

Verweigerung der Grundrechte in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

„Das Trauma der geraubten Menschenwürde“

I. Einleitung	1
II. Grundrechte in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg?	2
III. 1. Wer seine Rechte wahrnimmt, wird diszipliniert	5
2. Wie die Disziplinierung verschleiert wurde	7
IV. Die Personalsitzung vom 15.05. 2006	9
V. „Denn Gott lehrt uns den aufrechten Gang“ (Landesbischof July)	11
VI. Verhandlung vor dem Kirchlichen Verwaltungsgericht	15
VII. Schwerwiegender Verfahrensverstoß des Kirchlichen Verwaltungsgerichts	20
VIII. Landeskirchliche Statements - Rechtliche Wirklichkeit	22
IX. Personenbezogene Daten und Personalakte	23
X. Willkürliche Rechtsprechung des Kirchlichen Verwaltungsgerichts	24

I. Einleitung

Entstehungsgrund und Ausgangspunkt der folgenden Ausführungen sind die Entscheidungen des Kirchlichen Verwaltungsgerichts der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vom 07.12.2012 (VG 01/11) und 18.05. 2018 (VG 01/14).

Die Verfahren werfen im Blick auf die Rolle und Stellung der Kirche in einer rechtsstaatlich / demokratischen Gesellschaft sowie deren eigenen gesellschaftlichen Anspruch, aber auch innerkirchlich, grundsätzliche Fragen auf. Der Umgang des Gerichts mit Gesetz und Recht war fragwürdig, teilweise fehlerhaft und willkürlich bzw. rechtsbeugend.

Rechtssicherheit wie Rechtsstaatlichkeit waren nicht gewährleistet. Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte sich über Grundrechte und grundrechtsgleiche Rechte, das rechtlich verbindliche Datenschutzgesetz der EKD sowie über gefestigte Verfahrensgrundsätze hinweggesetzt. In beiden Verfahren war es den Erfordernissen eines rechtsstaatlichen Verfahrens nicht gerecht geworden.

1. Den Verfahren lagen verschiedene datenschutzrechtliche Klagen zugrunde. Diese Darstellung ist mit dem wesentlichsten Begehren der Mitarbeiterin befasst, nämlich Einsicht / Auskunft zu erhalten bezüglich ihrer personenbezogenen Daten in einem sie belastenden Protokoll einer Kirchengemeinderatssitzung der Evangelischen Christuskirchengemeinde Stuttgart. Die Klage beruhte auf §15 des Datenschutzgesetzes der EKD (DSG.EKD), in den Fassungen von 2002 bzw. 2013. Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte das Auskunftsbegehren der Mitarbeiterin abgewiesen. Dabei handelte es sich ganz offensichtlich um ein Fehlurteil (vgl. Kapitel VI, S. 14 f.).

Am 15.05. 2006 hatte der Kirchengemeinderat bezüglich der Mitarbeiterin - bei der Kirchengemeinde seit 1972 als Kirchenmusikerin / Organistin angestellt - eine außerordentlich angesetzte Personalsitzung abgehalten, in der es nach Angaben der Kirchengemeinde um eine „dienstrechtlich / disziplinarische Angelegenheit“ der Mitarbeiterin gegangen war. Seit 2007 (!) kämpft die Mitarbeiterin nun vergeblich darum zu erfahren, was man ihr vorgeworfen hatte und welche personenbezogenen Daten im Protokoll der Sitzung festgehalten sind.

Wehrlos unbekanntem Vorwürfen ausgeliefert zu sein hat sich tief in ihre Berufs- und Lebensgeschichte eingegraben und verfolgt die Mitarbeiterin unverändert bis heute. Die Evang. Landeskirche in Württemberg verbirgt vor der Mitarbeiterin virulente und existentiell wichtige personenbezogene Daten. Einer Kirche ist es weder zum Heil noch zum Ausweis ihrer Glaubwürdigkeit, wenn Missstände und grundsätzliche Fragen unter einem Teppich von Verschwiegenheit und Verdrängung abgelagert werden. **Wo Unrecht geschieht, muss dieses benannt werden.**

Die Ausführungen betreffen nicht die Tätigkeit der Mitarbeiterin an der Stiftskirche Stuttgart (1982 – 2015), wo sie über Jahre hinweg täglich, von Montag bis Samstag, tätig gewesen war. In all diesen Jahren herrschte ein gutes und vertrauensvolles Einvernehmen zwischen den Pfarrern der Stiftskirche / dem Kirchengemeinderat und der Mitarbeiterin. Diese hatte dabei immer einen wertschätzenden Umgang erfahren. Dies bezieht sich ebenso auf die Diakonissenkirche und die vielen Gemeinden / Gottesdienststätten im Stadtdekanat, in denen die Mitarbeiterin in den Jahren von 2006 – 2015 im Rahmen ihrer Springertätigkeit als Organistin tätig gewesen war.

