauf so an Bedeutung verlieren, dass eine ordentliche Kündigung nicht mehr gerechtfertigt wäre (BAG 15.8.2002, aaO; BAG 20.8.1998, aaO, jeweils mit weiteren Nachweisen auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).

[100] Die erkennende Kammer meint, dass es der Beklagten hiernach verwehrt war, sich auf den Kündigungsgrund der zweiten, nach Kirchenrecht ungültigen Ehe zu berufen, obwohl man jahrelang den gleichwertigen Kündigungsgrund „Leben in eheähnlicher Gemeinschaft“ akzeptiert oder toleriert hatte.

[101] 3.2.2 Nach Durchführung der Beweisaufnahme im zweiten Rechtszug steht zur Überzeugung der Berufungskammer fest, dass die Beklagte seit Herbst 2006 von der nichteheähnlichen Lebensgemeinschaft mit der neuen Lebensgefährtin des Klägers Kenntnis hatte.

[102] 3.2.2.1 Der im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 1.7.2010 vernommene Zeuge Q., der bis zum Ende des Jahres 2006 Geschäftsführer der Beklagten war, hat in seiner Vernehmung angegeben, dass er gegen Ende seiner Dienstzeit von dem weiteren Geschäftsführer C. über das Gerücht informiert worden war, dass der Kläger eine neue Lebensgefährtin haben (solle). Nach dieser - ergebnisreichen - Aussage war der Beklagten damit seit dem Jahre 2006 bewusst, dass der Kläger nicht mehr mit seiner ersten Ehefrau zusammenlebte und deshalb möglicherweise gegen kirchliche Grundsätze, wie sie in der Grundordnung statuiert sind, verstieß. Hierauf weist auch die Bekundung des Zeugen Q. hin, dass man sich entschlossen hatte, diesen Gerüchten nachzugehen, was letztlich dann wohl doch unterblieben ist.

[103] Die Aussage des Zeugen Q. ist glaubhaft. Sie lässt sich ohne weiteres in den vom Kläger geschilderten Geschehensablauf und den weiteren, zwischen den Parteien unstreitigen Sachverhalt einordnen. Überdies war der Zeuge bemüht, zu den einzelnen Verhalten differenziert Stellung zu nehmen. In diesem

Zusammenhang bekannte er offen und freimütig, dass es jedenfalls mit ihm kein Gespräch über die Trennung von der ersten Ehefrau des Klägers gegeben hatte. Der Zeuge hat darüber hinaus klar und ohne Widersprüche ausgesagt, so dass an seiner Glaubwürdigkeit keine Zweifel bestehen.

[104] 3.2.2.2 Der als Partei vernommene Geschäftsführer C. der Beklagten war hingegen nicht in der Lage, die Behauptungen des Klägers zu bestätigen. Allerdings erweist sich seine Aussage insgesamt als wenig glaubhaft und an einigen Stellen als kaum nachvollziehbar. So hat der Zeuge zunächst vollkommen in Abrede gestellt, über private Lebensumstände des Klägers vor dem November 2008 Kenntnisse gehabt zu haben. Auf Nachfragen des Vorsitzenden und des Klägervertreeters konnte er dann allerdings nicht ausschließen, dass es bereits vorher Gerüchte über die Änderung der Lebensumstände des Klägers gegeben haben könnte, und er konnte auch nicht vollständig ausschließen, dass diese Gerüchte dem Zeugen Q. bekannt geworden waren. Im Zusammenhang mit der Übersendung von Briefen des Herrn Dr. L. wurde die Aussage des Geschäftsführers C. dann erkennbar vage und unsicher. Der Zeuge sprach jetzt nur noch davon, dass ihm nicht erinnerlich sei, dass in einem der Briefe auf die neue Lebensgefährtin des Klägers hingewiesen worden war.

[105] Die erkennende Kammer hatte nach Würdigung beider Zeugenaussagen keine Zweifel, dass der vom Zeugen Q. bekundete Lebenssachverhalt zutreffend wiedergegeben worden ist. Dann aber ist davon auszugehen, dass der Beklagten seit Herbst 2006 Gerüchte über die neue Lebensgefährtin und damit über das Vorliegen einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft bekannt waren. Es ist weiter davon auszugehen, dass zum damaligen Zeitpunkt zwar beabsichtigt war, diesen Gerüchten nachzugehen, was aber letztlich aus Gründen, die für die Kammer nicht erkennbar geworden sind, unterblieb.

[106] 3.2.2.3 In Ansehung des so festgestellten Sachverhalts steht dann aber auch fest, dass die Beklagte über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren Kenntnis über das mögliche Bestehen eines Kündigungsgrundes iSd Art. 5 Abs. 2 und 3 GO hatte. Sie unterließ es in dieser Zeit gleichwohl, sich genaue Erkenntnisse über den geschilderten Sachverhalt zu verschaffen, um gegebenenfalls eine Kündigung auszusprechen. Das der Verwirkung immanente Zeitmoment ist demgemäß erfüllt.

[107] Dasselbe gilt für das kumulativ vorliegende Umstandsmoment. Dem Kläger war bekannt, dass er sich in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft befand, die nach seinem Anstellungsvertrag und der Regelung in der Grundordnung zu einem „absoluten“ Kündigungsgrund führen sollte. Er konnte deshalb in Ansehung der Tatsache, dass von Seiten der Beklagten keinerlei Reaktion erfolgte, davon ausgehen, dass sein Verhalten zu keinerlei Beanstandungen

führte und dass die Beklagte jedenfalls keine Veranlassung sah, mit personellen Maßnahmen einzuschreiten.

[108] 3.2.2.4 Das Kündigungsrecht der Beklagten war demgemäß verwirkt, als sie sich nach der Eingehung der zweiten Ehe des Klägers - nunmehr unerwartet - entschloss, die Kündigung auszusprechen.

[109] Wie oben unter Ziffer 3.2.2.3 ausgeführt, hatte sich die Beklagte offensichtlich entschlossen, das Verhalten des Klägers, nämlich das Leben in einer eheähnlichen Gemeinschaft, anzuerkennen, obwohl es im Anstellungsvertrag des Klägers ausdrücklich als Grund zur wichtigen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB angegeben worden war. Der Kläger musste demnach nicht nur damit rechnen, wegen dieses Verhaltens gekündigt zu werden; er durfte überdies darauf vertrauen, dass die Beklagte auch eine zweite Ehe, die ebenfalls als Kündigungsgrund im Anstellungsvertrag genannt war, nicht mit einer Kündigung sanktionieren würde.

[110] In diesem Zusammenhang kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, dass sich die „Tatumstände“ geändert hätten. Es ist zwar richtig, dass der Arbeitgeber bei Kenntnis neuer, weiterer Umstände den Kündigungssachverhalt neu bewerten und sich erst dann zur Kündigung entschließen kann (BAG 15.8.2002, aaO). Hiervon ist aber vorliegend gerade nicht auszugehen. Die Beklagte hatte im Anstellungsvertrag mit dem Kläger unter § 14 die möglichen wichtigen Kündigungsgründe beispielhaft aufgezählt. Dabei hatte sie nicht zum Ausdruck gebracht, dass der eine oder andere Kündigungsgrund höhere Wertigkeit haben sollte. Aus der vertraglichen Gestaltung war und ist vielmehr abzulesen, dass jeder der dort aufgeführten Kündigungsgründe den gleichen Stellenwert genießen sollte und eine - wie auch immer geartete - Abstufung nicht vorgesehen war. Wenn die Beklagte dann aber bei einem Kündigungsgrund (Leben in eheähnlicher Gemeinschaft) nicht reagierte, so war sie ohne weitere Warnung nicht berechtigt, bei einem anderen, gleichwertigen Kündigungsgrund (ungültige Ehe) mit der Kündigung zu reagieren. Hier hätte es eines Hinweises an den Kläger bedurft, der ihn in die Möglichkeit versetzt hätte, die von der Beklagten geforderten Verhaltensweisen umzusetzen. In diesem Zusammenhang wäre es sicherlich auch eine angemessene Reaktion der Beklagten gewesen, ein etwaiges Eheannullierungsverfahren und eine dort ergehende Entscheidung abzuwarten.

