



23.10.2014

Wichtige neue Entscheidung

Sonderkündigungsschutz: Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung während der Elternzeit

§ 18 BEEG, Art. 4, Art. 6, Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV, Art. 8, Art. 9, Art. 11 EMRK

Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung während der Elternzeit
Wiederverheiratung eines katholischen Kirchenmusikers

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 08.10.2014, Az. 12 ZB 13.1087

Leitsätze:

1. Die nur ausnahmsweise in Betracht kommende Annahme eines besonderen Falls, der die Aufhebung des Kündigungsverbots nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG während der Elternzeit rechtfertigt, erfordert auch bei einem hinreichend schweren Verstoß des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten eine Abwägung zwischen seinem Interesse an der Aufrechterhaltung des Kündigungsverbots und dem Interesse des Arbeitgebers an einer Kündigung vor Ablauf der Elternzeit.

Hinweis: Diese Entscheidung wird gleichzeitig auf unserer Internetseite eingestellt.

www.landesanwaltschaft.bayern.de

2. Dies gilt auch dann, wenn der hinreichend schwere Pflichtenverstoß des Arbeitnehmers sich nach dem in Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht richtet.

Hinweis:

Die sehr instruktive Entscheidung liegt auf der Linie Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts - BVerfG, B.v. 4.6.1985 – 2 BvR 1718/83 u.a. – BVerfGE 70, 138. Die Arbeitsgerichte oder – wie im Fall der Aufhebung des Kündigungsverbots nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG – die Verwaltungsgerichte (vgl. OLG Düsseldorf, U.v.17.10.1991 – 18 U 78/91 – NVwZ 1992, 96 zu § 18 BErzGG als Vorgängerregelung von § 18 BEEG; VG Augsburg, U.v.19.6.2012 – Au 3 K 12.266 – juris Rn. 23) haben die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung einzelner Loyalitätsanforderungen zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirche anerkennt, hierüber selbst zu befinden.

Weiter zu prüfen ist dann jedoch, ob angesichts der Umstände des Einzelfalls die Aufrechterhaltung des Kündigungsverbots während der Elternzeit dem Arbeitgeber zumutbar ist. Erst wenn dies bejaht werden kann, liegt ein „besonderer Fall“ im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG vor, der ebenfalls nicht automatisch zur Suspendierung des Kündigungsverbots führt, sondern der Aufsichtsbehörde zunächst Raum für eine Ermessensentscheidung über die Zulassung der Kündigung eröffnet. Vorliegend waren diese Anforderungen nicht erfüllt. Der Kirchenmusiker übte seine Tätigkeit während der Elternzeit nicht aus, das Aufrechterhalten des Kündigungsverbots war daher zumutbar.

Dr. Pfäuser
Oberlandesanwalt

12 ZB 13.1087
RO 9 K 13.212

*Großes Staats-
wappen*

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof

In der Verwaltungsstreitsache

***** ** *****

- Kläger -

bevollmächtigt:

Rechtsanwälte *****
***** ** *****

gegen

Freistaat Bayern,

vertreten durch:

Landesanwaltschaft Bayern,
Ludwigstr. 23, 80539 München,

- Beklagter -

beigeladen:

Katholische Kirchenstiftung *** *****
vertreten durch den Kirchenverwaltungsvorstand,
***** ** *****

bevollmächtigt:

Rechtsanwälte *** *****
***** ** *****

wegen

Zulassung einer außerordentlichen Kündigung nach § 18 BEEG;
hier: Antrag der Beigeladenen auf Zulassung der Berufung gegen das Urteil des

Bayerischen Verwaltungsgerichts Regensburg vom 9. April 2013,

erlässt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof, 12. Senat,
durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgerichtshof Dr. Mayer,
den Richter am Verwaltungsgerichtshof Kurzidem,
die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Häberlein

ohne mündliche Verhandlung am **8. Oktober 2014**
folgenden

Beschluss:

- I. Der Antrag auf Zulassung der Berufung wird abgelehnt.
- II. Die Beigeladene trägt die Kosten des Zulassungsverfahrens.
- III. Der Streitwert wird für das Zulassungsverfahren auf 5.000 EUR festgesetzt.

Gründe:

I.

- 1 Die Beteiligten streiten über die Zulassung der außerordentlichen Kündigung des Klägers während der Elternzeit.
- 2 Der 1958 geborene Kläger ist katholischer Kirchenmusiker und steht seit 1981 im Dienst der Beigeladenen, der katholischen Kirchenstiftung St. J. in S.. 1979 heiratete er – auch kirchlich – seine erste Ehefrau. Aus dieser Ehe gingen drei mittlerweile volljährige Kinder hervor. Nach Bekanntwerden einer außerehelichen Beziehung zu einer zum damaligen Zeitpunkt 16-jährigen Schülerin mahnte ihn die Beigeladene im März 2000 ab. Gleichwohl setzte der Kläger diese Beziehung fort, ohne dass weitere arbeitsrechtliche Schritte folgten. 2001 ließ er sich von seiner Ehefrau scheiden. Seit 2009 besitzen er und seine Lebensgefährtin einen gemeinsamen Wohnsitz. Aus dieser Beziehung ging ein am 12. Oktober 2009 geborenes Kind hervor, für dessen Erziehung der Kläger zunächst bis einschließlich 31. Dezember 2011 Elternzeit in Anspruch nahm, die er später bis 31. Mai 2012 verlängerte. Am 18. April 2012 wurde ein weiteres Kind des Klägers geboren und in der Folge die Elternzeit nochmals bis 30. April 2014 verlängert. Bereits am 25. Mai 2010 hatte der Kläger seine Lebensgefährtin standesamtlich in W.-K. geheiratet und eine Kopie der Heiratsurkunde am

8. Juni 2010 an die Finanzkammer der Diözese R. geschickt. Demgegenüber trug die Beigeladene vor, die Heiratsurkunde am 27. November 2010 vom Kläger per Telefax erhalten zu haben. Neben seiner Tätigkeit für die Beigeladene war der Kläger als Kirchenmusiker bei einer weiteren Kirchenstiftung angestellt. Dieses Arbeitsverhältnis wurde zwischenzeitlich im Zuge einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung aufgelöst. Darüber hinaus betreibt der Kläger einen Internethandel mit Musikinstrumenten.

- 3 Am 3. Dezember 2010 beantragte die Beigeladene beim Beklagten die Genehmigung der außerordentlichen Kündigung während der Elternzeit nach § 18 Abs. 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG). Sie führte zur Begründung aus, dass es sich bei der standesamtlichen Wiederverheiratung des Klägers um einen schwer wiegenden Loyalitätsverstoß nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung – GrO) handle. Die Grundordnung gelte für alle kirchlichen Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen der Diözese R.. Gemäß Art. 5 Abs. 2 GrO müsse wegen eines Verstoßes gegen die Loyalitätsobliegenheiten, nämlich das Eingehen einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der katholischen Kirche ungültigen Ehe, die Kündigung des Klägers aus kirchenspezifischen Gründen erfolgen.
- 4 In der Folge genehmigte der Beklagte mit Bescheid vom 17. August 2011 die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Ansicht des zuständigen Gewerbeaufsichtsamts N. lag ein „besonderer Fall“ im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG vor, der nach Ausübung des dem Amt eingeräumten Ermessens die Zulassung der außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem geschützten Arbeitnehmer rechtfertigt. Die Annahme eines „besonderen Falls“ verlange, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, nach denen das vom Gesetzgeber grundsätzlich als vorrangig bewertete Interesse des geschützten Arbeitnehmers am Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses gegenüber den Interessen des Arbeitsgebers zurücktrete. Anders als ein säkularer Arbeitgeber besitze der kirchliche Arbeitgeber das Recht, von seinen Funktionsträgern die Einhaltung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre zu verlangen. Hierzu rechne das Gebot, keine dem kirchlichen Glaubensverständnis widersprechende Ehe einzugehen. Dieses Gebot habe der Kläger nicht beachtet, indem er nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau im Mai 2010 erneut standesamtlich eine Ehe geschlossen habe. Nach dem Verständnis der katholischen Kirche könne er deshalb nicht mehr als Mitarbeiter des liturgischen Dienstes und damit als kirchlicher Funktionsträger weiterbeschäftigt werden. Das Gewerbeaufsichtsamt N. sei – ebenso wie die Arbeitsgerichte – bei seiner

Bewertung der persönlichen Lebensführung des geschützten Arbeitnehmers an die kirchlichen Verhaltensmaßstäbe und Glaubensgrundsätze gebunden. Es liege daher im vorliegenden Fall ein personenbedingter Kündigungsgrund vor, der einer Weiterbeschäftigung des Klägers im liturgischen Kirchendienst entgegenstehe und in Ermangelung anderer möglicher bzw. zumutbarer Beschäftigungsalternativen die Annahme eines „besonderen Falls“ rechtfertige. Gründe in seiner Person, seinem Interesse an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses trotz Vorliegens eines „besonderen Falls“ den Vorrang vor dem Kündigungsinteresse des Arbeitgebers einzuräumen, lägen nicht vor.

