

Kirchengericht:	Revisionsssenat der Evangelischen Kirche A. und H.B.
Entscheidungsform:	Beschluss (rechtskräftig)
Datum:	31.05.2011
Aktenzeichen:	R4,5/2011 (I)
Rechtsgrundlagen:	§ 43 Abs 3 KVO, Art 119 KV, § 31 Abs 5 KVO und § 34 KVO, § 44 Abs 1 DO, § 18 Abs 1 Z 3 OdgA, § 17 Abs 2 OdgA, § 26 Abs 2 KVO, Art 117 Abs 4 KV, § 42 KVO, Art 121 Abs 2 KV
Vorinstanzen:	keine

Leitsatz:

1. Im Verfahren vor dem Revisionsssenat haben Bescheidbeschwerden nach Art 119 Abs 1 Z 6 Kirchenverfassung (KV) keine aufschiebende Wirkung. Aufschiebende Wirkung kann im Einzelfall auf Antrag des Beschwerdeführers zuerkannt werden, wenn ihm ohne diese aufschiebende Wirkung bei denkmöglicher Stattgebung der Beschwerde ein nicht wieder gutzumachender oder unverhältnismäßiger Nachteil entstünde (§ 43 Abs 3 KVO). Ein Nachteil (Schaden) ist dann als nicht wieder gutzumachend anzusehen, wenn eine Zurückversetzung in den vorigen Stand (Naturalrestitution im Sinne des § 1323 ABGB) überhaupt nicht oder doch nur mit größten Schwierigkeiten und unter Aufwendung unverhältnismäßig hoher Kosten möglich wäre und entweder Geldersatz nicht geleistet werden kann, oder sich der angerichtete Nachteil in seinen Auswirkungen durch Geldersatz nicht völlig ausgleichen lässt. Ein schwer wieder gutzumachender Nachteil ist noch kein nicht wieder gutzumachender Nachteil im Sinne des § 43 Abs 3 KVO. Die Beurteilung, ob ein Nachteil unverhältnismäßig ist, bedarf einer Interessenabwägung zwischen den aus einer Hemmung der Bescheidwirkung erwachsenden Nachteilen für die Kirche und den Beeinträchtigungen, die der Beschwerdeführer bei sofortiger Bescheidausführung zu tragen hat. Der drohende Verlust der Dienstwohnung bewirkt keinen nicht durch Geldersatz ausgleichbaren Nachteil, weil allenfalls anfallende Kosten einer Ersatzwohnung ausgleichsfähig sind.
2. Die Einbringung des Rechtsmittels der Beschwerde an den Revisionsssenat nach Art 119 KV ist eine einheitliche, abgeschlossene Verfahrenshandlung, die der Partei gegen dieselbe Entscheidung nur einmal zusteht (Grundsatz der Einmaligkeit des Rechtsmittels). Weitere Rechtsmittelschriften und Rechtsmittelgegenschriften, Nachträge oder Ergänzungen sind auch dann unzulässig, wenn sie innerhalb der gesetzlichen Frist angebracht werden, es sei denn, wegen formeller Mängel besteht eine verfahrensrechtliche Notwendigkeit dazu.
3. Auch für kirchliche Bescheide sind die Beifügung der Unterschrift oder der Beglaubigung ein wesentliches Erfordernis für eine Bescheideigenschaft einer Erledigung. Fehlt eines dieser Elemente, ist die Erledigung ein Nicht-Bescheid, der keine Rechtsfolgen nach sich ziehen kann (§ 31 Abs 5 KVO und § 34 KVO).