[111] 4. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 30.9.2009 fortbesteht, war und ist die Beklagte verpflichtet, den Kläger weiterzubeschäftigen. Es ist der Beklagten auch insoweit versagt, sich auf kirchenrechtliche Besonderheiten zu berufen. Es wird insofern auf die Ausführungen oben unter Ziffer 1 bis 3 verwiesen.

## 3

**Beruft sich der Schutzsuchende auf eine Verfolgungsgefährdung mit der Begründung, er sei in Deutschland zu einer in seinem Herkunftsland bekämpften Religion übergetreten, muss festgestellt werden können, dass die Hinwendung zu der angenommenen Religion auf einer festen Überzeugung und einem ernst gemeinten religiösen Einstellungswandel und nicht auf Opportunitätserwägungen beruht.**

Art./§ 60 Abs. 1 AufenthG, 10 EGRL 83/2004

VG Düsseldorf, Urteil vom 7. Juli 2013 -16 K 6522/09.A<sup>1</sup>-

Der Kläger ist eigenen Angaben zufolge am 1989 in Kirkuk/Irak geboren, irakischer Staatsangehöriger und kurdischer Volkszugehörigkeit. Er reiste im Dezember 2008 in die Bundesrepublik Deutschland und beantragte umgehend beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Bundesamt) seine Anerkennung als Asylberechtigter. Bei seiner Anhörung gab er an, er und sein Vater seien Kurde, seine Mutter sei Araberin. Nachdem einer seiner Freunde wegen seiner politischen Einstellung ermordet worden sei, habe er Verfolgungsmaßnahmen befürchtet und sei dieserhalb nach Deutschland geflüchtet.

Mit Bescheid vom 24.9.2009 lehnte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge den Asylantrag des Klägers ab und stellte fest, dass die Voraussetzungen für die Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft und Abschiebungsverbote nach § 60 Abs. 2 bis 7 AufenthG nicht vorliegen.

Nachdem der Kläger hiergegen im Oktober 2009 Klage erhoben hatte, legte er im März 2010 eine Taufbescheinigung des New Life Church e.V. vom 19.12.2009 vor sowie eine Bescheinigung vom selben Tage, in der bescheinigt wird, dass er in der Gemeinde am 19.12.2009 getauft worden sei und davor einen 6-wöchigen Glaubenskurs besucht und erfolgreich absolviert habe. Man sei der Überzeugung, dass der Kläger den christlichen Glauben aktiv auslebe. Alle Fragen, die ihm gestellt worden seien, habe er überzeugend beantworten können. Es sei ihnen eine Freude gewesen, ihn im Glaubenskurs zu unterrichten und zu sehen, wie er alles aufgenommen habe. Er hat ferner eine Bescheinigung des New Life Church e.V. vom 8.12.2009 vorgelegt, in der sein Übertritt zum christlichen Glauben und der regelmäßige Besuch eines sechswöchigen Glaubenskurses bescheinigt wird. Die Prozessbevollmächtigte des Klägers teilte mit, der Vater des Klägers sei Christ gewesen, die Mutter Muslimin.

Das Verwaltungsgericht gibt der Klage statt.

---

<sup>1</sup> juris.

**Aus den Gründen:**

Die Klage hat Erfolg. Der Bescheid des Bundesamtes vom 24.9.2009 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft nach § 3 Abs. 1 und 4 AsylVfG und Feststellung, dass bei ihm die Voraussetzungen eines Abschiebungsverbot nach § 60 Abs. 1 AufenthG vorliegen (§ 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO). Dem Kläger droht zum entscheidungserheblichen Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung mit beachtlicher Wahrscheinlichkeit eine Verfolgung durch quasi-staatliche und nichtstaatliche Akteure gem. § 60 Abs. 1 Satz 4 b) und c) AufenthG im Irak wegen seiner Konversion zum christlichen Glauben.

Ein Anspruch auf Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft gem. §§ 3 Abs. 1 und 4 AsylVfG, 60 Abs. 1 AufenthG besteht nur dann, wenn der Asylbewerber die aus Tatsachen begründete Furcht hegen muss, in dem Land, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, wegen seiner Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen seiner politischen Überzeugung verfolgt zu werden.

Diese Voraussetzungen liegen im Unterschied zu Art. 16a GG bei § 60 Abs. 1 AufenthG auch bei nichtstaatlicher Verfolgung vor, wenn die Voraussetzungen des Abkommens über die Rechtstellung von Flüchtlingen vom 28.7.1951 (GFK) erfüllt sind. Indessen stimmen Art. 1 A Nr. 2 GFK und Art. 16a GG hinsichtlich der Anknüpfungspunkte für die Verfolgung, hinsichtlich der geschützten Rechtsgüter, der Intensität des Eingriffs und des Gefährdungsmaßstabes überein, vgl. BVerwG, Urteile vom 26.10.1993 -9 C 50/92- NVwZ 1994, 500 und vom 5.7.1994 -9 C 1.94- InfAusIR 1995, 24 zu § 51 Abs, 1 AusIG.

Dies bedeutet, dass die Flüchtlingseigenschaft dann zuzuerkennen ist, wenn der Betreffende in Anknüpfung an seine politische Überzeugung, seine religiöse Grundentscheidung oder an für ihn unverfügbare Merkmale, die sein Anderssein prägen, gezielt Rechtsverletzungen ausgesetzt ist, die ihn ihrer Intensität nach aus der übergreifenden Friedensordnung der staatlichen Einheit ausgrenzen. Ob eine derartige Anknüpfung vorliegt, ist anhand objektiver Kriterien nach der erkennbaren Gerichtetheit der Maßnahme selbst zu beurteilen, auf die subjektiven Motive des Verfolgers kommt es nicht an.

Wann eine Verfolgung wegen der Religion droht, ergibt sich aus § 60 Abs. 1 Satz 5 AufenthG. Danach sind für die Feststellung, ob eine Verfolgung nach Satz 1 vorliegt, Art. 4 Abs. 4 sowie die Artikel 7 bis 10 der Richtlinie 2004/83/EG des Rates vom 29.4.2004 über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (Abl. EU Nr. L 304 S. 12) - Qualifikations-Richtlinie -

ergänzend anzuwenden. Es kann offen bleiben, ob die Pflicht zur (nur) „ergänzenden“ Anwendung die Qualifikations-Richtlinie vollständig umsetzt. Da die Umsetzungsfrist verstrichen ist, wäre die Richtlinie andernfalls unmittelbar anzuwenden, vgl. OVG NRW, Beschluss vom 30.7.2009 -5 A 1999/07.A-.