- 5 In der Folge kündigte die Beigeladene dem Kläger am 19. August 2011 außerordentlich, hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit bis 31. März 2012. Die hiergegen eingereichte Kündigungsschutzklage hatte erstinstanzlich Erfolg. Mit Urteil vom 15. Mai 2012 stellte das Arbeitsgericht Weiden (Az.: 1 Ca 1125/11) fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beigeladenen durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Die Kündigung sei nicht aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB erfolgt. Nach dieser Bestimmung könne ein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden könne. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei dabei zunächst zu prüfen, ob das Verhalten des Arbeitnehmers unter Außerachtlassung der besonderen Umstände des Einzelfalls als „Kündigungsgrund an sich“ in Frage komme. Sofern dies bejaht werde, müsse auf einer zweiten Stufe geprüft werden, ob im konkreten Einzelfall dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung jedenfalls bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zugemutet werden könne. Bei der Prüfung des „wichtigen Grundes an sich“ seien die kirchenrechtlichen Vorgaben zugrunde zu legen. Insoweit habe der Kläger gemäß Art. 5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO durch das Eingehen einer – im kirchlichen Sinne – ungültigen Ehe einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß begangen. Im Rahmen der auf der zweiten Prüfungsstufe erforderlichen umfassenden Abwägung der wechselseitigen Interessen könne indes die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht festgestellt werden. So falle der Kläger nicht unter den Personenkreis des Art. 5 Abs. 3 GrO, bei dem aufgrund der besonderen Nähe zum Verkündigungsauftrag eine Weiterbeschäftigung als unzumutbar anzusehen sei. Für sonstige kirchliche Mitarbeiter hänge nach Art. 5 Abs. 4 GrO die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab. Schließlich sei nach Art. 5 Abs. 5 GrO zu berücksichtigen, ob die Wiederverheiratung unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche

beeinträchtigenden Umständen geschlossen worden sei. Zwar weise die Tätigkeit des Klägers als Kirchenmusiker eine erhebliche Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag auf. Seine Wiederverheiratung eigne sich auch grundsätzlich dazu, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Indes seien nach der Aktenlage keine Tatsachen erkennbar, aus denen auf ein öffentliches Ärgernis erregende Umstände der Wiederverheiratung geschlossen werden könne. Über die gegen dieses arbeitsgerichtliche Urteil von der Beigeladenen eingelegte Berufung ist bislang nicht entschieden.

- 6 Gegen den Bescheid des Beklagten ließ der Kläger am 9. September 2011 Klage zum Verwaltungsgericht Regensburg erheben. Die Zustimmung zu seiner außerordentlichen Kündigung hätte der Beklagte schon deshalb nicht erteilen dürfen, weil sich bereits die Kündigung als rechtswidrig darstelle. Darüber hinaus liege auch kein „besonderer Fall“ im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG vor. Schon Art. 5 Abs. 4 GrO sehe eine Berücksichtigung der Einzelfallumstände und eine Abwägung mit dem Recht des Mitarbeiters auf Achtung seines Privatlebens und seines Interesses am Erhalt des Arbeitsplatzes vor. Zum Personenkreis des Art. 5 Abs. 3 GrO, d.h. zu denjenigen Mitarbeitern, die pastorale, katechetische oder leitende Tätigkeiten ausüben, rechne der Kläger als Kirchenmusiker nicht. Ebenso müsse nach der einschlägigen Rechtsprechung des EGMR (U.v. 23.9.2010 – 1620/03 Schüth ./ Bundesrepublik Deutschland – EuGRZ 2010, 560 ff.) das Recht des Klägers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens nach Art. 8 EMRK beachtet werden. Weiter verstoße die Zustimmung zur Kündigung auch gegen Art. 2 Abs. 1 GG und gegen Art. 7 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Schließlich erweise sich die Zulassung der außerordentlichen Kündigung als unverhältnismäßig und unbillig. So habe die nach Art. 5 Abs. 1 GrO gebotene Beratung erst am 10. März 2011 stattgefunden. Ferner habe die Beigeladene die außereheliche Beziehung des Klägers, aus der ein Kind hervorgegangen sei, nicht als außerordentlichen Kündigungsgrund angesehen, die anschließende Wiederverheiratung, die der sozialen Absicherung der Familie gedient habe, hingegen schon. Die Kündigung sei auch deshalb unverhältnismäßig, da der Kläger während der Elternzeit nicht öffentlich als Kirchenmusiker in Erscheinung trete. Er übe seine Tätigkeit derzeit nicht aus und trete nicht öffentlich auf. Ein Schaden entstehe für den kirchlichen Arbeitgeber während der Elternzeit somit nicht.
- 7 Mit Urteil vom 9. April 2013 hob das Verwaltungsgericht den Bescheid des Beklagten vom 17. August 2011 auf. Streitgegenstand bilde allein der angefochtene Zulassungsbescheid. Soweit die Beigeladene im Lauf des Verfahrens weitere Kündigungsgründe nachgeschoben habe, blieben diese außer Betracht, da sie nicht Gegenstand der Zulassungsentscheidung geworden seien. Angesichts der spezifischen

Umstände des Lebenssachverhalts rechtfertige das Verhalten des Klägers (Wieder-
verheiratung nach Scheidung) keine Durchbrechung des Kündigungsverbots des
§ 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG. Ein besonderer Fall im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2
BEEG liege nicht vor. Bei der Entscheidung über eine Zulassung der Kündigung sei
– auch im Hinblick auf die einschlägige Rechtsprechung des EGMR – eine Ab-
wägungsentscheidung zwischen der Bedeutung der sofortigen Beendigung des Ar-
beitsverhältnisses für das kirchliche Selbstbestimmungsrecht einerseits und dem
Recht des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens anderer-
seits zu treffen und dabei auch der Schutzzweck des Kündigungsverbots des § 18
Abs. 1 Satz 1 BEEG maßgeblich zu berücksichtigen. Diese Abwägung gehe im vor-
liegenden Fall zugunsten des Klägers aus.

- 8 Gegen das verwaltungsgerichtliche Urteil stellte die Beigeladene Antrag auf Zu-
lassung der Berufung und machte ernstliche Zweifel an der Richtigkeit der Entschei-
dung, besondere tatsächliche und rechtliche Schwierigkeiten, die grundsätzliche Be-
deutung der Rechtssache sowie die Abweichung von einer Entscheidung des Ober-
verwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (U.v. 26.11.2008 – 12 A 2552/07 – KirchE
52, 279 ff.) geltend. Der Kläger verteidigt das angefochtene Urteil. Der Beklagte stell-
te im Berufungszulassungsverfahren keinen Antrag.
- 9 Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die dem Senat vor-
liegenden Gerichts- und Behördenakten verwiesen.

II.

- 10 Der zulässige Antrag der Beigeladenen ist unbegründet, da die innerhalb der Be-
gründungsfrist geltend gemachten Zulassungsgründe, auf deren Prüfung der Senat
nach § 124a Abs. 5 Satz 2 VwGO beschränkt ist, nicht eingreifen oder nicht den Vor-
gaben des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO entsprechend geltend gemacht wurden.
- 11 1. Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des verwaltungsgerichtlichen Urteils hat die
Beigeladene bereits nicht in einer den Vorgaben des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO
entsprechenden Art und Weise dargelegt (1.1). Darüber hinaus liegen derartige Zwei-
fel, die die Zulassung der Berufung rechtfertigen könnten, auch inhaltlich nicht vor
(1.2).
- 12 1.1 Die Darlegung des Zulassungsgrunds der ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit
der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung erfordert nach Maßgabe von § 124a
Abs. 4 Satz 4 VwGO vom Prozessbevollmächtigten eine inhaltliche Durchdringung

und Aufarbeitung des angefochtenen Urteils. Im Rahmen der Zulassungsbegründung muss er sich mit dem Urteil substanziell auseinandersetzen, wobei indes keine Detailkritik der Urteilsgründe erforderlich ist. Gleichwohl muss sich die Zulassungsbegründung am Gedankengang und an der Argumentation des Verwaltungsgerichts orientieren (vgl. hierzu Happ in Eyermann, VwGO, 14, Aufl. 2014, § 124a Rn. 59, 63 f., 67 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung; Mayer-Ladewig/Rudisile in Schoch/Schneider/Bier, VwGO, § 124a Rn. 100). Diesen Anforderungen genügt das – umfangreiche – Vorbringen der Beigeladenen in der Zulassungsbegründung nicht.

- 13 1.1.1 Soweit die Beigeladene zunächst darauf abstellt, das Verwaltungsgericht habe in seiner Entscheidung den „verfassungsrechtlichen Zusammenhang“ und das „verfassungsrechtliche Umfeld“ des vorliegenden Rechtsstreits „schlichtweg ignoriert“, trifft dies nicht zu. Unter Gliederungspunkt 2.2 der Entscheidungsgründe (Bl. 10 des Entscheidungsumdrucks) geht das Verwaltungsgericht durch die Bezugnahme auf die Argumentation eines Urteils des Verwaltungsgerichts Augsburg (U.v. 19.6.2012 – Au 3 K 12.266 – juris) auf die verfassungsrechtliche Konstellation, insbesondere das verfassungsrechtlich garantierte kirchliche Selbstbestimmungsrecht und dessen Bedeutung für Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter ein. Auch die Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 (2 BvR 1703/83, 1718/83, 856/84 – BVerfGE 70, 138 ff.) findet dabei Berücksichtigung. Nähere Ausführungen, weshalb die vom Ausgangsgericht in Bezug genommenen verfassungsrechtlichen Erwägungen nicht ausreichend sein sollen bzw. inwieweit sie sich als fehlerhaft, gar verfassungswidrig erweisen, enthält die Zulassungsbegründung hingegen nicht. Der entsprechende Vortrag erweist sich daher als unsubstantiiert und vermag keine Richtigkeitszweifel zu begründen.
- 14 1.1.2 Dies gilt gleichermaßen, soweit die Beigeladene anführt, das Verwaltungsgericht habe die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, die auf die vorliegende Fallgestaltung keine Anwendung finde, fälschlicherweise für einschlägig erachtet und in den Abwägungsvorgang in einer verfassungswidrigen Art und Weise eingestellt.
- 15 Auch dieses Vorbringen ist unsubstantiiert. So führt das Verwaltungsgericht durch seine Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des Urteils des Verwaltungsgerichts Augsburg aus, dass nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte jedenfalls ein Abwägungsgebot zwischen dem Recht des von einer Kündigung betroffenen Arbeitnehmers auf Achtung des Privat- und Familienlebens einerseits und den geschützten Rechten eines kirchlichen Arbeitgebers nach Art. 9 und 11 EMRK bestehe, ferner die Eigenständigkeit der Religions-

gemeinschaften von der Menschenrechtskonvention vor unzulässiger staatlicher Einmischung geschützt werde. Dies sei im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen. Es erschließt sich dem Senat nicht, weshalb diese abstrakten Grundsätze auf die vorliegende Fallgestaltung keine Anwendung finden sollen, inwieweit das Verwaltungsgericht sie fälschlicherweise für einschlägig erachtet und sie in verfassungswidriger Art und Weise in den Abwägungsvorgang eingestellt haben soll. Hierzu enthält das Zulassungsvorbringen keine weitere Erläuterung. Mit vom konkreten Fall losgelösten Pauschalrügen einer verfassungswidrigen oder gegen die EMRK verstoßenden Rechtsanwendung lässt sich indes die Zulassung der Berufung nicht bewirken (vgl. Mayer-Ladewig/Rudisile in Schoch/Schneider/Bier, VwGO, § 124a Rn. 100).