4. Dass § 44 Abs 1 DO im Disziplinarverfahren nur solche Rechtsanwälte als Verteidiger des Beschuldigten zulässt, die Mitglieder der Evangelischen Kirche A.B oder H.B. sind, ist unter dem Gesichtspunkt, dass an einem Verfahren, das ausschließlich innere Angelegenheiten der Kirche betrifft, nur deren Mitglieder beteiligt sein sollen, unbedenklich.
5. Der Arbeitgeber ist zur Entlassung berechtigt, wenn zufolge des Verhaltens des Arbeitnehmers vom Standpunkt vernünftigen dienstlichen und geschäftlichen Ermessens für den Arbeitgeber die objektiv gerechtfertigte Befürchtung besteht, dass seine Interessen und Belange durch den Angestellten gefährdet sind. Als Fallgruppe der Vertrauensunwürdigkeit kennt die Rechtsprechung auch die Verletzung von Verschwiegenheitspflichten (Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen) als Entlassungsgrund. Der Angestellte, der zum Träger fremder betrieblicher und geschäftlicher Interessen geworden ist, ist aufgrund der Treuepflicht verpflichtet, diese Interessen des Arbeitgebers zu wahren und alles zu unterlassen, was diese Interessen zu beeinträchtigen geeignet ist. Die Verletzung des Beichtgeheimnisses erfüllt sinngemäß den Tatbestand des Vertrauensbruchs durch Verletzung von Verschwiegenheitspflichten im Sinne dieser Rechtsprechung. Der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit enthält kein Tatbestandsmerkmal der Beharrlichkeit, weshalb eine Entlassung aus diesem Grund grundsätzlich keiner vorherigen Ermahnung oder Verwarnung durch den Arbeitgeber bedarf, insbesondere dann, wenn der Pflichtenverstoß für den Arbeitnehmer offensichtlich und leicht erkennbar war (§ 18 Abs 1 Z 3 OgdA).
6. Der Personalsenat ist auch dann gesetzmäßig besetzt, wenn der zweite Beisitzer kein geistlicher Amtsträger ist (§ 17 Abs 2 OgdA).
7. Eine Aussetzung eines vor dem Personalsenat geführten Verfahrens bis zur Entscheidung über die von beteiligten Personen erstatteten Straf- und Disziplinaranzeigen kommt nicht in Betracht, weil die Voraussetzung einer Unterbrechung nach § 26 Abs 2 KVO (Identität des Entscheidungsgegenstands zwischen Vorfrage und Hauptfrage) nicht vorliegt. Verfahren vor dem Personalsenat und vor dem Disziplinarsenat betreffen unterschiedliche Gegenstände: In einem Verfahren nach der Disziplinarordnung sind Personen mittels Ordnungsmaßnahmen oder Disziplinarstrafen zur Verantwortung zu ziehen, die durch ihr schuldhaftes Verhalten die Kirche oder das ihnen übertragene Amt schädigen oder beeinträchtigen (§ 2 Abs 1 DO). In einem besonderen Verfahren nach § 16 Abs 3 OgdA nach den Vorschriften der KVO, das Angelegenheiten nach der DO ausdrücklich ausschließt (§ 15 Abs 2 KVO), ist hingegen ua darüber zu entscheiden, ob Entlassungsgründe vorliegen.
8. Die Beschwerde kann nicht erfolgreich eine Verletzung der von Art 6 Abs 1 EMRK garantierten Rechte geltend machen, weil allein Mitgliedstaaten aus der Menschenrechtskonvention verpflichtet sind (Art 119 KV).

Ein innerkirchliches Verfahren entspricht dann einem „fair hearing“ im Sinne des Art 6 Abs 1 EMRK, wenn dem Beschwerdeführer ermöglicht wurde, seinen Verfahrensstandpunkt im Rahmen eines rechtsförmigen Verfahrens vor einem unabhängigen Organ der Kirche (vgl Art 117 Abs 4 KV) effektiv und unter Wahrung seines rechtlichen Gehörs und bei angemessener Verfahrensdauer zu vertreten.

9. § 42 Abs 1 KVO findet im Verfahren vor dem Revisionsssenat Anwendung.

Az: R4,5/2011 (I)

Der Revisionsssenat der Evangelischen Kirche A. und H.B. in Österreich hat unter dem Vorsitz seines Präsidenten HRdOGH Dr. Manfred Vogel, der rechtskundigen Mitglieder SPdVwGH i.R. Dr. Ilona Giendl und Präsident dLG i.R. Dr. Hans-Peter Kirchgatterer sowie der zum geistlichen Amt befähigten Mitglieder Pfarrer Dr. Gerhard Harkam und Pfarrer Mag. Beowulf Moser im Beisein von Daniela Trümpy als Schriftführerin im Verfahren über die Beschwerden des Pfarrers Mag. *****, *****, *****, vertreten durch Dr. Manfred Harrer und Dr. Peter Lindinger, Rechtsanwälte in Linz, gegen

a) das als Bescheid bezeichnete Dokument des Personalsenates der Evangelischen Kirche A. und H.B. vom 11.5.2011 (R 4/11) und gegen b) den Bescheid des Evangelischen Oberkirchenrates H.B. vom 12.5.2011 (R 5/11),

in nichtöffentlicher Sitzung den

B e s c h l u s s

gefasst:

Die Anträge, den Beschwerden gegen das als Bescheid bezeichnete Dokument des Personalsenates der Evangelischen Kirche A. und H.B. vom 11.5.2011 (R 4/11) und gegen den Bescheid des Evangelischen Oberkirchenrates H.B. vom 12.5.2011 (R 5/11) aufschiebende Wirkung zuzuerkennen, werden abgewiesen.

B e g r ü n d u n g :

Der Beschwerdeführer ist in seiner Eigenschaft als Pfarrer in ***** Partei eines Verfahrens, das vor dem Personalsenat (§ 17 Ordnung des geistlichen Amtes - OdgA) geführt wird.

Er bekämpft einerseits die verfahrensabschließende Entscheidung des Personalsenats vom 11.5.2011 (R 4/11), mit der der Personalsenat der Versetzung des Beschwerdeführers in den Wartestand zustimmt, wegen Verletzung der kirchlichen Verfahrensordnung (§§ 15, 28 Kirchliche Verfahrensordnung - KVO) sowie der Kirchenverfassung und bestreitet de-

ren Bescheidqualität, weil die ihm zugestellte Ausfertigung der Entscheidung weder Unterschrift noch Beglaubigungsvermerk aufweise und eine unrichtige Rechtsmittelbelehrung enthalte, andererseits den auf dieser Entscheidung aufbauenden Bescheid des Evangelischen Oberkirchenrates H.B. vom 12.5.2011 (R 5/11), mit dem die Versetzung in den Wartestand und die Beendigung des definitiven Dienstverhältnisses ausgesprochen wird; dieser Bescheid stütze sich auf einen Nichtbescheid und ein nicht ordnungsgemäß geführtes Verfahren vor dem Personalsenat.