Nach Art. 10 Abs. 1 lit b Qualifikations-Richtlinie umfasst der Begriff der Religion, insbesondere theistische, nichttheistische und atheistische Glaubensüberzeugungen, die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an religiösen Riten im privaten und öffentlichen Bereich, allein oder in Gemeinschaft mit anderen, sonstige religiöse Betätigungen oder Meinungsäußerungen und Verhaltensweise Einzelner oder der Gemeinschaft, die sich auf eine religiöse Überzeugung stützen oder nach dieser vorgeschrieben sind.

Vor dem Inkrafttreten der Qualifikations-Richtlinie war anerkannt, dass der auch als „forum internum“ bezeichnete unverzichtbare und unentziehbare Kern der Privatsphäre des glaubenden Menschen die religiöse Überzeugung als solche erfasst sowie die Religionsausübung abseits der Öffentlichkeit und in persönlicher Gemeinschaft mit anderen Gläubigen dort, wo man sich nach Treu und Glauben unter sich wissen darf; vgl. BVerfG, Beschluss vom 1.7.1987 -2 BvR 478/89- u.a. BVerfGE 76, 143 [158 f.], KirchE 25, 217; BVerwG, Urteil vom 20.1.2004 -1 C 90.03- BVerwGE 120, 16, KirchE 45, 54; beide mwN.

Art. 10 Abs. 1 lit. b Qualifikations-Richtlinie erweitert diesen Schutzbereich um die Religionsausübung in der Öffentlichkeit. Nach seinem klaren Wortlaut unterfällt ihm auch das offene Bekenntnis der persönlichen religiösen Überzeugung, wie beispielsweise in dem Besuch von Gottesdiensten zum Ausdruck kommt, die in dem Sinne öffentlich sind, dass sie außerhalb einer - auch erweiterten - Hausgemeinschaft oder Hauskirche abgehalten werden, vgl. OVG NRW, Beschluss vom 30.7.2009, aaO mwN anderer Obergerichte.

Unter Geltung der Qualifikations-Richtlinie ist es dem Glaubenswechsler nicht mehr zuzumuten, öffentlich praktizierten Riten der Glaubensgemeinschaft - etwa Gottesdiensten oder Prozessionen - fernzubleiben, um staatliche Sanktionen zu vermeiden. Der Glaubensangehörige ist nämlich auch dann verfolgt, wenn er zu unzumutbaren Ausweichhandlungen genötigt wird, um der staatlichen Repression zu entkommen. Das ist der Fall, wenn er sich einer Bestrafung nur entziehen kann, indem er seine Religionszugehörigkeit leugnet und wirkungsvoll versteckt hält vgl. BVerfG, Beschluss vom 19.12.1994 -2 BvR 1426/91-DVBl. 1995, 559, KirchE 32, 468; OVG NRW, Beschluss vom 30.7.2009, aaO mwN.

Ist der Schutzsuchende unverfolgt ausgereist, muss er glaubhaft machen, dass ihm wegen seiner Nachfluchtgründe mit beachtlicher Wahrscheinlichkeit die Gefahr von Verfolgung droht, wenn er in sein Heimatland zurückkehrt. Dieser Maßstab entspricht im Wesentlichen dem von der Richtlinie vorausgesetzten und auch in der Flüchtlingsdefinition (Art. 2 lit. c Qualifikations-Richtlinie)

angelegten Maßstab, vgl. BVerwG, Urteil vom 20.3.2007 -1 C 21.06- BVerwGE 128, 199; OVG NRW, Beschluss vom 30.7.2009, aaO mwN.

Beachtliche Wahrscheinlichkeit einer Verfolgung ist dann anzunehmen, wenn bei der zusammenfassenden Bewertung des zur Prüfung gestellten Lebenssachverhaltes die für eine Verfolgung sprechenden Umstände ein größeres Gewicht besitzen und deshalb gegenüber den dagegen sprechenden Tatsachen überwiegen. Entscheidend ist, ob aus der Sicht eines besonnenen und vernünftig denkenden Menschen in der Lage des Betroffenen nach Abwägung aller bekannten Umstände eine Rückkehr in den Heimatstaat als unzumutbar erscheint (BVerwG, Beschluss vom 7.2.2008 -10 C 33.07- DVBl. 2008, 1255, OVG NRW, Beschluss vom 30.7.2009, aaO mwN.).

Beruft sich der Schutzsuchende auf eine Verfolgungsgefährdung mit der Begründung, er sei in Deutschland zu einer in seinem Herkunftsland bekämpften Religion übergetreten, muss er die inneren Beweggründe glaubhaft machen, die ihn zur Konversion veranlasst haben. Es muss festgestellt werden können, dass die Hinwendung zu der angenommenen Religion auf einer festen Überzeugung und einem ernst gemeinten religiösen Einstellungswandel und nicht auf Opportunitätsabwägungen beruht. Erst wenn der Glaubenswechsel die religiöse Identität des Schutzsuchenden in dieser Weise prägt, kann ihm nicht angesonnen werden, in seinem Heimatland auf die von Art. 10 Abs. 1 lit. b Qualifikations- Richtlinie garantierten Rechte zu verzichten, nur um Verfolgungsmaßnahmen zu entgehen, vgl. OVG NRW, Beschluss vom 30.7.2009, aaO mwN.

Hat er eine christliche Religion angenommen, genügt es im Regelfall nicht, dass der Schutzsuchende lediglich formal zum Christentum übergetreten ist, indem er getauft wurde. Von einem Erwachsenen, der sich zum Bekenntniswechsel entschlossen hat, darf im Regelfall erwartet werden, dass er mit den wesentlichen Grundzügen seiner neuen Religion vertraut ist. Überdies wird regelmäßig nur dann anzunehmen sein, dass der Konvertit ernstlich gewillt ist, seine christliche Religion auch in seinem Heimatstaat auszuüben, wenn er seine Lebensführung bereits in Deutschland dauerhaft an den grundlegenden Geboten der neu angenommenen Konfession ausgerichtet hat.

*(Es folgen Feststellungen, aus denen das erkennende Gericht entnimmt, dass die beachtliche Wahrscheinlichkeit besteht, dass dem Kläger wegen seines Übertrittes zum Christentum bei einer Rückkehr in den Irak zum entscheidungserheblichen Zeitpunkt politische Verfolgung durch nichtstaatliche Akteure droht.)*

Die Verfolgungsgefahr besteht für den Kläger, obwohl sein Vater Christ war. Denn seinen Angaben zufolge ist er in einer moslemischen Familie aufgewachsen, in der der Glaube des Vaters lediglich geduldet und Wert darauf gelegt wurde, dass die Kinder als Moslems aufwachsen. Weil er erhebliche Repressalien auch von Seiten seiner Familie fürchtet, hat der Kläger im Irak noch nie-

manden über seinen Glaubenswechsel in Kenntnis gesetzt. Der Kläger hat für das erkennende Gericht glaubhaft gemacht, aus religiöser Überzeugung zum Christentum übergetreten zu sein und seinen Glauben in Deutschland durch die regelmäßige Teilnahme an Gottesdiensten und Bibelstudium zu praktizieren. Der Kläger hat dem Gericht glaubhaft die Hintergründe seiner Hinwendung zum christlichen Glauben geschildert.