- 16 1.1.3 Ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Ersturteils erwachsen ferner nicht aus dem Umstand, dass das Verwaltungsgericht in den Entscheidungsgründen das Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 19. Juni 2012 nach Auffassung der Beigeladenen fälschlicherweise „als Grundsatzentscheidung gewertet“ habe, ohne darauf hinzuweisen, dass diese Entscheidung angeblich nur deshalb rechtskräftig geworden sei, weil das ihr zugrunde liegende Arbeitsverhältnis ohnehin kurze Zeit nach seinem Ergehen geendet habe. Ob letztere Behauptung der Beigeladenen zutrifft, lässt sich aus den Urteilsgründen des Verwaltungsgerichts Augsburg nicht entnehmen. Diese enthalten lediglich den Hinweis, dass die Elternzeit der Klägerin im dortigen Verfahren am 15. August 2012, mithin kurze Zeit nach Ergehen des Urteils, endete. Mutmaßungen über die Gründe für den Eintritt der Rechtskraft dieser Entscheidung sind für die Zulassung der Berufung im vorliegenden Verfahren indes irrelevant. Weshalb aus dem Umstand, dass das Verwaltungsgericht im streitbefangenen Urteil in den Entscheidungsgründen auf für zutreffend erachtete Erwägungen anderer Gerichte Bezug nimmt, Richtigkeitszweifel erwachsen sollen und aus welchen Gründen das Verwaltungsgericht fälschlicherweise von einer „Grundsatzentscheidung“ ausgegangen sein soll, ist dem Zulassungsvorbringen nicht zu entnehmen. Es ist daher ebenfalls als unsubstantiiert anzusehen.
- 17 1.1.4 Soweit die Beigeladene ferner vorträgt, der bei der Erteilung einer Genehmigung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG im Zentrum stehende „besondere Fall“ bilde einen normativen Rechtsbegriff, bei dessen Auslegung verfassungsrechtliche Wertungen in besonderem Maße zu berücksichtigen seien, was das Verwaltungsgericht mit Blick auf die der Beigeladenen zur Seite stehenden Grundrechte aus Art. 4 GG, Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV verkannt habe, trifft auch dies nicht zu. So nimmt, wie bereits dargestellt, das Verwaltungsgericht in Ziffer 2.2 der Entscheidungsgründe auf die durch Grundgesetz und Europäische Menschenrechtskonvention geschützten

Belange der Beigeladenen Bezug, insbesondere auf Art. 5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO, das kirchliche Selbstbestimmungsrecht und die hierzu ergangene Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985. Inwieweit hierin eine Missachtung der Grundrechtsposition der Beigeladenen liegen soll, erläutert die Zulassungsbegründung wiederum nicht. Auch dieses Vorbringen vermag daher die Zulassung der Berufung nicht zu tragen.

- 18 1.1.5 Die folgenden – umfänglichen – Ausführungen der Beigeladenen zum Zulassungsgrund der ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung (sub B. I. 3. bis 14. der Zulassungsbegründungsschrift) genügen dem Darlegungsgebot ebenfalls nicht, weil sie die Argumentation des Verwaltungsgerichts in den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung verfehlen, deren Richtigkeit mithin nicht in Frage stellen können.
- 19 1.1.5.1 Das Verwaltungsgericht definiert zunächst, ausgehend von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG als maßgeblichem Tatbestand für die Genehmigung der Kündigung eines Arbeitnehmers während der Elternzeit, den „besonderen Fall“ unter Rückgriff auf die nach § 18 Abs. 1 Satz 4 BEEG erlassene Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit (BAnz 2007, Nr. 5 S. 247) sowie die hierzu ergangene Rechtsprechung. Dieser setzt danach besonders schwere Verstöße des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen des Arbeitnehmers voraus, die dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Kündigungsverbots mit Ablauf der Elternzeit unzumutbar machen. Einen besonders schweren Verstoß des Klägers gegen arbeitsvertragliche Pflichten entnimmt das Gericht Art. 5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO aufgrund seiner standesamtlichen Wiederheirat. Die Eingehung einer nach kirchlichem Verständnis ungültigen Ehe stellt nach der Grundordnung einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß dar, der grundsätzlich eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen rechtfertigt. Die für die Annahme eines „besonderen Falls“ darüber hinaus erforderliche Abwägung, ob unter Berücksichtigung der Interessen des Klägers wie der Beigeladener letzterer die Kündigungsmöglichkeit bis zum Ablauf der Elternzeit versagt werden kann, ihr also die Aufrechterhaltung des im Rahmen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnisses zumutbar ist, geht nach Auffassung des Verwaltungsgerichts im vorliegenden Einzelfall zugunsten des Klägers aus.
- 20 Hierzu verweist es zunächst auf den Schutzzweck des § 18 Abs. 1 BEEG, Arbeitnehmern während der Elternzeit grundsätzlich die Sorge um ihren Arbeitsplatz zu nehmen und eine kontinuierliche Erwerbsbiographie sicherzustellen. Weiter sei das legitime Verhalten des Klägers nicht mit den in der Verwaltungsvorschrift zum BEEG genannten strafbaren Handlungen eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeit-

geber gleichzusetzen. Sein Wunsch, mit seiner Partnerin und seinen Kindern in einer nach bürgerlichem Recht geordneten Familie im gesetzlich vorgesehenen Rahmen zu leben, sei grundrechtlich durch Art. 6 GG und Art. 12 EMRK geschützt. Zudem stelle die Förderung der Erziehungsleistung beider Elternteile in den ersten drei Lebensjahren eines Kindes das erklärte gesetzgeberische Ziel des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes dar. Weiterhin habe erst die Heirat die gemeinsame elterliche Sorge für die Kinder begründet.

- 21 Ferner müsse berücksichtigt werden, dass die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten des Klägers während der Elternzeit ruhten, sodass sich die Wiederverheiratung nicht im Rahmen des kirchenmusikalisch-liturgischen Dienstes für die Beigeladene auswirken könne. Mithin liege keine akute Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft und des kirchlichen Verkündigungsauftrags nach Art 5 Abs. 4 GrO im Verkündungsalltag während der Elternzeit vor.
- 22 Weiter könne im Rahmen der erforderlichen Abwägung nicht außer Betracht bleiben, dass die Beigeladene das Zusammenleben des Klägers mit seiner jetzigen, zu Beginn der Beziehung noch minderjährigen Ehefrau jedenfalls bis zur Eheschließung toleriert habe und der Abmahnung vom 2. März 2000 keine weiteren arbeitsrechtlichen Schritte habe folgen lassen. Denn auch die außereheliche Beziehung stelle einen gewichtigen Verstoß gegen maßgebliche Grundsätze der katholischen Kirche dar. Insoweit vermöge die Erklärung der Beigeladenen nicht zu überzeugen, man habe nach der Abmahnung nicht zum Mittel der Kündigung gegriffen, sondern aufgrund des fortdauernden Bestands der ersten Ehe die außereheliche Beziehung des Klägers hinnehmen können. Vielmehr habe die Beigeladene durch ihr Verhalten dokumentiert, dass es einer ausnahmslosen Durchsetzung der sittlichen Ansprüche der Kirche zur Wahrung ihrer Glaubwürdigkeit nicht immer bedürfe. Bei der vorliegend im Raum stehenden Frage, ob das Verhalten des Klägers eine Durchbrechung des Sonderkündigungsschutzes des § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG rechtfertige, müsse sich die Beigeladene entgegenhalten lassen, dass sie ein „Glaubwürdigkeitsproblem“ beim Kläger bis zu seiner Wiederverheiratung nicht gesehen habe, obwohl er jahrelang sein Privatleben „kirchenlehrenwidrig“ und öffentlich wahrnehmbar gestaltet habe.
- 23 Schließlich ändere die Wiederverheiratung für Dritte, insbesondere für Angehörige der Kirchengemeinde, die von außen wahrnehmbare Lebenssituation der Familie des Klägers nicht, sodass durch die Wiederverheiratung als solche für die Beigeladene kein unmittelbarer „Rechtfertigungsdruck“ entstehe. Darüber hinaus ruhten die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten während der Elternzeit und sei das „kirchenlehren-

widrige“ Privatleben des Klägers in der Kirchengemeinde seit langem bekannt. Vor dem Hintergrund des „tolerierten Vorlebens“ erscheine daher die Hinnahe des „kirchenlehrenwidrigen“ Privatlebens des Klägers für die Beigeladene zumindest bis zum Ablauf der Elternzeit zumutbar.