Beide Beschwerden verbindet der Beschwerdeführer mit dem Antrag, der Beschwerde jeweils aufschiebende Wirkung zuzuerkennen. Zwingende Interesssen stünden der Bewilligung der aufschiebenden Wirkung nicht entgegen. Der Vollzug des Nichtbescheides des Personalsenates wäre für den Beschwerdeführer mit einem unverhältnismäßigen Nachteil verbunden, weil er aus finanzieller Sicht nicht in der Lage sei, die dienstlichen Konsequenzen (sofortiger Verlust der Wohnung, Kreditschädigung) zu tragen, obwohl seine Beschwerden erfolgreich sein würden. Dritten könne aus der beantragten Aufschiebung kein Nachteil erwachsen, vielmehr könne insbesondere der unerlässliche Konfirmandenunterricht vom Beschwerdeführer ordnungsgemäß abgehalten werden.

Im Verfahren vor dem Revisionsssenat haben Bescheidbeschwerden nach Art 119 Abs 1 Z 6 Kirchenverfassung (KV) keine aufschiebende Wirkung. Aufschiebende Wirkung kann im Einzelfall auf Antrag des Beschwerdeführers zuerkannt werden, wenn ihm ohne diese aufschiebende Wirkung bei denkmöglicher Stattgebung der Beschwerde ein nicht wieder gutzumachender oder unverhältnismäßiger Nachteil entstünde (§ 43 Abs 3 KVO).

Ein Nachteil (Schaden) ist dann als nicht wieder gutzumachend anzusehen, wenn eine Zurückversetzung in den vorigen Stand (Naturalrestitution im Sinne des § 1323 ABGB) überhaupt nicht oder doch nur mit größten Schwierigkeiten und unter Aufwendung unverhältnismäßig hoher Kosten möglich wäre und entweder Geldersatz nicht geleistet werden kann, oder sich der angerichtete Nachteil in seinen Auswirkungen durch Geldersatz nicht völlig ausgleichen lässt (vgl RIS-Justiz RS005275 zu § 381 EO). Ein schwer wieder gutzumachender Nachteil ist noch kein nicht wieder gutzumachender Nachteil im Sinne des § 43 Abs 3 KVO.

Die Beurteilung, ob ein Nachteil unverhältnismäßig ist, bedarf einer Interessenabwägung zwischen den aus einer Hemmung der Bescheidwirkung erwachsenden Nachteilen für die Kirche und den Beeinträchtigungen, die der Beschwerdeführer bei sofortiger Bescheidausführung zu tragen hat.

Die vom Antragsteller geltend gemachten Gründe für die Zuerkennung einer aufschiebenden Wirkung erfüllen diese Voraussetzungen nicht.

Der drohende Verlust der Dienstwohnung bewirkt keinen nicht durch Geldersatz ausgleichbaren Nachteil, weil allenfalls anfallende Kosten einer Ersatzwohnung ausgleichsfähig sind. Davon abgesehen hat Landessuperintendent ***** gegenüber den Vorarlberger Nachrichten erklärt, die Kirche werde sich „großzügig zeigen“ (Ausgabe 18.5.2011, A9),

was die dreimonatige Räumungsfrist anlange. Dies lässt die offensichtliche Absicht der Kirchenleitung erkennen, vor der Entscheidung im Revisionsverfahren keine zwangsweise Räumung des Beschwerdeführers in die Wege zu leiten.

Auch dass seine Hausbank den Beschwerdeführer nach einem Medienbericht vorgeladen hat, erfüllt den Tatbestand eines Aufschiebungsgrundes nach § 43 Abs 3 KVO nicht, weil nicht feststeht, welcher Nachteil dem Beschwerdeführer seitens der Hausbank droht.

Der Beschwerdeführer hat vom 1.9.2009 bis 31.8.2010 ein Sabbatjahr verbracht und war vom 1.10.2010 bis 28.2.2011 im Zuge eines Disziplinarverfahrens von der Ausübung seines Amtes suspendiert. Während dieser insgesamt langen Zeiträume erfolgte die Betreuung der betroffenen Gemeinde nicht durch den Beschwerdeführer, sondern im Rahmen einer Vertretungsregelung. Unter diesen Umständen sind keine überwiegenden Interessen des Beschwerdeführers, bis zur Entscheidung über seine Beschwerden im Amt zu bleiben, gegenüber dem Interesse der Kirche, in einer schon lange andauernden angespannten Situation klare Verhältnisse zu schaffen, zu erkennen. Gründe dafür, weshalb der Konfirmandenunterricht nur vom Beschwerdeführer persönlich durchgeführt werden kann, hat er nicht angegeben.

Wien, am 31. Mai 2011

Dr. Manfred Vogel e.h.

Präsident