Bei der Befragung des Klägers durch das Gericht hat dieser in nachvollziehbarer Weise seinen persönlichen Weg zum christlichen Glauben dargelegt und dass er über die von einem aktiven Christen zu erwartenden Kenntnisse über den christlichen Glauben und innerkirchliche Abläufe verfügt. Er hat sich, nachdem er sich über einen längeren Prozess hin dem Christentum zugewandt hat, in einer evangelisch-freikirchlichen Gemeinde am 19.12.2009 taufen lassen und hat für das Gericht nachvollziehbar und glaubhaft ausgeführt, dass er regelmäßig die Gottesdienste dieser Gemeinde und, da er mittlerweile ausgesprochen gut deutsch spricht, einer anderen evangelischen Gemeinde besucht. Er kennt christliche Gebete und besitzt eine Bibel auf Persisch, in der er nach seinen Angaben regelmäßig liest. Über die Tatsache der Taufe hat eine Taufbescheinigung vorgelegen.

Ferner hat der Kläger eine Bescheinigung der New Life Church e.V. vorgelegt, dass er vor seiner Taufe einen sechswöchigen Glaubenskurs besucht und erfolgreich absolviert habe. Insgesamt besucht der Kläger nunmehr seit mehr als eineinhalb Jahren regelmäßig christliche Gottesdienste und nimmt am Gemeindeleben teil. Dies spricht in Verbindung mit seiner förmlichen Aufnahme in die evangelische Kirche dafür, dass er aus innerer Überzeugung zum christlichen Glauben übergetreten ist.

Dass die Hinwendung des Klägers zum christlichen Glauben in erster Linie über die New Life Church e.V. erfolgte, ist insbesondere im Hinblick darauf verständlich, dass in dieser Kirche stark missionarisch gearbeitet wird und sowohl der Glaubenskurs als auch die Gottesdienste in englischer und persischer Sprache abgehalten werden, zwei Sprachen, die der Kläger spricht. Seine persischen Sprachkenntnisse machen zudem deutlich, wie es möglich war, dass der erste Kontakt zur New Life Church e.V. über einen Iraner zustande gekommen ist. Dass der Besuch des Glaubenskurses und der Gottesdienste in D. für den Kläger möglich war und ist, obwohl er in A. wohnt und als Asylbewerber nur über geringe finanzielle Mittel verfügt, hat er ebenfalls plausibel darlegen können mit seinem Hinweis auf die ebenfalls plausibel erklärte kostenlose Mitfahrgelegenheit. Dass der Kläger in der letzten Zeit verstärkt Gottesdienste und Andachten in X. besucht, ist angesichts der räumlichen Nähe zu seiner Unterkunft und insbesondere auch deshalb einleuchtend, weil er auf Grund seiner erstaunlichen Sprachbegabung mittlerweile über ausgesprochen gute deutsche

Sprachkenntnisse verfügt, wie das Gericht in der mündlichen Verhandlung hat feststellen können, und daher ohne Schwierigkeiten deutschsprachigen Gottesdiensten u.a. folgen und sich am Gemeindeleben beteiligen kann.

Anhaltspunkte für innere Vorbehalte des Klägers sind nicht erkennbar. Auch § 28 Abs. 2 AsylVfG steht der Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft nicht entgegen.

Eine missbräuchliche Inanspruchnahme des Asylverfahrens, der § 28 Abs. 2 AsylVfG entgegenwirken soll, lässt sich nicht feststellen. Das Gericht geht im Hinblick auf den nunmehr nahezu anderthalbjährigen regelmäßigen Besuch von Gottesdiensten und unter Berücksichtigung des Ergebnisses seiner Befragung in der mündlichen Verhandlung davon aus, dass der Kläger, dem die christliche Religion schon durch die Religionszugehörigkeit seines Vaters im Irak nicht völlig fremd war, sich auf Grund einer ernstlichen Gewissensentscheidung und nicht lediglich aus asyltaktischen Gründen vom Islam abgewandt und dem Christentum zugewandt hat.

#### 4

#### **Die Zuteilung der Steueridentifikationsnummer nach §§ 139a, 139b AO verletzt nicht das Recht auf Religionsfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 GG.**

FG Köln, Urteil vom 7. Juli 2010 -2 K 3093/08, 3986/08<sup>1</sup>-

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob die Vergabe der Steueridentifikationsnummer verfassungsgemäß ist.

Der Klägerin wurde vom Beklagten unter der Bezeichnung „Persönliche Identifikationsnummer“ die steuerliche Identifikationsnummer X. zugeteilt. Diese Nummer wurde ihr mit Schreiben vom 31.7.2008 mitgeteilt. In dem Schreiben heißt es u.a. wörtlich:

„Sie [Anm.: die Steueridentifikationsnummer] wird für steuerliche Zwecke verwendet und ist lebenslang gültig. Sie werden daher gebeten, dieses Schreiben aufzubewahren, auch wenn Sie derzeit steuerlich nicht geführt werden. Bitte geben Sie Ihre Identifikationsnummer bei Anträgen, Erklärungen und Mitteilungen zur Einkommen-/Lohnsteuer gegenüber Finanzbehörden immer an. ... Beim Bundeszentralamt sind unter Ihrer Identifikationsnummer - nach den Angaben der für Sie im Regelfall zuständigen Meldebehörde - folgende Daten gespeichert: Familienname, Vornamen, Geschlecht, vollständige Adresse, Geburtstag und -ort.“ Insgesamt sieht die Mitteilung - je nach Gegebenheiten - folgende

<sup>1</sup> DStRE 2011, 240; EFG 2010, 1860; StE 2010, 661 (LS). Die Revision der Klägerin wurde zurückgewiesen; BFH, Urteil vom 18.1.2012 -II R 49/10- BFHE 235, 151.

Eintragungen vor: 1) Titel, Familienname; 2) Ehepartnername; 3) Lebenspartnerschaft; 4) Geburtsname; 5) Vornamen; 6) Geschlecht; 7) vollständige Adresse; 8) Geburtstag und -ort; 9) Geburtsstaat (bei Geburt im Ausland).“

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin, 1) den Beklagten zu verpflichten, die Steueridentifikationsnummer nach § 139a Abs. 1 AO sowie die dazu nach § 139b Abs. 3 AO und - soweit vorhanden - nach anderen Vorschriften bei ihm gespeicherten Daten zu löschen, 2) hilfsweise, der Klägerin eine Befreiung von der Steueridentifikationsnummer zu erteilen, soweit dies gesetzlich oder verfassungsrechtlich möglich ist,

Die Klägerin macht geltend, dass die Vergabe der Steueridentifikationsnummer aufgrund von § 139b AO rechtswidrig sei und sie, die Klägerin, in ihrem aus Art. 2 Abs. 1 iVm Art. 1 Abs. 1 GG abgeleiteten Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletze. Es liege auch ein Verstoß gegen die Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG) vor, da Personen nicht mehr nach ihren Namen, sondern nur nach der Steueridentifikationsnummer behördlich gesucht würden. Der Mensch werde dann wie „Ware“ behandelt. Schließlich sei ein Verstoß gegen die Religionsfreiheit (Art. 4 GG) gegeben: In der Bibel sei festgelegt, dass Gott den Menschen einen Namen gebe und keine Nummern. Auch sei dem Menschen die Annahme nur einer Nummer untersagt (vgl. Offenbarung des Johannes, Kap. 13, 16-18; 14, 9-11; 15, 2; 16, 2; 19, 20; 20, 4; 22, 19). Der Mensch als Gottes Geschöpf solle nicht wie eine Ware katalogisierbar sein (vgl. Offenbarung des Johannes, Kap. 18, 11, 13). Durch die Nummer werde seine Individualität als Gotteskind ausgelöscht. Er verliere sein ewiges Leben. Dabei sei es nach der Präambel des Grundgesetzes eine Verpflichtung aller Staatsgewalt, gerade in Verantwortung vor Gott dem Frieden zu dienen.