- 24 Auch ein Fall des Art. 5 Abs. 5 Satz 2 GrO, wonach die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters im Fall der Eingehung einer nach kirchenrechtlichem Verständnis ungültigen Ehe dann ausscheide, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wurde, liege nicht vor. Dem vorliegenden Akteninhalt nach könne das Gericht keine Gefährdung der Glaubwürdigkeit der Beigeladenen durch den Kläger erkennen. Insbesondere habe er seine Wiederheirat nicht von sich aus in die Öffentlichkeit getragen.
- 25 Ob die Beigeladene dem Kläger nach Ende der Elternzeit außerordentlich kündigen könne, stelle keine im vorliegenden Verfahren zu entscheidende, sondern vielmehr eine arbeitsgerichtlich zu klärende Frage dar.
- 26 1.1.5.2 Diesen Argumentationsgang des Verwaltungsgerichts nimmt die Beigeladene in ihrer Zulassungsbegründung nicht auf. Die Schilderung des „arbeitsrechtlichen Umfelds“ der Beschäftigung des Klägers (sub B I. 3. der Zulassungsbegründungsschrift) gibt zunächst unstrittigen Sachverhalt wieder. Der Umstand, dass der Kläger wegen seines Internethandels für Dienstleistungen bei der Beigeladenen nicht erreichbar gewesen sein soll, ist für die vorliegend zu beurteilende Zulassung der Kündigung während der Elternzeit irrelevant, da dies nicht als Kündigungsgrund in den Antrag an den Beklagten einbezogen, die Genehmigung der außerordentlichen Kündigung vielmehr allein auf die Wiederverheiratung des Klägers gestützt wurde. Auch der Schilderung der Bedeutung der Grundordnung und des Begriffs der Dienstgemeinschaft im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (sub B I.4.) fehlt der konkrete Bezug zur vorliegenden Fallgestaltung. Dies gilt gleichermaßen für die Ausführungen (sub B. I. 5.) zur Reichweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Arbeitsrecht, insbesondere unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985. Dass es zum Inhalt des kirchlichen Propriums rechnet, die Loyalitätsanforderungen an die eigenen Mitarbeiter zu definieren und, gegebenenfalls abgestuft, Kündigungsgründe wie in der Grundordnung festzulegen, wird von der streitbefangenen Entscheidung nicht in Frage gestellt. Sie geht vielmehr auf der Basis des kirchlichen Propriums von einem schweren Pflichtenverstoß des Klägers nach Art. 5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO aus. Wie das kirchliche Selbstbestimmungsrecht bei der Auslegung des „wichtigen Grundes“ in § 626 BGB einzubringen ist, bildet indes keinen Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits, bei dem

es, was die Beigeladene grundsätzlich verkennt, gerade nicht um die arbeitsrechtlich zu beurteilende Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung des Klägers geht, sondern vielmehr um die ausnahmsweise Aufhebung des Kündigungsverbots des § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG. Ausführungen zur Interessenabwägung bei § 626 BGB liegen daher neben der Sache. Ziffer B I. 6. thematisiert die erforderliche Abwägung zwischen den Grundrechten des Klägers aus Art. 2 Abs. 1 GG und Art. 6 GG, die im Rahmen der privaten Lebensgestaltung auch den Abschluss einer nach kirchlichem Recht ungültigen Ehe ermöglichen, und dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht, das im Rahmen des kirchlichen Propriums die Möglichkeit eröffnet, spezifische Loyalitätsanforderungen bzw. Grundverpflichtungen des kirchlichen Arbeitnehmers zu definieren. Dass insoweit auch der Kläger zur Einhaltung der kirchlichen Grundsätze verpflichtet ist, wird indes durch die angegriffene Entscheidung nicht in Frage gestellt, vielmehr ausdrücklich – als Pflichtenverstoß gegen Art. 5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO – zugrunde gelegt.

- 27 Soweit die Beigeladene (sub B. I. 7.) nochmals auf die Regelung des Art. 5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO (im Schriftsatz unzutreffend 3. Spiegelstrich) sowie auf Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GrO (im Schriftsatz unzutreffend Art. 5 Abs. 2 GrO) Bezug nimmt, liegt hierin keinerlei Hinweis auf die Unrichtigkeit der angefochtenen Entscheidung. Insbesondere unterlässt es die Beigeladene, unter Art. 5 Abs. 3 GrO zu subsumieren. Dass der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte das deutsche Modell der Behandlung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten im kirchlichen Bereich bestätigt hat, führt ebenfalls nicht zu Zweifeln am streitbefangenen Urteil, das – wie bereits mehrfach betont – von einem schweren Loyalitätsverstoß des Klägers durch seine Wiederverheiratung ausgeht.
- 28 Keinen Bezug zu den im vorliegenden Fall konkret in Rede stehenden Rechtsfragen haben die Ausführungen der Beigeladenen (sub B. I. 8.) zur Bedeutung der Kirchenmusik für die katholische Liturgie und zur spezifischen Rolle des Kirchenmusikers. Ein „liturgischer Dienst“, wie ihn die Beigeladene postuliert, ist von den Regelungen der Art. 4 und 5 GrO nicht ausdrücklich erfasst. Art. 4 Abs. 1 Satz 2 GrO nennt den pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie die Tätigkeit aufgrund einer Missio Canonica, der den ausübenden Mitarbeitern ein persönliches Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre abverlangt. Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GrO bezieht sich auf pastoral, katechetisch und leitend tätige Mitarbeiter und solche, die aufgrund einer Missio Canonica tätig sind. Wenn die Beigeladene weiter behauptet, der Kläger habe wissen müssen, dass nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GrO im Falle einer Wiederverheiratung eine Weiterbeschäftigung ausgeschlossen sei, bleibt sie die Subsumtion der Tätigkeit des Klägers unter die Rege-

lung des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GrO erneut schuldig. Darüber hinaus fehlt es den Ausführungen an jeglicher Erläuterung zu den hieraus abzuleitenden Konsequenzen für die angefochtene Entscheidung.

- 29 Ebenfalls keinen Bezug zur streitbefangenen Entscheidung weisen ferner die Ausführungen der Beigeladenen (sub B. I. 9.) zur Stellung der Europäischen Menschenrechtskonvention in der Normenhierarchie auf. Auch die Ausführungen zum Urteil des EGMR in der Rechtssache Schüth (EGMR, U.v. 23.9.2010 – 1620/03 Schüth ./ Bundesrepublik Deutschland – EuGRZ 2010, 560 ff.) betreffen den vorliegenden Fall nicht. Ungeachtet der tatbestandlichen Unterschiede hat der Gerichtshof in der zitierten Entscheidung wegen Abwägungsmängeln im Einzelfall eine deutsche arbeitsgerichtliche Entscheidung aufgehoben. Dass der Gerichtshof die Verpflichtung eines Organisten auf die Grundprinzipien der katholischen Kirche im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für zulässig erachtet hat, bewirkt bei der vorliegenden Fallkonstellation keine Richtigkeitszweifel an der Entscheidung des Verwaltungsgerichts, da dieses von einem Pflichtenverstoß des Klägers ausgeht. Inwiefern des Weiteren eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit, die in der Konstellation der Schüth-Entscheidung fehlte, vorliegend zu einer anderen Bewertung des Falls des Klägers führen soll, wird vom Beigeladenen ebenfalls nicht erläutert.
- 30 Auch das erneute Aufgreifen der Regelungen von Art. 4 und 5 GrO (sub. B. I. 10.) führt nicht zu Richtigkeitszweifeln. Erneut legt die Beigeladene nicht dar, weshalb der Kläger unter Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GrO fallen und sich demzufolge aus der Wiederverheiratung ein „absoluter Kündigungsgrund“ ergeben soll. Dies gilt auch, soweit sie vorträgt, dass gegenüber den kirchenspezifischen Vorstellungen zur Wiederheirat die grundrechtskonkretisierenden Individualpositionen von Arbeitnehmern grundsätzlich nachrangig seien. Dies steht bereits in Widerspruch zur Regelung in Art. 5 Abs. 4 GrO, die nach den Gegebenheiten des Einzelfalls auch die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung eines kirchlichen Mitarbeiters vorsieht. Die folgenden Erörterungen zum „wichtigen Grund“ und der Bedeutung der Grundordnung im Rahmen von § 626 BGB gehen am vorliegenden Sachverhalt vorbei.
- 31 Die unter B.I.11. erfolgende Schilderung einer Tätigkeit des Klägers im Rahmen der Liturgie bzw. als Chorleiter bei gleichzeitigem Abschluss einer kirchenrechtswidrigen Ehe vermag die Richtigkeit der streitbefangenen Entscheidung ebenfalls nicht in Zweifel zu ziehen. Insoweit übersieht die Beigeladene, dass der Kläger gerade während der im vorliegenden Fall bestehenden Elternzeit aufgrund des Ruhens der arbeitsvertraglichen Hauptpflichten keiner der aufgeführten Tätigkeiten für die Beigeladene nachkommt, es also zu einem die Glaubwürdigkeit der Beigeladenen beein-

trächtigen Verhalten in der geschilderten Art und Weise nicht kommen kann. Dass in einem Presseartikel über den Fall des Klägers berichtet worden ist, wie die Beigeladene weiter anführt, ist unstrittig. Welche Auswirkungen dies auf die vorliegende Entscheidung haben soll, stellt die Beigeladene indes nicht dar.