2. Einzugehen ist auf Feststellungen des Kirchlichen Verwaltungsgerichts, die dieses zur Frage der (Nicht)Geltung der Grundrechte in der Württembergischen Landeskirche getroffen hatte. Grundsätzliche Fragen stellen sich zum Umgang mit Recht und Gesetz, mit Grundrechten, grundrechtsgleichen Rechten und einem mitarbeiterlichen Umgang in der Evang. Landeskirche in Württemberg. Beim Kirchlichen Verwaltungsgericht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gibt es keine zweite Instanz, ein gravierendes rechtsstaatliches Defizit.

Es ließ sich nicht vermeiden, in der Darstellung immer wieder auf rechtliche Bestimmungen zu verweisen. Nur so war es möglich, die überaus zahlreichen und gravierenden Verstöße kirchlicherseits gegen Gesetz und Recht aufzuzeigen. Dem Verfasser ist gleichwohl bewusst, dass man in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg auf eine gewisse Abneigung trifft, wenn Mitarbeiter sich auf rechtliche Bestimmungen berufen (müssen). Doch wo Gesetze missachtet oder die Berufung auf diese diskreditiert werden, installiert sich zwangsläufig eine ungebundene und unkontrollierte Machtausübung, mit möglicherweise schwerwiegenden Folgen für Betroffene.

Auch kirchliche Arbeitgeber sind an Gesetz und Recht gebunden. Einerseits lassen Gesetz und Recht in autoritär geprägten Strukturen zwar einen gewissen Hoffnungsschimmer an „Augenhöhe“ aufscheinen und nach außen wird diese auch gerne betont. Andererseits sind die daraus resultierenden Ansprüche im Bereich der Kirche selbst jedoch nicht gern gesehen und ziehen möglicherweise rechtswidrige Maßregelungen nach sich. Im Hintergrund steht das kirchliche Machtproblem.

Mit einer extremen Ausformung dieser Mentalität sah sich ein Mitarbeiter der Landeskirche konfrontiert, als er auf eine für seine Arbeit relevante Bestimmung hingewiesen hatte. Anstatt sich mit dem Anliegen des Mitarbeiters auseinanderzusetzen, servierte der Gemeindepfarrer den Mitarbeiter lapidar und unsachlich ab: Satzungen interessierten ihn nicht. Vielen Dank auch für die rechtliche Belehrung, er habe sich außerordentlich amüsiert.

„Selig sind die da hungert und dürstet nach der Gerechtigkeit, denn sie sollen satt werden... Selig sind die um der Gerechtigkeit willen verfolgt werden, denn ihrer ist das Himmelreich“ (Seligpreisungen).

Landesbischof July, bei der Landessynode 2007: *„Um der Liebe und des Friedens willen muss die Ordnung eingehalten werden.“*

II. Grundrechte in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg?

1. Zwischen der Kirchengemeinde und der Mitarbeiterin bestand ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis. Bezüglich der datenschutzrechtlichen Klage, gestützt auf das Recht der Informationellen Selbstbestimmung, war die beklagte Kirchengemeinde in ihrer Funktion als eine Arbeitgeberin betroffen, die am allgemeinen Rechtsverkehr teilnimmt. Klageanträge und Verhandlungsgegenstände betrafen weder innerkirchliche Angelegenheiten noch das kirchliche Proprium oder Loyalitätsobliegenheiten.