Das Finanzgericht weist die Klage ab.

### **Aus den Gründen:**

[46] Die Klage ist zulässig, jedoch unbegründet.

[47] A. Die Voraussetzungen der Zulässigkeit sind *erfüllt*. (*wird ausgeführt*)

B. Die Klage ist indes unbegründet.

[56] Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die Löschung der Steueridentifikationsnummer und der hierunter beim Beklagten gespeicherten Daten. Die Voraussetzungen eines öffentlich-rechtlichen Folgenbeseitigungsanspruchs, der einzigen in Betracht kommenden Rechtsgrundlage, sind nicht erfüllt.

[57] I. Der Folgenbeseitigungsanspruch ist auf die Beseitigung der unmittelbaren Folgen der Vollziehung des Verwaltungsaktes bzw. des Verwaltungshandelns gerichtet (vgl. BFH-Beschluss vom 18.11.2003 -VII B 277/03- BFH/NV

2004, 288; BVerwG-Urteil vom 19.7.1984 -3 C 81/82- BVerwGE 69, 366).Dieser setzt voraus, dass durch einen hoheitlichen Eingriff in ein subjektives Recht ein noch andauernder rechtswidriger Zustand geschaffen wird (BFH-Beschluss vom 18.11.2003 -VII B 277/03- aaO).

[58] Im Streitfall mangelt es an einem rechtswidrigen Zustand. Die Steueridentifikationsnummer wurde auf der Grundlage des § 139a AO zugeteilt, und die darunter erfolgte Speicherung der Daten basiert auf § 139b AO, dessen Voraussetzungen gewahrt sind.

[59] Die Klägerin fällt insbesondere auch in den Anwendungsbereich des § 139a Abs. 1 AO, der alle Steuerpflichtigen erfasst. Steuerpflichtiger iSd §§ 139a ff. AO ist gem. § 139a Abs. 2 AO jeder, der - wie die Klägerin - nach einem Steuergesetz steuerpflichtig ist. Die Steuerpflicht der Klägerin ergibt sich trotz ihrer Minderjährigkeit und Erwerbslosigkeit aus § 1 Abs. 1 EStG.

[60] Laut Mitteilungsschreiben des Beklagten vom 7.10.2008 wurden auch nur solche Daten gespeichert, die in § 139b Abs. 3 AO vorgesehen sind: der Familienname, der Vorname, das Geschlecht, die Adresse, der Geburtstag und -ort.

...

[62] II. Entgegen der Auffassung der Klägerin sind die Voraussetzungen des Folgenbeseitigungsanspruchs auch nicht deshalb erfüllt, weil §§ 139a, 139b AO gegen Grundrechte verstoßen würden. Der Senat hat diesbezüglich zwar erhebliche Zweifel. Dies entbindet ihn jedoch nicht von der Anwendung des Gesetzes. Er kann die Sache auch nicht dem Bundesverfassungsgericht im Wege eines konkreten Normenkontrollverfahrens nach Art. 100 Abs. 1 GG vorlegen. Denn die Einholung einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Verfassungsmäßigkeit gesetzlicher Vorschriften nach Art. 100 Abs. 1 GG setzt die Überzeugung des vorlegenden Gerichts von der Verfassungswidrigkeit der Norm voraus (vgl. BVerfG-Beschluss vom 14.10.2009 -2 BvL 3/08 u.a.- ZBR 2010, 165; vom 13.5.2009 -1 BvL 7/08- MMR 2009, 606; vom 8.9.2008 -2 BvL 6/03- HFR 2009, 72). Damit ist die volle Überzeugung gemeint. Soweit (lediglich) erhebliche Zweifel an der Verfassungswidrigkeit eines Gesetzes bestehen, ist die Vorlage an das Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 Abs. 1 GG unzulässig und die Norm anzuwenden.

[63] 1. Die Regelungen zur Steueridentifikationsnummer wurden durch das Zweite Gesetz zur Änderung steuerlicher Vorschriften (Steueränderungsgesetz 2003) vom 15.12.2003 (BStBl I 2003, 710) als 3. Unterabschnitt des 1. Abschnitts des 4. Teils der AO in die Abgabenordnung eingefügt. Dabei sieht § 139a Abs. 1 AO vor, dass der Beklagte, das Bundeszentralamt für Steuern, jedem Steuerpflichtigen zum Zwecke der eindeutigen Identifizierung in Besteuerungsverfahren ein einheitliches und dauerhaftes Merkmal (Identifikationsmerkmal) zuteilt,

das bei Anträgen, Erklärungen oder Mitteilungen gegenüber Finanzbehörden anzugeben ist. Dabei erhalten natürliche Personen eine Identifikationsnummer nach § 139b AO, die sog. Steueridentifikationsnummer. In § 139b AO sind Art und Umfang der Verwendung der Identifikationsmerkmale sowie die beim Bundeszentralamt für Steuern zu speichernden Daten geregelt. § 139d AO enthält ergänzend hierzu die Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung.

...

[66] 2. Für den Senat steht nicht zur vollen Überzeugung fest, dass die Zuteilung der Steueridentifikationsnummer nach § 139a Abs. 1 AO und die Speicherung von Daten hierunter nach § 139b AO nicht mit der Verfassung im Einklang steht, wenngleich er ganz erhebliche Zweifel hieran hat.

[67] Insoweit kommt insbesondere eine Verletzung des durch Art 2 Abs 1 iVm Art 1 Abs 1 GG geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrechts, insbesondere des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung in Betracht. Dabei ist von ganz besonderer Bedeutung, dass durch die Steueridentifikationsnummer alle Steuerpflichtigen iSd § 139a Abs. 2 AO, also letztlich alle in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Bürger, zentral durch den Staat erfasst werden und dass hierdurch die Möglichkeit geschaffen wird, durch entsprechende Erweiterungen der unter der Steueridentifikationsnummer zu speichernden Daten bzw. durch die Vernetzung verschiedener Datenpools, die auf der Steueridentifikationsnummer basieren könnten, einen großen zentralen Datenbestand zu schaffen, so dass sich in Zukunft möglicherweise auch die Gefahr der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen ergeben könnte.

*(Es folgen Ausführungen zum Schutzbereich der Norm, zum Eingriff und zu dessen verfassungsrechtlicher Rechtfertigung)*

[166] 3. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist durch die Zuteilung der Steueridentifikationsnummer nach §§ 139a, 139b AO nicht das Recht auf Religionsfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 GG verletzt. Diesbezüglich mangelt es an einem Eingriff. Denn entgegen der Auffassung der Klägerin wird ihr hierdurch nicht ihr christlicher Name abgesprochen. Ihr christlicher Name bleibt ihr erhalten und wird auch wie bisher verwendet. Die Steueridentifikationsnummer stellt lediglich ein behördeninternes Ordnungsmerkmal dar, keinesfalls ersetzt es jedoch den Namen. Dies zeigt sich auch daran, dass z.B. Steuerbescheide auch in Zukunft an Personen unter ihrem Namen zugestellt werden und nicht unter ihrer Steueridentifikationsnummer. Die Steueridentifikationsnummer wird sich auf dem Bescheid lediglich als behördeninternes Ordnungsmerkmal wiederfinden, so wie bislang die Steuernummer.