- 32 Soweit die Beigeladene unter B.I.12. nochmals – speziell unter Verweis auf den Katechismus der katholischen Kirche – auf die Schwere des Pflichtenverstoßes des Klägers und die Bedeutung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bei der Bewertung eines bestimmten Verhaltens als „wichtiger Grund“ für eine außerordentliche Kündigung abhebt, kann auf das vorstehend Ausgeführte verwiesen werden. Dass es ebenfalls dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegt, die „Verkündungsnähe“ einer bestimmten Tätigkeit zu definieren, trifft zu, ist jedoch, wie bereits ausgeführt, im vorliegenden Fall nicht von Relevanz, da der Kläger aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit keiner Tätigkeit für die Beigeladene nachkommt.
- 33 Die Ausführungen in B.I.13 zu § 34 Abs. 2 des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Erzdiözesen (ABD) sowie erneut zu § 626 BGB betreffen allein die Frage der generellen Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung des Klägers, die nicht Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens ist. Auch die Ausführungen zur Grundrechtecharta der Europäischen Union stellen keinen Bezug zum vorliegenden Fall her. Schließlich betrifft die in der Folge zitierte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung allein die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung selbst, nicht hingegen die Frage nach den Voraussetzungen für eine Aufhebung des Kündigungsverbots während laufender Elternzeit.
- 34 Weshalb sich, wie schließlich unter B.I.14 nochmals ausgeführt, aus der Übernahme der Urteilsgründe eines Urteils des Verwaltungsgerichts Augsburg, Richtigkeitszweifel an der vorliegenden Entscheidung ergeben sollen, bleibt anhand der Zulassungsbegründung unerfindlich.
- 35 Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass die Beigeladene trotz umfangreicher Ausführungen in der Zulassungsbegründung keine Stellung zur entscheidungstragenden Argumentation des Verwaltungsgerichts, nämlich zur Subsumtion des vorliegenden Sachverhalts unter § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG nimmt. Die Zulassungsbegründung trifft mithin die Gründe der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung nicht. Deshalb genügt sie dem Darlegungserfordernis des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO nicht und kann demnach die Zulassung der Berufung wegen ernstlicher Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung des Verwaltungsgerichts Regensburg nicht bewirken.

- 36 1.2 Ungeachtet der unzureichenden Darlegungen der Beigeladenen im Rahmen der Zulassungsbegründung bestehen auch der Sache nach keine Richtigkeitszweifel am streitbefangenen Urteil.
- 37 Rechtsgrundlage für die im Streit stehende Genehmigung der außerordentlichen Kündigung des Klägers bildet § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG, wonach die zuständige Aufsichtsbehörde das nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG bestehende Verbot einer Kündigung während der Elternzeit bei Vorliegen eines „besonderen Falls“ ausnahmsweise aufheben und damit die Kündigung zulassen kann. Da der Kläger als Betroffener der streitgegenständlichen Genehmigung des Beklagten ein Arbeitnehmer der katholischen Kirche, genauer ein Angestellter einer katholischen Kirchenstiftung ist, sind die für derartige Arbeitsverhältnisse geltenden staatskirchenrechtlichen Grundsätze bei der Subsumtion unter § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG zu berücksichtigen.
- 38 1.2.1. Die Beigeladene nimmt als Arbeitgeberin des Klägers an dem in Art. 140 GG in Verbindung mit Art 137 Abs. 3 Satz 1 WRV garantierten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht teil. Dieses gewährleistet den Kirchen, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen können sich dabei der staatlich garantierten Privatautonomie bedienen, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen und zu regeln (maßgeblich insoweit BVerfG, B.v. 4.6.1985 – 2 BvR 1718/83 u.a. – BVerfGE 70, 138).
- 39 Nehmen sie diese Möglichkeit wahr, findet auf die kirchlichen Arbeitsverhältnisse das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Deren Einbeziehung in das staatliche Arbeitsrecht hebt indessen die Zugehörigkeit zu den „eigenen Angelegenheiten“ der Kirche im Sinne von Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV nicht auf. Vielmehr ermöglicht sie den Kirchen, in den Schranken der für alle geltenden Gesetze den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und dazu die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen. Werden Loyalitätsanforderungen in einem Arbeitsvertrag festgelegt, nimmt der kirchliche Arbeitgeber folglich nicht nur die allgemeine Vertragsfreiheit für sich in Anspruch, sondern macht zugleich von seinem verfassungskräftigen Selbstbestimmungsrecht Gebrauch (BVerfG, a.a.O.). Die Arbeitsgerichte oder – wie im Fall der Aufhebung des Kündigungsverbots nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG – die Verwaltungsgerichte (vgl. OLG Düsseldorf, U.v.17.10.1991 – 18 U 78/91 – NVwZ 1992, 96 zu § 18 BErzGG als Vorgängerregelung von § 18 BEEG; VG Augsburg, U.v.19.6.2012 – Au 3 K 12.266 – juris Rn. 23) haben die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung einzelner Loyalitätsanforderungen zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirche anerkennt, hier-

über selbst zu befinden. Es bleibt danach grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was die „Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der [ihre Mitarbeiter] beschäftigt sind“ erfordert, welches die zu beachtenden „Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre“ sind und welche „Loyalitätsverstöße“ aus „kirchenspezifischen Gründen“ als „schwerwiegend“ anzusehen sind. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine Abstufung der Loyalitätsanforderungen eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit.

- 40 1.2.2 Daraus folgt für die im vorliegenden Fall in Rede stehende Aufhebung des Kündigungsverbots nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG, dass hinsichtlich der für die Annahme eines „besonderen Falls“ zunächst erforderlichen schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers das kirchliche Selbstverständnis, wie es sich insbesondere in den Tatbeständen des Art. 5 der Grundordnung widerspiegelt, zugrunde zu legen ist. Bei der im weiteren für die Annahme eines „besonderen Falls“ vorzunehmenden Prüfung, ob angesichts der schwerwiegenden Pflichtverletzung gegenüber dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Kündigungsverbots zumutbar ist, sind die Interessen des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes während der Elternzeit mit dem Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch während der Elternzeit abzuwägen. Beim kirchlichen Arbeitgeber wiederum ist sein Interesse an der Aufhebung des Kündigungsverbots unter Berücksichtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts in die Abwägung einzustellen.
- 41 § 18 BEEG verfolgt den Zweck, mit einem grundsätzlich absoluten Kündigungsschutz einen größtmöglichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers während der Dauer der Elternzeit zu gewährleisten (Hessischer VGH, B.v. 6.10.2009 – 10 A 1990/08.Z – juris Rn. 4; VG Augsburg, U.v. 19.6.2012 – Au 3 K 12.266 – juris Rn. 35 f.). Demzufolge kann ein „besonderer Fall“ im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG nur dann angenommen werden, wenn außergewöhnliche Umstände es rechtfertigen, dass die vom Gesetz grundsätzlich als vorrangig angesehenen Interessen des Elternzeit in Anspruch nehmenden Arbeitnehmers hinter die Interessen des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurücktreten (BVerwG, U.v. 30.0.2009 – 5 C 32/08 – BVerwGE 135, 67 ff. Rn. 15; OVG Nordrhein-Westfalen, B.v.13.6.2013 – 12 A 1659/12 – juris Rn. 3; BayVGH B.v. 29.2.2012 – 12 C 12.264 – NZA-RR 2012, 302 ff. Rn. 23 zu § 9 MuSchG).
- 42 Beispielhaft für derartige außergewöhnliche Umstände nennt die nach § 18 Abs. 1

Satz 4 BEEG erlassene Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit (BAnz 2007, Nr. 5 S. 247) neben der Stilllegung bzw. Verlagerung eines Betriebs oder eines Betriebsteils und der wirtschaftlichen Existenzgefährdung des Betriebs durch Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses in Ziffer 2.1.6 besonders schwere Verstöße des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen des Arbeitnehmers, die dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen (vgl. hierzu BayVGh B.v. 29.2.2012 – 12 C 12.264 – NZA-RR 2012, 302 ff. Rn. 23 zu § 9 MuSchG). Bei der vorliegenden Fallkonstellation kann sich daher ein „besonderer Fall“ nur aus einem derartigen, besonders schweren arbeitsvertraglichen Pflichtenverstoß des Klägers ergeben, wobei in Rechnung zu stellen ist, dass während der laufenden Elternzeit die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer suspendiert sind, der Pflichtenverstoß folglich nur eine Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten betreffen kann (vgl. hierzu Gallner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl. 2014, § 18 BEEG Rn. 13; BayVGh, U.v. 30.11.2004 – 9 B 03.2878 – juris Rn. 32 zu § 18 BErzGG). Bei einer Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten kann indes die Annahme eines gravierenden Pflichtenverstoßes nur in einem extremen Ausnahmefall in Betracht kommen (vgl. VG Augsburg, U.v. 19.6.2012 – Au 3 K 112.266 – juris Rn. 38). Insoweit geht der „besondere Fall“ über den „wichtigen Grund“, der eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigt, hinaus; beide Begriffe sind nicht identisch (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, B.v.13.6.2013 – 12 A 1659/12 – juris Rn. 3; Hessischer VGh, B.v. 6.10.2009 – 10 A 1990/08.Z – juris Rn. 4).

- 43 Ein besonderer Fall im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG erschöpft sich indes nicht in der Feststellung des schwerwiegenden Pflichtenverstoßes des Arbeitnehmers. Hinzu kommen muss, dass im jeweiligen Fall außergewöhnliche Umstände vorliegen, die die vom Gesetz grundsätzlich als vorrangig eingestuften Belange des Arbeitnehmers ausnahmsweise hinter noch gewichtigeren Interessen des Arbeitgebers zurücktreten lassen (Gallner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl. 2014, § 18 BEEG Rn. 11; Hessischer VGh, B.v. 6.10.2009 – 10 A 1990/08.Z – juris Rn. 4; BayVGh, U.v. 30.11.2004 – 9 B 03.2878 – juris Rn. 33). Hierzu bedarf es einer Interessenabwägung. Stehen dabei die Interessen eines kirchlichen Arbeitgebers in Rede, ist dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht besonderes Gewicht beizumessen (vgl. VG Augsburg, U.v.19.6.2012 – Au 3 K 12.266 – juris Rn. 23; BAG, U.v. 8.9.2011 – 2 AZR 543/10 – BAGE 139, 144 ff. Rn. 18; U.v. 25.4.2013 – 2 AZR- 579/12 – NJW 2014, 104 ff. Rn. 22, 27; LAG Hamm, U.v. 14.6.2013 – 10 Sa 18/13 – juris Rn. 82). Gegenüberzustellen sind daher im vorliegenden Fall die Bedeutung der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den kirchlichen Arbeitgeber unter Berück-

sichtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts einerseits und der Schutzzweck des Kündigungsverbots des § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG und die Interessen des hierdurch geschützten Arbeitnehmers andererseits (vgl. VG Augsburg, a.a.O., Rn. 25 f., 46).