Unter diesen Voraussetzungen wäre die Rechtsprechung des Kirchlichen Verwaltungsgerichts über die sog. mittelbare Drittwirkung bzw. Ausstrahlungswirkung der Grundrechte in vollem Umfang der Geltung der Grundrechte bzw. der grundrechtsgleichen Rechte unterworfen gewesen. Die Mitarbeiterin hätte vor dem Kirchlichen Verwaltungsgericht denselben grundrechtlichen Anspruch haben müssen wie Arbeitnehmer nichtkirchlicher Arbeitgeber vor staatlichen Gerichten. In der mündlichen Verhandlung vom 07.12. 2012 hatte der Prozessbevollmächtigte der Mitarbeiterin ausdrücklich auf den Grundrechtsbezug der Angelegenheit hingewiesen.

Zur Frage der Grundrechtsgeltung im kirchlichen Bereich führte Prof. Karl Hermann Kästner aus: *„Soweit die Kirchen... wirtschaftliche bzw. soziale Macht ausüben, sind sie in Bezug auf ihre Grundrechtsbindung nicht anders zu beurteilen als sonstige soziale Mächte“ (Artikel „Grundrechte in der Kirche“, „100 Begriffe aus dem Staatskirchenrecht“, S. 78).*

Jens Reisgies erklärte in seinem Buch „Evangelische Kirchenrechtssetzung, S. 124: *„Die mittelbare Drittwirkung der Grundrechte gilt dort, wo Religionsgemeinschaften am allgemeinen Rechtsverkehr teilnehmen.“ (Jens Reisgies, Evangelische Kirchenrechtssetzung, S. 124)*

Im Widerspruch dazu stellte das Kirchliche Verwaltungsgericht in seinem Beschluss VG 01/ 11 vom 07.12. 2012 eine grundrechtliche Bindung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg in Frage, obwohl es offensichtlich war, dass die beklagte Kirchengemeinde bezüglich der Klage als eine am allgemeinen Rechtsverkehr teilnehmende Arbeitgeberin anzusehen war. Das Kirchliche

Verwaltungsgericht hatte in seinem Urteil unsubstanziert und ohne Konkretion ausgeführt:

„Im Übrigen ist in Bezug auf Vorschriften des Grundgesetzes zu bemerken, dass nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden kann, dass die Evangelische Kirche als eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts (...) - und demzufolge auch eine kirchliche Behörde – als Grundrechtsträger gleichzeitig und stets der Grundrechtsbindung unterliegt.“

Im Urteil vom 18.05. 2018, VG 01/14 (d.h. über 4 (!) Jahre nach Einreichung der Klage, Verstoß gegen § 6 der Europäische Menschenrechtskonvention), hatte sich das Kirchliche Verwaltungsgericht noch einmal ausdrücklich auf die Rechtsposition des Urteils vom 07.12. 2012 (VG 01/11) bezogen, ungeachtet gegenteiliger Feststellungen in höchstrichterlichen Urteilen und der Tatsache, dass der Bevollmächtigte der Mitarbeiterin in der Klageschrift ausführlich auf die Grundrechtsrelevanz der Klage hingewiesen hatte.

Vollkommen unverständlich war, dass der Berichterstatter dieser Verfahren als Mitglied des Kirchlichen Verwaltungsgerichts sich nicht mehr von seinen eigenen Rechtsüberzeugungen leiten ließ, die er noch am 20. Februar 2009 vor der Landessynode als Mitglied der Evangelischen Landessynode und des Rechtsausschusses vorgetragen hatte:

(es) „ist davon auszugehen, dass ...fundamentale Grundsätze des staatlichen Rechts auch im kirchlichen Rechtsbereich Geltung beanspruchen. Hierzu gehört das Gebot der Achtung der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 des Grundgesetzes), das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 1, Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2, Abs. 1 des Grundgesetzes), der allgemeine Gleichheitssatz (Art. 3, Abs. 1 des Grundgesetzes)...und die grundlegenden rechtsstaatlichen Verbürgungen (Recht auf faires Verfahren, Vertrauensschutz, Anspruch auf rechtliches Gehör in angemessener Frist...)“

Das Kirchliche Verwaltungsgericht befindet sich mit seiner im Urteil VG 01/11 formulierten Rechtsposition auch im Widerspruch zu Feststellungen des Vorsitzenden des Rechtsausschusses der Synode der Landeskirche, Prof. Dr. Heckel (Rede vor der Landessynode am 23. November 2016):