5

**Für die Zuordnung einer Einrichtung zur Kirche kommt es auf ihre Zugehörigkeit zur Kirchenverwaltung nicht entscheidend an; es genügt, wenn die Einrichtung der Kirche so nahe steht, dass sie teilhat an der Verwirklichung eines Stücks Auftrag der Kirche im Geist christlicher Religiosität im Einklang mit dem Bekenntnis der christlichen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der Kirche. Der Begriff der „karitativen Einrichtung“ in § 118 Abs. 2 BetrVG ist nach dem Selbstverständnis der Kirche zu bestimmen.**

**Aus dem Verhältnis von § 118 Abs. 2 BetrVG zu Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV folgt daneben noch die Notwendigkeit einer ausreichenden institutionellen Verbindung zwischen der durch Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV geschützten Religionsgemeinschaft und der Einrichtung. Diese setzt ein Mindestmaß an Ordnungs- und Verwaltungstätigkeit der Religionsgemeinschaft über die Einrichtung voraus.**

Art./§ 140 GG, 137 Abs. 3 WRV, 118 Abs. 2 BetrVG  
LAG Berlin, Beschluss vom 8. Juli 2010 -26 TaBV 843/10<sup>1</sup>-

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, dem Wahlvorstand die notwendigen Angaben zur Erstellung einer Wählerliste zu machen oder ob der Betrieb der Arbeitgeberin ganz oder teilweise als karitative Einrichtung vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes nach § 118 Abs. 2 BetrVG ausgenommen ist.

Die Arbeitgeberin betreibt sieben organisatorisch zusammengefasste Rettungswachen im Landkreis P.-M., wobei unter den Beteiligten der Grad der Selbständigkeit des Verbundes in der Struktur der Arbeitgeberin umstritten ist. Die Rettungswachen in J. und N. übernahm die Arbeitgeberin zum 1.1.2009 von der D. Rettungsdienst P.-M. gGmbH. Dort war ein Betriebsrat gebildet. Dieser bestellte am 26.1.2009 den Wahlvorstand, bestehend aus fünf Mitgliedern, und zwei Ersatzmitglieder. Inzwischen sind hiervon noch drei Personen verblieben. Der Wahlvorstand konstituierte sich am 1.2.2009. In der Folge forderte er die Arbeitgeberin auf, „eine Wählerliste ... zu erstellen und an ihn herauszugeben“. Die Arbeitgeberin übersandte eine - allerdings nicht mit Vornamen und Geburtsdaten versehene - Personalliste. Eine Bitte des Wahlvorstands um Ergänzung erwiderte die Arbeitgeberin mit der Aufforderung, die Wahlvorbereitungen einzustellen.

---

<sup>1</sup> Auszug aus den amtl. Leitsätzen. KuR 2010, 284 (LS).

Die Arbeitgeberin ist eine gemeinnützige Gesellschaft. Der Gesellschaftszweck und die angestrebte Art seiner Umsetzung sind in dem Gesellschaftsvertrag unter § 2 wie folgt angegeben:

„Gesellschaftszweck ist die Unterstützung hilfsbedürftiger Personen im Bewusstsein der Tradition christlicher Nächstenliebe, der die Johanniter seit Jahrhunderten verpflichtet sind.“

Die Gesellschaft verwirklicht diesen Zweck insbesondere durch Notfallrettung, Kranken- und Behindertentransport ... usw. sowie andere Hilfs- und Betreuungsleistungen im karitativen Bereich in den Bundesländern Berlin und Brandenburg.“

Alleingesellschafter der Arbeitgeberin ist der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. (JUH). Nach § 3 Abs. 5 des Gesellschaftsvertrages fällt ihm bei Auflösung der Arbeitgeberin deren Gesellschaftsvermögen zu. Der JUH e.V. gehört als Fachverband dem Diakonischen Werk der EKD an. Das Diakonische Werk der EKD ist der Dachverband der Diakonischen Werke der Gliedkirchen. Der JUH e.V. ist ein Ordenswerk des Johanniterordens. 1947 bescheinigte der damalige Ratsvorsitzende der EKD, Landesbischof W., dem Johanniterorden in einem Schutzbrief die Zugehörigkeit zur EKD.

§ 1.1 der Satzung der JUH e.V. lautet:

„Die Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. (JUH) ist ein Ordenswerk der Balley Brandenburg des Ritterlichen Ordens St. Johannis vom Spital zu Jerusalem (im Folgenden ‚Der Johanniterorden‘ genannt). Die JUH ist daher an die Weisungen des Herrenmeisters des Johanniterordens gebunden.“

Nach § 2 der Satzung ist Aufgabe der JUH der Dienst am Nächsten, wozu nach § 2.1 Nr. 2 u.a. der Rettungsdienst (Notfallrettung und Krankentransport) gehört. Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen, das der J. e.V. zur Erfüllung seiner Aufgaben auf der Grundlage von Nr. 2.5 seiner Satzung gegründet hat. Organe des JUH e.V. sind die Delegiertenversammlung, das Präsidium und der Bundesvorstand. Das Präsidium setzt sich aus dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und weiteren Mitgliedern zusammen. Präsident und Vizepräsident müssen nach § 10.2 der Satzung Mitglieder des Johanniterordens sein. Die Mehrheit der Mitglieder des Bundesvorstands, der die JUH unter eigener Verantwortung führt, müssen nach § 11.1 der Satzung Mitglieder des Johanniterordens sein. Zur Vertretung sind nach § 11.2 der Satzung jeweils zwei Mitglieder nur gemeinschaftlich befugt. Der Geschäftsführer der Arbeitgeberin ist Ordensritter des Johanniterordens. Die Formulararbeitsverträge der Arbeitgeberin sehen einen Vorspann vor, in dem es u.a. heißt:

„Diakonie ist Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche, deren Aufgabe dem Dienst am Nächsten im Bewusstsein der Tradition christlicher Nächstenliebe die Jo-

hanniter-Dienste Berlin/Brandenburg gGmbH verpflichtet ist. Von allen Mitarbeitern wird deshalb erwartet, dass sie ihren Dienst in Anerkennung dieser Zielsetzung leisten.“

Nicht mit allen Mitarbeitern sind bereits entsprechende Verträge geschlossen. Bei der Arbeitgeberin ist inzwischen (2009) für alle Belegschaftsmitglieder eine Mitarbeitervertretung gebildet. Die Arbeitgeberin ist nicht Mitglied des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz.

Auf der Homepage der EKD findet sich folgende Pressemitteilung vom 28.6.2010:

„Markschies zum Beauftragten für den Johanniterorden berufen  
Berliner Kirchenhistoriker übernimmt weitere Aufgabe für die EKD  
28. Juni 2010

Der Berliner Kirchenhistoriker Christoph Markschies, der seit Jahren als Mitglied dem Johanniterorden angehört, ist der erste Beauftragte des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) für die Verbindung zum Johanniterorden.