- 44 1.2.3 Ausgehend von den vorstehend aufgezeigten Maßstäben liegt im vorliegenden Fall, wie das Verwaltungsgericht zutreffend festgestellt hat, kein „besonderer Fall“ im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG vor, der die Aufhebung des Kündigungsverbots rechtfertigt. Zwar hat der Kläger mit der standesamtlichen Wiederheirat einen – nach kirchlichem Verständnis – schwerwiegenden Pflichtenverstoß, konkret gegen seine in Art. 5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO festgelegte Loyalitätsobliegenheit begangen (1.2.3.1). Der Beigeladenen ist es als kirchlichem Arbeitgeber jedoch zumutbar, das Kündigungsverbot des § 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG bis zum Ablauf der Elternzeit des Klägers zu beachten. Im Zuge der insoweit vorzunehmenden Abwägung zwischen den Interessen des Klägers und denjenigen der Beigeladenen überwiegen die ersteren (1.2.3.2). Die Abwägung steht ferner auch in Einklang mit den verfassungsrechtlichen Grundsätzen, wie sie das Bundesverfassungsgericht und der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in ihrer Rechtsprechung zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus kirchenspezifischen Gründen festgelegt haben (1.2.3.3).
- 45 1.2.3.1 Mit seiner standesamtlichen Wiederheirat am 25. Mai 2010 hat der Kläger einen – unter Zugrundelegung der für sein Dienstverhältnis maßgeblichen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – schwerwiegenden Pflichtenverstoß begangen. Nach Art. 5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO sieht die Kirche den Abschluss einer nach ihrem Glaubensverständnis und ihrer Rechtsordnung ungültigen Ehe als schwerwiegenden Loyalitätsverstoß an, der grundsätzlich eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt. Dies ist, wie im Fall des Klägers, bei einer erneuten standesamtlichen Heirat trotz einer fortbestehenden kirchlichen Ehe der Fall.
- 46 Soweit die Grundordnung im Rahmen der kirchlichen Definitionsmacht in Art. 5 Abs. 3 GrO eine Abstufung dahingehend vornimmt, dass der schwerwiegende Pflichtenverstoß eine Weiterbeschäftigung ohne Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls nach Art. 5 Abs. 4 GrO ausschließt, fällt der Kläger indes nicht unter die in dieser Norm aufgeführte Personengruppe. Dies verkennt die Beigeladene, die wiederholt den Ausschluss der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit beim Kläger postuliert, indes keine Subsumtion unter die einschlägigen Tatbestände vornimmt.
- 47 Nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GrO schließt die Verwirklichung des Tatbestands nach Art.

5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nämlich nur dann aus, wenn sie von pastoral, katechetisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen begangen wird, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind. Der Kläger wirkt zwar als Organist und Chorleiter in besondere Weise an der kirchlichen Liturgie und damit auch am Verkündigungsauftrag der Kirche mit, wie die Beigeladene insoweit zutreffend herausgearbeitet hat. Seine kirchenmusikalische Tätigkeit stellt sich jedoch weder als pastorale, also seelsorgerliche, noch als katechetische, d.h. als religionsunterweisende Tätigkeit dar. Der Kläger ist auch kein leitender Mitarbeiter der Beigeladenen; hierzu reicht seine Stellung als Chorleiter offenkundig nicht aus. Der sog. Missio canonica, d.h. der kirchliche Lehrerlaubnis, bedarf der Kläger für die Ausübung seiner Tätigkeit als Kirchenmusiker ebenfalls nicht (vgl. ebenso LAG Hamm, U.v. 14.6.2013 – 10 Sa 18/13 – juris Rn. 84). Mithin schließt der begangenen Pflichtenverstoß des Klägers aufgrund der Art der von ihm wahrgenommenen Tätigkeit eine Weiterbeschäftigung nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GrO jedenfalls dem Wortlaut dieser Regelung nach nicht aus.

48 Dies gilt in gleicher Weise für Art. 5 Abs. 5 Satz 2 GrO. Danach scheidet eine Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe 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). Beides ist nach zutreffender Auffassung des Verwaltungsgerichts nicht der Fall. So erfolgte die Eheschließung des Klägers nicht am Ort seiner Tätigkeit, sondern außerhalb. Im Artikel der Mittelbayerischen Zeitung vom 24. März 2011 („Dekan schickt Kirchenchor in Zwangspause“) äußerte sich der Kläger lediglich „auf Nachfrage“ dahingehend, dass es Bestrebungen gebe, ihn zu kündigen. Weitere Angaben machte er nicht. Damit sind jedenfalls keine Umstände dargelegt, die den Schluss zuließen, die zweite Ehe des Klägers sei „unter öffentliches Ärgernis erregenden Umständen“ geschlossen worden, zumal selbst der genannte Zeitungsbericht erst rund 10 Monate nach der Hochzeit erschienen ist. Weitere „öffentliches Ärgernis erregende Umstände“ trägt die Beigeladene weder vor, noch sind sie sonst ersichtlich. Die Eheschließung des Klägers erfolgte offenkundig auch nicht unter „die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen.“ So war die erste Ehe des Klägers zum Zeitpunkt seiner zweiten Eheschließung bereits seit rd. 9 Jahren geschieden. Ferner wurde die seit diesem Zeitpunkt bestehende außereheliche Beziehung des Klägers zu seiner jetzigen zweiten Ehefrau von der Beigeladenen offensichtlich toleriert. Dass gerade in der Legalisierung der langjährigen außerehelichen Beziehung eine Glaubwürdigkeitsbeeinträchtigung der Beigeladenen gesehen werden könnte, ist daher von vornherein auszuschließen. Allenfalls könnte, wie das

Verwaltungsgericht zutreffend angemerkt hat, eine Glaubwürdigkeitsbeeinträchtigung der Beigeladenen in der – aus kirchlicher Sicht – langjährigen Tolerierung des Ehebruchs und der außerehelichen Beziehung des Klägers zu sehen sein, nicht hingegen in seiner Wiederverheiratung.

- 49 Zusammenfassend lässt sich daher unter Berücksichtigung des Regelwerks der Grundordnung als Ausdruck des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bzw. der Autodefinition des kirchlichen Propriums festhalten, dass der Kläger zwar insoweit einen kündigungsrelevanten Loyalitätsverstoß nach Art. 5 Abs. 2. 2. Spiegelstrich GrO durch seine Wiederheirat begangen hat, dieser Loyalitätsverstoß indes seine Weiterbeschäftigung nicht a priori nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 bzw. Art. 5 Abs. 5 Satz 2 GrO ausschließt.
- 50 1.2.3.2 Aus dem Vorliegen des schwerwiegenden Pflichtenverstoßes auf Seiten des Klägers folgt indes nicht automatisch die Annahme eines besonderen Falls im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG. Dies verkennt die Beigeladene, die offensichtlich den Pflichtenverstoß mit einem „absoluten“ Kündigungsgrund gleichsetzt. Vielmehr ist weiter zu prüfen, ob angesichts der Umstände des Einzelfalls die Aufrechterhaltung des Kündigungsverbots während der Elternzeit dem Arbeitgeber zumutbar ist. Erst wenn dies bejaht werden kann, liegt ein „besonderer Fall“ im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG vor, der ebenfalls nicht automatisch zur Suspendierung des Kündigungsverbots führt, sondern der Aufsichtsbehörde zunächst Raum für eine Ermessensentscheidung über die Zulassung der Kündigung eröffnet. Keine Aussage beinhaltet die Zulassung der Kündigung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG bzw. deren Ablehnung über die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung des Klägers außerhalb der Elternzeit, wie das Verwaltungsgericht ebenfalls zutreffend angemerkt hat. Dies stellt eine allein arbeitsrechtlich zu entscheidende Frage dar. Auch dahingehend differenziert die Beigeladene, wie unter 1.1.5 dargestellt, nicht hinreichend.
- 51 Bei der Prüfung der Zumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Kündigungsverbots bis zum Ende der Elternzeit sind die Interessen des Klägers an der Beibehaltung seines Arbeitsplatzes mit denen der Beigeladenen an dessen sofortiger Beendigung gegeneinander abzuwägen, mithin die vom Bundesverfassungsgericht wie auch vom Europäischen Gerichtshof geforderte Konkordanz zwischen den Grundrechten des Klägers und dem Selbstbestimmungsrecht der Beigeladenen herzustellen.
- 52 In die Abwägung sind zu Gunsten des Klägers seine lange Beschäftigungsdauer bei der Beigeladenen – über 30 Jahre – sowie, wie bereits vom Verwaltungsgericht zutreffend herausgearbeitet, die Intension des Bundeserziehungs- und Elternzeit-

gesetzes, nämlich die Sicherung einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie sowie die Sicherung der Kindererziehung auch und gerade durch berufstätige Eltern durch Gewährleistung der Arbeitsplatzsicherheit, einzustellen. Ferner gilt es zu berücksichtigen, dass der Kläger durch seine erneute Eheschließung sein Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 6 GG wahrnimmt bzw. seine persönlichen Lebensumstände in den Schutzbereich des Art. 8 EMRK fallen.