*„...Es ist der Auftrag an alle kirchlichen Verfassungsorgane bei der Rechtssetzung und Rechtsanwendung mit dem dienenden Charakter allen evangelischen Kirchenrechts auch **die Grundrechte der Betroffenen fest im Blick zu haben...**“*

Das Wesen der Grundrechte besteht u.a. darin, dass sie aus sich heraus und als Teil der rechtsstaatlichen Normen und Werteordnung der Bundesrepublik Deutschland Geltung besitzen und nicht von Gewährung oder dem Machtwillen eines Arbeitgebers bzw. einer Behörde abhängig sind. Das gilt auch für die Evangelische Landeskirche in Württemberg. Die Grundrechte sind keinem kirchlichen „Selbstbestimmungsrecht“ unterworfen.

Die gewundene rechtliche Aussage des Kirchlichen Verwaltungsgerichts der Evangelischen Landeskirche in Württemberg im Urteil VG 01 / 11 soll dagegen letztlich besagen: die Evangelische Landeskirche in Württemberg, das Kirchliche Verwaltungsgericht, eine kirchliche Behörde oder Kirchengemeinde bestimmen selbst, ob und wann Grundrechte gelten bzw. berücksichtigt werden.

Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte in den zitierten Verfahren, gegen die Menschenwürde (GG § 1, Abs.1), das Persönlichkeitsrecht und das Recht auf Informationelle Selbstbestimmung (GG § 2), das Datenschutzrecht der EKD, den Gleichheitsgrundsatz (GG § 3), gegen GG § 19, Abs. 2 sowie die Grundsätze des rechtlichen Gehörs (GG § 103, Abs.1), des fairen Verfahrens und von „Treu und Glauben“ (BGB § 242) verstoßen.

2. Eine öffentlich-rechtliche Körperschaft wie die Evangelische Kirche in Württemberg ist in ganz besonderem Maße den Grundrechten und der Rechtstreue verpflichtet. Dies geht aus Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts hervor (BVerfGE 102, 370):

„Eine Religionsgemeinschaft ...muss rechtstreu sein.Sie muss die Gewähr dafür bieten, dass sie das

geltende Recht beachten, insbesondere die ihr übertragene Hoheitsgewalt nur in Einklang mit verfassungsrechtlichen und den sonstigen gesetzlichen Bindungen ausüben wird ...

...Freilich darf auch außerhalb des Bereichs hoheitlichen Handelns von den korporierten Religionsgemeinschaften Rechtstreue verlangt werden. Der Staat muss darauf bedacht sein, dass durch das Handeln öffentlich-rechtlicher Gebilde Rechte Dritter nicht verletzt werden, selbst wenn diese Zuordnung zum öffentlichen Recht eher eine formelle ist...

...Korporierte Religionsgemeinschaften haben einen öffentlich-rechtlichen Status und sind mit hoheitlichen Befugnissen ausgestattet. Sie verfügen damit über besondere Machtmittel und einen erhöhten Einfluss in Staat und Gesellschaft. Ihnen liegen deshalb die besonderen Pflichten des Grundgesetzes zum Schutz Dritter näher als anderen Religionsgemeinschaften...

Die durch die Weimarer Reichsverfassung (WRV) § 137, Abs. 3 in Verbindung mit GG § 140 gegebene Möglichkeit, kirchliche Gerichte zu bilden, darf nicht dazu missbraucht werden, rechtsstaatliche Standards zu unterschreiten (*„innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“*). Dies war jedoch in den zitierten Verfahren der Fall gewesen.

3. Der Evangelische Oberkirchenrat stellt eine Grundrechtsbindung für die Evangelische Landeskirche in Württemberg in Abrede. Er führte aus, dass Grundrechte ausschließlich Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat seien, soll bedeuten, dass man sich als Mitarbeiter/in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg nicht auf Grundrechte bzw. grundrechtsgleiche Rechte berufen kann. Dies ist der Mitarbeiterin so auch widerfahren. Der Evangelische Oberkirchenrat befindet sich damit im Widerspruch zur höchstrichterlichen Rechtsprechung, vgl. z.B. Urteil Bundesarbeitsgericht vom 16.11. 2010 (AZ 9 A/R 573 / 09):