Mit der Beauftragung des Präsidenten der Humboldtuniversität zu Berlin, der seit Februar dieses Jahres auch der Kammer für Theologie der EKD vorsitzt, entsprach der Rat der EKD dem Wunsch der Johanniter zu einer stärkeren Verdeutlichung der Verbindung zwischen der evangelischen Kirche und dem Orden.

Das Verhältnis zwischen Johanniterorden und EKD ist bis heute auf der Grundlage des Schutzbriefes aus dem Jahre 1947 geregelt. Um die enge Verbindung zu dokumentieren, wurde von der Kirche vorgeschlagen, das Amt eines Beauftragten des Rates der EKD für den Johanniterorden einzuführen. Im Zusammenhang mit einer neuen Aufmerksamkeit der Kirche für evangelische Kommunitäten, die unter anderem in der Veröffentlichung des EKD-Textes 88 ‚Verbindlich leben‘ im Jahre 2007 Ausdruck gewann, und einem starken Interesse des Johanniterordens für seine evangelischen Wurzeln hat ein Annäherungsprozess eingesetzt, der die schon immer bestehende Verwurzelung des Ordens im Protestantismus im Raum der EKD neu in den Blick genommen hat.

Christoph Markschies wird den Johanniterorden daher besonders in seinen geistigen und geistlichen Fragen und Perspektiven begleiten, aber auch das inhaltliche Gespräch im Blick auf manche historisch gewachsenen Besonderheiten des Ordens suchen. Seine Ernennung als Verbindungsmann zum Johanniterorden soll die Zugehörigkeit des Ordens zur evangelischen Kirche unterstreichen.

Hannover, 28. Juni 2010 Pressestelle der EKD“

Der Wahlvorstand hat die Ansicht vertreten, die Rettungswachen stellten für sich genommen einen selbständigen Betrieb unter einheitlicher Leitung dar, der nicht unter § 18 Abs. 2 BetrVG falle. Es handele sich nicht um den Betrieb einer Religionsgemeinschaft. Es fehle an der notwendigen Einflussmöglichkeit des Ordens, da nur Präsident und Vizepräsident des Präsidiums des JUH e.V. Mitglieder des Johanniterordens sein müssen und es bei den Landesvorständen sogar ausreiche, wenn eines von zwei oder drei Mitgliedern dem Orden angehöre. Die fehlende institutionelle und personelle Verbindung zur Kirche lasse sich auch daran erkennen, dass weder der Geschäftsführer noch leitende Angestellte

der Arbeitgeberin nach deren Gesellschaftsvertrag Mitglieder der ev. Kirche sein müssten. Auch eine Änderung des Gesellschaftsvertrages bedürfe nicht ausdrücklich der Zustimmung der ev. Kirche. Soweit in dem Gesellschaftsvertrag der Arbeitgeberin auf die Tradition der christlichen Nächstenliebe Bezug genommen werde, sei damit nicht die Arbeitgeberin, sondern der Johanniterorden gemeint. Ein „Krankentransportrettungsdienst“ könne auch außerhalb eines Tendenzbetriebes geführt werden. Es handele bei den Aufgaben des Rettungsdienstes um im Rettungsdienstgesetz des Landes Brandenburg geregelte hoheitliche Aufgaben, die mit der Verbreitung des christlichen Glaubens letztlich nichts zu tun hätten.

Der Wahlvorstand hat beantragt, die Arbeitgeberin zu verpflichten, an ihn eine Wählerliste gem. § 2 Wahlordnung zum BetrVG unter Benennung sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Rettungswachen B., B., D., J., N., T. und Z. unter Angabe von Familiennamen und Vornamen, Eintrittsdatum in das Unternehmen der Arbeitgeberin und Geburtsdatum herauszugeben.

Die Arbeitgeberin hat im Wesentlichen folgendes geltend gemacht: Mangels eines Übergangsmandats des Betriebsrats sei der Wahlvorstand bereits nicht wirksam bestellt worden. Sie hat sich darauf berufen, einen Betrieb iSd § 118 Abs. 2 BetrVG zu führen. Aufgrund der personellen, satzungsmäßig abgesicherten Verflechtungen - insbesondere auch durch das Weisungsrecht des Herrenmeisters - sei der Einfluss der ev. Kirche gesichert. Sie hat behauptet, ihre Prokuristen gehörten einer christlichen Kirche an. Mangels der notwendigen Leitungsbefugnisse des Mitarbeiters R. handele es sich bei den Rettungswachen auch nicht um einen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

Das ArbG Potsdam (Beschluss vom 21.10.2009 -6 BV 54/09- n.v.) hat den Antrag zurückgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass die Voraussetzungen des § 118 Abs. 2 BetrVG erfüllt seien. Durch die personelle Verflechtung mit dem Johanniterorden und den Umstand, dass der JHU e.V. alleiniger Gesellschafter der Arbeitgeberin ist, sei die inhaltliche Einflussmöglichkeit der christlichen Glaubensgemeinschaft ausreichend abgesichert und damit auch die Durchsetzung des Gesellschaftszwecks, nämlich die Unterstützung hilfsbedürftiger Personen im Bewusstsein der Tradition christlicher Nächstenliebe.

Zur Begründung seiner hierauf erhobenen Beschwerde trägt der Wahlvorstand vor, es fehle gerade eine über die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk hinausgehende dauerhafte Verflechtung zwischen JUH e.V. und Johanniterorden. Selbst die Zugehörigkeit der Leitungsebene zu einer christlichen Kirche sei nicht ausreichend. Ein religiöses Bekenntnis im Sinne des Gesellschaftszwecks sei in der Mehrzahl der Arbeitsverträge der Rettungsdienstmitarbeiter nicht zu finden, zumal auch die kirchlichen Arbeitsbedingungen keine Anwendung

fänden. Bei der Frage, ob eine karitative Einrichtung iSd § 118 Abs. 2 BetrVG vorliege, müsse äußerst restriktiv vorgegangen werden. Voraussetzung sei eine tatsächliche Prägung der Einrichtung im Sinne der Religionsgemeinschaft, die sich auch im Organisatorischen niederschlagen müsse. Der Vollzug des Rettungsdienstes stelle kein Mittel der Glaubensverwirklichung der ev. Kirche dar. Die Rettungsdienstaufgaben würden weder mit Rücksicht auf die religiösen und sittlichen Verpflichtungen oder Bedürfnisse der jeweils versorgten Menschen getätigt, noch biete die Arbeitgeberin über die den Landkreisen obliegenden Pflichtaufgaben hinausgehende sakramentale Hilfe an. Es obliege nicht allein der Kirche zu bestimmen, welche Tätigkeiten nach ihrem Selbstverständnis als karitativ einzustufen seien. Hier gehe es nicht um karitative Aufgaben im Sinne des selbstlosen Dienstes an Hilfebedürftigen und Unterprivilegierten. Die Arbeitgeberin versuche sich unter Vermeidung der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk den Verpflichtungen eines christlichen Arbeitgebers zu entziehen und zugleich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu vermeiden. Außerdem trägt er ergänzend zur angeblichen Eigenständigkeit des Bereichs „Rettungswachen“ bei der Arbeitgeberin vor. In einem einen Tag vor dem zweiten Anhörungstermin bei Gericht eingegangenen Schriftsatz bestreitet der Wahlvorstand nun zudem die heutige Zugehörigkeit des Johanniterordens zur ev. Kirche mit Nichtwissen.