- 53 Demgegenüber fehlt es im vorliegenden Fall an einem – unter Berücksichtigung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bestimmten und das Interesse des Klägers an der Aufrechterhaltung des Kündigungsverbots überwiegenden – Interesse der Beigeladenen, den Kläger gerade während der laufenden Elternzeit außerordentlich zu kündigen. Hierbei ist zunächst darauf hinzuweisen, dass, wie unter 1.2.3.1 herausgearbeitet, der Kläger jedenfalls dem Wortlaut nach nicht derjenigen Gruppe von kirchlichen Mitarbeitern nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 und Art. 5 Abs. 5 Satz 2 GrO unterfällt, bei denen die Wiederverheiratung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich unmöglich macht. Vielmehr findet auf den Kläger Art. 5 Abs. 4 GrO Anwendung, wonach die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen, insbesondere vom Ausmaß einer Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlichen Einrichtungen, 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 abhängt. Ferner soll berücksichtigt werden, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, gleichwohl im konkreten Fall versagt.
- 54 Insoweit ist der Beigeladenen zunächst zuzugeben, dass angesichts der Aufgabe des Klägers als Kirchenmusiker in der katholischen Liturgie und der Verkündigungsnähe seiner Tätigkeit die Wiederverheiratung grundsätzlich geeignet ist, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen (so auch LAG Hamm, U.v. 14.6.2013 – 10 Sa 18/13 – juris Rn. 87 „unmittelbare Nähe zum Verkündigungsauftrag“). Dies belegt das von der Beigeladenen angeführte Beispiel des Musizierens bei einer kirchlichen Trauung augenfällig. Indes lässt diese Betrachtung außer Acht, dass der Kläger im vorliegend zu beurteilenden Einzelfall aufgrund des Ruhens der arbeitsvertraglichen Hauptpflichten während der Elternzeit für die Beigeladene gerade nicht in irgendeiner Form als Kirchenmusiker tätig wird. Demnach können Situationen, wie sie die Beigeladene schildert, die zu Glaubwürdigkeitszweifeln an der Position der Kirche führen, während der Elternzeit nicht auftreten, jedenfalls dann nicht, wenn – wie im vorliegenden Fall – der Arbeitnehmer in der Elternzeit keiner Teilzeitbeschäftigung

nachgeht (vgl. VG Augsburg, u.v. 19.6.2012 – Au 3 K 12.266 – juris Rn. 46: keine Glaubwürdigkeitsgefährdung durch praktizierte Homosexualität wegen Ruhens der arbeitsvertraglichen Hauptpflichten während der Elternzeit). Trotz genereller Verkündungsnähe der Tätigkeit des Klägers ist daher im vorliegenden Fall nicht erkennbar, wie sich die während der Elternzeit vorgenommene erneute Eheschließung glaubwürdigkeitsmindernd auswirken soll (vgl. zum analogen Fall der Wiederverheiratung einer Kindergärtnerin OLG Düsseldorf, U.v. 17.10.1991 – 18 U 78/91 – NVwZ 1992, 96). Auf den Umstand, ob eine Gefährdung der Glaubwürdigkeit bei einer Wiederaufnahme der Tätigkeit durch den Kläger nach Ablauf der Elternzeit eintritt, kommt es – was die Beigeladene nicht hinreichend berücksichtigt – nicht an, weil Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits allein die Frage einer Aufhebung des Kündigungsverbots während der Elternzeit bildet.

- 55 Ebenso mindert das Interesse der Beigeladenen an der Kündigung des Klägers während der Elternzeit maßgeblich der Umstand, dass sie die außereheliche Beziehung des Klägers zu seiner jetzigen, zweiten Ehefrau über mehr als 10 Jahre hinweg toleriert und insbesondere der Abmahnung aus dem Jahr 2000 keine weiteren arbeitsrechtlichen Schritte hat folgen lassen. Wie das Verwaltungsgericht zutreffend angeführt hat, stellt bereits eine außereheliche Beziehung nach Art. 5 Abs. 2 1. Spiegelstrich GrO als schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlung des Arbeitnehmers ebenso wie die Wiederheirat in Art. 5 Abs. 2 2. Spiegelstrich GrO einen Kündigungsgrund dar (vgl. hierzu eingehend LAG Hamm, U.v. 14.6.2013 – 10 Sa 18/13 – juris Rn. 67 ebenfalls zur außerehelichen Beziehung eines katholischen Kirchenmusikers). Ungeachtet der Motive, die zur Tolerierung der Beziehung des Klägers durch die Beigeladene geführt haben, hat sie damit jedenfalls zum Ausdruck gebracht, dass sie Verstöße gegen die eheliche Treue durch den Kläger über Jahre hinweg nicht als Glaubwürdigkeitsproblem angesehen hat, obwohl sich dadurch Friktionen im Arbeitsalltag – wie erneut das Beispiel des Musizierens des nach kirchlichem Verständnis ehebrüchigen Klägers bei einer kirchlichen Trauung zeigt – in gleicher Weise ergeben, wie im Fall der Wiederverheiratung (vgl. hierzu den sog. „Chefarztfall“ BAG, U.v. 8.9.2011 – 2 AZR 543/10 – BAGE 139, 144 ff. Rn. 43 f.). Die Annahme, gerade die Wiederverheiratung während der Elternzeit führe nunmehr zu einem Glaubwürdigkeitsproblem bei der Beigeladenen und mache die sofortige Kündigung des Klägers erforderlich, steht mithin in Widerspruch zum vorherigen Verhaltens der Beigeladenen. Ihr Vorverhalten muss sie sich im Rahmen der Abwägung indes zu rechnen lassen (vgl. hierzu OLG Düsseldorf, U.v. 17.10.1991 – 18 U 78/91 – NVwZ 1992, 96). Angesichts dessen lässt sich ein Überwiegen der Interessen der Beigeladenen an der Suspendierung des Kündigungsverbots bis zum Ende der Elternzeit des Klägers nicht feststellen. Der Kläger würde vielmehr den gesetzlichen Kündi-

gungsschutz zu einem Zeitpunkt verlieren, in dem er seiner nach den Wertvorstellungen des Gesetzgebers am meisten bedarf.

- 56 1.2.3.3 Die vorstehend dargestellte Interessenabwägung steht entgegen der Auffassung der Beigeladenen auch mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Grundgesetzes ebenso wie mit der einschlägigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte in Einklang.
- 57 In der maßgeblichen Leitentscheidung vom 4. Juni 1985 (BVerfG, B.v. 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83 u.a. – BVerfGE 70, 138 ff., Rn. 61) hat das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die im kirchlichen Selbstbestimmungsrecht wurzelnde Gestaltungsfreiheit des kirchlichen Arbeitgebers bei der Begründung und Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen unter dem Vorbehalt des für alle geltenden Gesetzes steht. Zu diesem rechnen insbesondere kündigungsrechtliche Vorschriften wie § 626 BGB, aber auch die vorstehend streitbefangene Norm des § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG. Die Zugehörigkeit einer Regelung zu den Schranken setzenden allgemeinen Gesetzen besagt jedoch nicht, dass sie in jedem Fall dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht vorgeht. Vielmehr ist der Wechselwirkung von Kirchenfreiheit und Schranken Zweck durch eine entsprechende Güterabwägung Rechnung zu tragen, bei der dem kirchlichen Selbstverständnis ein besonderes Gewicht beizumessen ist. Diesen Vorgaben genügt, wie vorstehend dargestellt, das angefochtene streitbefangene Urteil.
- 58 Auch die jüngere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR, U.v. 23.9.2010 – Rs. 1620/03 Schüth ./ Bundesrepublik Deutschland – EuGRZ 2010, 560 ff.; U.v. 23. 9 2010 – Rs. 425/03 Obst ./ Bundesrepublik Deutschland – EuGRZ 2010, 571 ff.; U.v. 3.2.2011 – Rs. 18136/02 Siebenhaar ./ Bundesrepublik Deutschland – juris) führt zu keiner anderen Bewertung. In den genannten Entscheidungen wägt der Gerichtshof das Recht des kirchlichen Arbeitnehmers aus Art. 8 EMRK auf Schutz seines Privatlebens mit dem Interesse der Kirchen auf Nichteinmischung des Staates, das in Art. 9 und 11 EMRK verortet wird, ab. Insoweit wird, wie die Beigeladene zutreffend erkannt hat, die auf der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts beruhende Systematik des vom kirchlichen Selbstbestimmungsrecht geprägten deutschen Arbeitsrechts als konventionsgemäß bestätigt (vgl. hierzu auch BAG, U.v. 8.9.2011 – 2 AZR 543/10 – BAGE 139, 144 ff. Rn. 18; U.v. 25.4.2013, – 2 AZR 579/12 – NJW 2014, 104 ff. Rn. 27). Das streitgegenständliche Urteil steht mit diesen Grundsätzen in Einklang. Ernstliche Richtigkeitszweifel sind mithin nicht gegeben.