„Der grundrechtliche Schutz der informationellen Selbstbestimmung erschöpft sich nicht in einem Abwehrrecht gegen staatliche Datenerhebung und Datenverarbeitung. Im Sinne objektiver Normgeltung zeitigt der Schutzgehalt auch im Privatrecht Wirkung, indem er auf die Auslegung und Anwendung privatrechtlicher Vorschriften strahlt. Auch der Richter hat kraft Verfassung zu prüfen, ob Grundrechte von der Anwendung zivilrechtlicher Vorschriften betroffen sind und diese gegebenenfalls im Lichte des Grundrechts ausgelegt und angewendet werden müssen.“

Zu diesen *„zivilrechtlichen Vorschriften“* gehören selbstverständlich auch die Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung. Diese Überprüfung hatte das Kirchliche Verwaltungsgericht rechtsfehlerhaft unterlassen.

Die rechtsstaatliche und grundrechtliche Bindung ergibt sich im Übrigen allein schon aus der Schrankenbestimmung des § 137, Abs. 3 WRV in Verbindung mit § 140 GG, zu der sich die Evangelische Landeskirche in Württemberg in § 2 ihres Kirchenverfassungsgesetzes bekannt hat:

„Die evangelische Landeskirche ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes selbständig ordnet und verwaltet.“

Durch eine eigene, die Rechtsprechung der obersten Bundesgerichte aufhebende Interpretation der Formulierung des § 137, Abs. 3 WRV *„innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“* wird kirchlicherseits die mittelbare Drittwirkung der Grundrechte für den eigenen Bereich ausgehebelt. So hatte das zuständige Mitglied des Evang. Oberkirchenrats auf einer Veranstaltung von Württembergischem Landesmuseum / Evangelische Kirche Innenstadt und Kath. Bildungswerk am 15.11. 2018 erklärt, mit der Formulierung *„...des für alle geltenden Gesetzes ...“* sei immer ein konkretes Gesetz gemeint, z. B. ein baupolizeiliches Gesetz, und die Grundrechte seien lediglich Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat.

Damit beansprucht die Evangelische Kirche in Württemberg für ihren Bereich gewissermaßen die Deutungshoheit hinsichtlich der Geltung und Wirkung der Grundrechte, dies über die gefestigte Rechtsprechung der obersten Bundesgerichte und des Europäischen Gerichtshofs hinweg.

Bezeichnenderweise hatte das Kirchliche Verwaltungsgericht im Verfahren VG 01/11 die Datenschutzklage der Mitarbeiterin nicht – wie rechtlich zu erwarten - auf der Grundlage der Datenschutzverordnung DSGVO, sondern einer einfachen Kirchengemeindeordnung entschieden, ohne deren Grundrechtsgemäßheit zu überprüfen..

Im Urteil vom 18.05. 2018 (VG 01/14) hatte das Kirchliche Verwaltungsgericht die Auffassung vertreten, dass es die Grundrechte allein schon dadurch beachten würde, dass es die Bestimmungen des DSGVO anwende. Dabei hatte das Gericht nicht nur das DSGVO nicht sachgerecht und seinem Sinn entsprechend angewandt, sondern das Grundrecht der Informationellen Selbstbestimmung durch die rechtswidrige Verwendung der Kirchengemeindeordnung sogar aufgelöst.

III. Wer seine Rechte wahrnimmt, wird diszipliniert

1. Bezeichnend für die Missachtung der Grundrechte und der Rechtsstaatlichkeit in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ist der Umstand, dass die Mitarbeiterin als Mitglied der Evangelischen Landeskirche in Württemberg im Zusammenhang mit dem Verfahren VG 01/14 wegen der Wahrnehmung ihres Grundrechts auf effektiven Rechtsschutz, d.h. der Einreichung einer Klage vor dem Kirchlichen Verwaltungsgericht, vom Stadtdekan diszipliniert und auf Lebenszeit für alle entgeltlichen wie ehrenamtlichen Orgeldienste gesperrt worden ist. Die datenschutzrechtliche Klage der Mitarbeiterin hatte sich weder gegen den Stadtdekan bzw. Stadtdekanat noch die Gesamtkirchengemeinde Stuttgart gerichtet. Beklagte war allein der Arbeitgeber Evang. Christuskirchengemeinde Stuttgart.