Die Arbeitgeberin bezweifelt bereits die Aktivlegitimation des Wahlvorstandes, zumal ein Übergangsmandat des Betriebsrats lange erloschen und bis heute eine Wahl nicht eingeleitet worden sei. Das christliche Motiv der Nächstenliebe stehe nach der Satzung hinter allen satzungsmäßigen Aufgaben. Auf allen Ebenen des JUH e.V. seien ehrenamtlich Pfarrer tätig, was der Wahlvorstand nicht bestreitet. Das Leitbild des JUH e.V. und des Johanniterordens entspreche weiterhin folgender Aussage des Bruders G. aus dem Jahr 1120, was insoweit unter den Beteiligten nicht streitig ist: „Unsere Bruderschaft wird unvergänglich sein, weil der Boden, auf dem diese Pflanze wurzelt, das Elend der Welt ist, und weil, so Gott will, es immer Menschen geben wird, die daran arbeiten wollen, dieses Leid geringer, dieses Elend erträglicher zu machen.“

Das Landesarbeitsgericht weist die Beschwerde zurück.

### **Aus den Gründen:**

[30] Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Bedenken gegen die Zulässigkeit der Beschwerde ergeben sich auch nicht daraus, dass es um Rechte des Wahlvorstandes geht und schon die Frage der Wirksamkeit seiner Bestellung im Streit steht.

Es ist allerdings fraglich, ob ein Übergangsmandat eines Betriebsrats bei einem Übergang in Einrichtungen einer Religionsgemeinschaft besteht. Jedenfalls kollidiert die Umsetzungspflicht des Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 4 der Betriebsübergangsrichtlinie mit der in Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV den Kirche zugestanden Selbstverwaltungsgarantie (Handkommentar-BetrVG/Düwell, § 21a Rn. 44 mwN), die die Befugnis zur eigenen Gestaltung der Ordnung der Arbeitnehmerbeteiligung einschließt (vgl. BVerfG 11.12.1977 -2 BvR 209/76- AP Nr. 1 zu Art. 140 GG, KirchE 16, 189). Gegenstand des Streits ist hier aber gerade die Frage, ob die Voraussetzungen des § 118 Abs. 2 BetrVG vorliegen, d.h. ob es sich bei dem Rettungsdienst der Arbeitgeberin um eine karitative Einrichtung einer Religionsgemeinschaft handelt sowie ob dem Wahlvorstand das hier verfolgte Antragsrecht zusteht und/oder ob er es verloren hat oder nicht. Für das Verfahren, in dem über seinen Bestand bzw. den Bestand oder Fortbestand des von ihm geltend gemachten Rechtes gestritten wird, ist vom Bestand des Wahlvorstandes auszugehen. Das entspricht dem allgemeinen prozessualen Grundsatz, dass eine Person, deren Beteiligung an einem Verfahren streitig ist, hinsichtlich dieses Streits als Beteiligte gilt (vgl. BAG 25.8.1981 -1 ABR 61/79- AP Nr. 2 zu § 83 ArbGG 1979, zu B I 2 b der Gründe). Der Wahlvorstand ist im Übrigen grundsätzlich auch nach dem Erlöschen seines Amtes berechtigt, Beschwerde gegen einen zu seinen Ungunsten ergangenen Beschluss einzulegen (vgl. BAG 25.8.1981 -1 ABR 61/79- AP Nr. 2 zu § 83 ArbGG 1979, zu B I 1 der Gründe).

[31] III. Die Beschwerde ist aber unbegründet. Der Antrag ist zulässig, aber unbegründet.

[32] 1. Der Antrag des Wahlvorstandes ist zulässig.

[33] a) Der Wahlvorstand ist im vorliegenden Verfahren beteiligtenfähige Stelle iSd § 10 ArbGG und als Antragsteller Beteiligter. Zu den Aufgaben des Wahlvorstandes gehört auch die Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens zur Klärung der Fragen, ob er von dem Arbeitgeber die für die Erstellung der Wählerliste notwendigen Angaben verlangen kann und ob die Voraussetzungen für die Durchführung einer Betriebsratswahl gegeben sind, ggf. auch, ob er überhaupt wirksam bestellt worden ist. Ob die vom Wahlvorstand in Anspruch genommenen betriebsverfassungsrechtlichen Rechte gegeben sind, ist eine Frage der Begründetheit des Antrages, nicht eine solche der Beteiligtenfähigkeit.

[34] b) Der Wahlvorstand ist auch antragsbefugt. Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ist ein Beteiligter antragsbefugt, wenn er eigene Rechte geltend macht. Die Antragsbefugnis ist nach den Regeln über die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens zu bestimmen (§ 81 Abs. 1 ArbGG). Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis nur gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betrof-

fen sein kann. Dies ist regelmäßig nur der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht (vgl. BAG 18.4.2007 -7 ABR 30/06- AP Nr. 1 zu § 18 EBRG, NZA 2007, 1375, EzA § 82 ArbGG 1979 Nr. 2, zu B II 3 b aa der Gründe). Hier beruft sich der Wahlvorstand auf sein Recht aus § 2 Abs. 2 der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung 2001), wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Wahlvorstand die für die Erstellung der Wählerliste notwendigen Auskünfte zu erteilen.

[35] 2. Der Antrag ist aber unbegründet.

[36] a) Nach § 118 Abs. 2 BetrVG findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und deren karitative und erzieherische Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform. Dies beruht auf dem den Religionsgemeinschaften durch Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleisteten Recht, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten. Der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes hat mit dieser Vorschrift dem den Religionsgemeinschaften verfassungsmäßig garantierten Freiheitsraum Rechnung getragen, der sie berechtigt, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Zu diesen Angelegenheiten gehört auch das Recht, Vertretungsorgane entsprechend dem Charakter der Religionsgemeinschaften für die bei ihr tätigen Arbeitnehmer einzurichten und zu gestalten. Das Betriebsverfassungsgesetz nimmt daher mit der Regelung in § 118 Abs. 2 BetrVG auf das verfassungsrechtliche Gebot aus Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV Rücksicht. Unter § 118 Abs. 2 BetrVG fallen daher nicht nur die organisierte Kirche und ihre rechtlich selbständigen Teile, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn die Einrichtung nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihren Aufgaben entsprechend berufen ist, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen. Die verfassungsrechtlich garantierte Freiheit der Kirche im Staat schließt es ein, dass sich die Kirche zur Erfüllung ihres Auftrags auch der Organisationsformen des staatlichen Rechts bedienen kann, ohne dass dadurch die Zugehörigkeit der auf dieser Rechtsgrundlage begründeten Einrichtungen zur Kirche aufgehoben würde (vgl. BAG 5.12.2007 -7 ABR 72/06- AP Nr. 82 zu § 118 BetrVG 1972, NZA 2008, 653, EzA § 118 BetrVG 2001 Nr. 8, zu C I 1 der Gründe, KirchE 50, 381).

[37] Die von der Verfassung gewährte selbständige Regelungs- und Verwaltungsbefugnis der Kirche erstreckt sich nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch auf ihre „Vereinigungen, die sich nicht die allseitige, sondern nur die partielle Pflege des religiösen oder weltanschaulichen Lebens ihrer Mitglieder zum Ziel gesetzt haben. Voraussetzung ist aber, dass der Zweck der Vereinigung gerade auf die Erreichung eines solchen Zieles gerichtet ist. Das gilt ohne weiteres für organisatorisch oder institutionell mit Kirche verbundene