- 59 2. Besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten der Streitsache im Sinne von § 124 Abs. 2 Nr. 2 VwGO, wie von der Beigeladenen vorgetragen, rechtfertigen die Zulassung der Berufung ebenfalls nicht. Zu besonderen tatsächlichen Schwierigkeiten fehlt es bereits an einem entsprechenden Vortrag in der Zulassungsbegründung. Es ist auch nicht ersichtlich, welche Tatsachen des – überschaubaren – Sachverhalts bislang ungeklärt sind und daher die Durchführung eines Berufungsverfahrens angezeigt sein lassen.
- 60 Das vorliegende Verfahren weist ferner auch keine besonderen rechtlichen Schwierigkeiten auf. Solche sind immer dann gegeben, wenn eine kursorische Prüfung der Erfolgsaussichten einer Berufung keine hinreichend sichere Prognose über den Ausgang des Rechtsstreits erlaubt (Happ in Eyermann, VwGO, 14. Aufl. 2014, § 124 Rn. 27). Lassen sich die aufgeworfenen Rechtsfragen indes ohne weiteres aus dem Gesetz lösen oder sind sie in der Rechtsprechung bereits hinlänglich geklärt, fehlt es – vorbehaltlich solcher Gesichtspunkte, die eine Neubewertung angezeigt sein lassen – ebenfalls an der eine Berufungszulassung rechtfertigenden rechtlichen Schwierigkeit (Happ, a.a.O., Rn. 32). So verhält es sich im vorliegenden Fall. In der oben unter 1.2 dargestellten Rechtsprechung sind sowohl die Fragen der Auslegung des § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG wie auch der Wirkmechanismus des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Rahmen der staatlichen Arbeitsgerichtsordnung geklärt. Der Durchführung eines Berufungsverfahrens bedarf es insoweit nicht.
- 61 Hinzu kommt, dass die Beigeladene auch im Hinblick auf die geltend gemachten rechtlichen Schwierigkeiten der Rechtssache die Anforderungen des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO nicht beachtet. Denn auch die Darlegung besonderer rechtlicher Schwierigkeiten erfordert, dass sich der Rechtsmittelführer mit dem verwaltungsgerichtlichen Urteil substanziell auseinandersetzt und deutlich macht, in welchem konkreten rechtlichen Punkt das Urteil zweifelhaft ist. Nur dadurch kann erläutert werden, dass die Rechtssache auch besondere Schwierigkeiten aufweist. Dass es an der entsprechenden rechtlichen Durchdringung des angefochtenen Urteils durch die Beigeladene mangelt, dass sie insbesondere nicht auf die maßgebliche Argumentation des Verwaltungsgerichts bei der Auslegung des § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG eingeht, ist bereits unter lit 1.1 dargestellt worden.
- 62 Soweit die Beigeladene in diesem Zusammenhang weiter die „Überlegung“ anstellt, dass durch die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Regensburg nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) mittlerweile beim Kläger ordentliche Unkündbarkeit eingetreten sei, d.h. bei Rechtskraft des Urteils die Gefahr bestünde, dass der kirchliche Anstellungsträger in einen unüberbrückbaren Glau-

benswiderspruch gezwungen würde, kann sie damit besondere rechtliche Schwierigkeiten ebenfalls nicht untermauern. Nach § 34 Abs. 2 Satz 1 ABD war das Arbeitsverhältnis des Klägers bereits seit 1998 ordentlich unkündbar, d.h. die Beigeladene auf eine außerordentliche Kündigung bzw. eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit oder eine sonstige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses angewiesen, um sich vom Kläger zu trennen. Weshalb gerade das Urteil des Verwaltungsgerichts Regensburg nunmehr zur Unkündbarkeit führen soll, erschließt sich dem Senat nicht. Ob nach Ablauf der Elternzeit des Klägers die Beigeladene die Möglichkeit besitzt, dem Kläger zu kündigen, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits, sondern eine arbeitsrechtlich zu beantwortende Frage. Hieraus ergeben sich folglich für die zu beurteilende Fallgestaltung des § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG keine besonderen rechtlichen Schwierigkeiten.

- 63 Auch der erneute Hinweis der Beigeladenen darauf, dass ein Verstoß gegen das kirchliche Eherecht einen Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darstellen kann und das Verwaltungsgericht dies verkenne, führt nicht zur Annahme besonderer rechtlicher Schwierigkeiten. Hierzu kann auf die vorstehenden Ausführungen unter 1. verwiesen werden.
- 64 3. Ferner liegt auch der Zulassungsgrund der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache im Sinne von § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO nicht vor.
- 65 Um einen hierauf gestützten Zulassungsantrag zu begründen, muss der Rechtsmittelführer zunächst eine konkrete Rechts- oder Tatsachenfrage formulieren, die für den Rechtsstreit entscheidungserheblich ist, ferner den Klärungsbedarf der Rechtsfrage erläutern und darlegen, weshalb der Rechtsfrage eine über die einzelfallbezogene Rechtsanwendung hinausgehende Bedeutung zukommt. Hierbei erweist sich eine bloße Entscheidungskritik im Stil einer Berufungsbegründung regelmäßig als unzureichend. Weiterhin fordert die Darlegung der Klärungsbedürftigkeit der Rechtsfrage die Durchdringung der Materie und in diesem Zusammenhang eine Auseinandersetzung mit den Erwägungen des Verwaltungsgerichts, die verdeutlicht, dass dessen Entscheidung dem Klärungsbedarf nicht gerecht wird (Happ in Eyermann, VwGO, 14. Aufl. 2014, § 124a Rn. 72). Klärungsbedürftig sind ferner nur Rechtsfragen, die nicht bereits durch die ober- und höchstgerichtliche Rechtsprechung geklärt sind. Als im Rahmen eines Berufungsverfahrens nicht klärungsbedürftig erweist sich ferner die einzelfallbezogene Anwendung von bereits grundsätzlich geklärtem (Happ, a.a.O., § 124 Rn. 38).
- 66 Gemessen an diesem Maßstab genügt das Vorbringen der Beigeladenen dem Dar-

legungsgebot erneut nicht. Die Beigeladene bezeichnet in der Zulassungsbegründung bereits keine konkrete klärungsbedürftige und entscheidungserhebliche Rechtsfrage. Eine solche ergibt sich weder aus der angeblich kritiklosen Übernahme von Teilen der Entscheidungsgründe aus einem Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg, noch aus der gerügten Verfestigung einer „Verkennung der Verfassungsrechtslage“. Nähere Erläuterungen hierzu bleibt die Zulassungsbegründung schuldig.

67 Darüber hinaus stellen sich Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung im vorliegenden Fall, wie bereits unter 2. ausgeführt, schon deshalb nicht, weil zum streitentscheidenden Fragenkomplex eine klare Rechtsprechung vorliegt, die vorliegende Fallgestaltung sich mithin als deren Anwendung auf den Einzelfall des Klägers darstellt. Gründe, die die Berufungszulassung wegen grundsätzlicher Bedeutung rechtfertigen würde, hat die Beigeladene folglich nicht dargetan.

68 4. Der von der Beigeladenen weiterhin geltend gemachte Zulassungsgrund der Abweichung des angefochtenen Urteils von einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (U.v. 26.11.2008 – 12 A 2553/07 – juris, KirchE 52, 279-284) greift bereits deshalb nicht durch, weil § 124 Abs. 2 Nr. 4 VwGO allein die Divergenz der angefochtenen Entscheidung zu einer Entscheidung des jeweils örtlich zuständigen Oberverwaltungsgerichts erfasst, d.h. im vorliegenden Fall die Abweichung von einer Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs. Im Übrigen genügt die Beigeladene im Hinblick auf die Darlegung der behaupteten Divergenz wiederum nicht den Erfordernissen des § 124a Abs. 4 Satz 4 VwGO. Hierzu wäre erforderlich, dass sie einen entscheidungstragenden Rechtssatz der angefochtenen Entscheidung herausarbeitet, der von einem ebenfalls konkret zu bezeichnenden Rechtssatz der angegebenen obergerichtlichen Entscheidung abweicht. Auf dieser Abweichung muss das angefochtene Urteil beruhen. Diesem Darlegungserfordernis wird die Zulassungsbegründung nicht gerecht. Insbesondere lässt sich dem Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen ein „Rechtssatz“ des Inhalts, nach § 18 Abs. 1 BEEG sei eine Kündigung während der Elternzeit für zulässig zu erklären, wenn ein schwerer Verstoß gegen Loyalitäten bzw. ein grober äußerer Verstoß gegen kirchliche Grundsätze vorliege, ebenso wenig entnehmen wie die Annahme, aus der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit vom 3. Januar 2007 (BAnz 2007, Nr. 5 S. 247) ergebe sich, dass bei einem besonders schweren Verstoß gegen arbeitsvertragliche Loyalitätspflichten die Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich anzunehmen sei.

69 Des Weiteren besteht zwischen der Entscheidung des Verwaltungsgerichts Regensburg und der des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen auch der Sache

nach keine Divergenz. Nach letzterer muss im Rahmen der Ermessensentscheidung bei der Zulassung einer Kündigung während laufender Elternzeit in Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit die Erteilung einer Zulassung unter der Bedingung geprüft werden, dass die Kündigung erst zum Ende der Elternzeit ausgesprochen wird. Eine derartige Fallkonstellation liegt indes dem vorliegenden Fall nicht zugrunde, da das Verwaltungsgericht bereits zutreffend das Vorliegen eines besonderen Falls nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG verneint hat, sodass vom Beklagten keine Ermessensentscheidung über die Kündigung mehr zu treffen war. Hinsichtlich der Annahme des besonderen Falls lässt sich nicht erkennen, wie sich aus der Fallkonstellation des Oberverwaltungsgerichts – nämlich dem Kirchenaustritt einer Kindergärtnerin – Rückschlüsse oder gar Abweichungen zum vorliegenden Fall ableiten lassen, zumal die Annahme des besonderen Falls in der Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts zwischen den Beteiligten unstrittig war (OVG Nordrhein-Westfalen aaO Rn. 27). Eine Zulassung der Berufung wegen Divergenz kommt daher ebenfalls nicht in Betracht. Im Ergebnis war daher der Zulassungsantrag insgesamt als unbegründet abzulehnen.

- 70 5. Die Beigeladene trägt nach § 154 Abs. 2 VwGO die Kosten des Zulassungsverfahrens. Der Streitwert des Verfahrens bestimmt sich vorliegend nach § 52 Abs. 2 GKG. Mit der Ablehnung des Zulassungsantrags wird das Urteil des Verwaltungsgerichts Regensburg nach § 124a Abs. 5 Satz 4 VwGO rechtskräftig. Dieser Beschluss ist nach § 152 Abs. 1 VwGO unanfechtbar.

Dr. Mayer Kurzidem

Häberlein