Der Stadtdekan hatte das gottesdienstliche „Orgelspielverbot“ über seine rechtliche Zuständigkeit hinaus ausgesprochen. Die schriftliche Mitteilung war nach der Methode „Fertig, basta!“ erfolgt, d.h. ohne Gespräch, Begründung und Rechtsgrundlage.

*„...Wir werden künftig mit Ihnen keinen Vertrag schließen, gleichgültig ob als Arbeitsvertrag, sonstiger Dienstvertrag oder auf freiwilliger, ehrenamtlicher Basis. Es bleibt Ihnen unbenommen, Verträge mit anderen Rechtsträgern zu schließen bzw. ihre Dienste irgendwo anders anzubieten. **Die Angelegenheit wird als abgeschlossen betrachtet. Eine weitere Korrespondenz erfolgt in dieser Sache nicht. Sie müssen damit rechnen, dass Ihre jedwede weitere An- oder Rückfrage unbeantwortet bleibt**“.*

Die Mitarbeiterin war bereits von verschiedenen Kirchengemeinden, arbeitsrechtlich selbständigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, für Orgeldienste über das ganze Jahr 2015 hinweg verpflichtet gewesen. Die Kirchengemeinden sahen sich gezwungen, die vereinbarten Orgeldienste einseitig – und damit vertragsbrüchig – aufzukündigen. Die Mitarbeiterin wäre auch weiterhin für Orgeldienste angefragt worden, wenn dies den Kirchengemeinden nicht untersagt gewesen wäre.

Im Gemeindebrief der Stiftskirche Stuttgart (März – Mai 2015) war über die Mitarbeiterin zu lesen: *„Viele Jahrzehnte lang hat ... die Wochentagsgottesdienste in der Stiftskirche an der Orgel begleitet. Ob beim Mittagsgebet, beim Kurzgottesdienst, bei den Bibelstunden, bei vielen Gottesdiensten: Zuverlässig und pünktlich saß sie auf der Orgelbank. Nun ist Frau ... zum 31. Januar in den Ruhestand gegangen. Sie wird aber weiterhin immer wieder an der Chororgel der Stiftskirche zu finden sein...“*

Schreiben eines Pfarrers an die Mitarbeiterin: *„...bei mir kam eine Mitteilung an, dass evangelischerseits Ihre Orgeldienste vorerst nicht mehr genutzt werden können. Sie können es sich denken, ich bedaure das sehr. Und Sie waren ja die nächste Zeit einige Male eingeplant...“*

Die Mitarbeiterin, Gründerin des „Chores für einsam Verstorbene“, war mit diesem Chor für einen thematischen Sondergottesdienst angefragt worden. Üblicherweise begleitet sie diesen mit der Orgel. Der Pfarrer der Gemeinde musste ihr dazu mitteilen: *„Ich werde auf dem Dekanat keine Ausnahmegenehmigung beantragen. Ich habe klare Aussagen, dass diese Genehmigung nicht erteilt werden würde ...“*

Mitteilung aus dem Kreis der Kirchenmusiker: „...ich weiß, dass einige Kollegen und Kolleginnen der Gesamtkirchengemeinde versucht haben, Ihnen zu helfen und Sie wieder als Vertretung zu bekommen, aber dass alle Versuche erfolglos waren.“

Eine Kirchengemeinde hatte die Mitarbeiterin für das Orgelspiel bei einer Goldenen Hochzeit verpflichtet. Vom Gemeindebüro erhielt sie kurze Zeit später die Mitteilung: „...ganz herzlichen Dank für Ihre Zusage. Mit der Kirchenpflege ließ sich leider keine Übereinkunft erzielen ...“

Der Stadtdekan hatte der Mitarbeiterin den Grund für das Orgelspielverbot nie mitgeteilt. Dieser war ihr erst wesentlich später über Dritte sowie über Pfarrer und den Evangelischen Oberkirchenrat zur Kenntnis gekommen.

Mitteilung des Evangelischen Oberkirchenrats an die Mitarbeiterin:

„...ich konnte in Ihrer Angelegenheit nochmals mit Herrn Stadtdekan ...sprechen. Dieser möchte gerne seinen erklärten Verzicht auf Ihr ehrenamtliches Engagement in der Gesamtkirchengemeinde Stuttgart weiterhin aufrecht erhalten,... möchte die Gesamtkirchengemeinde... auch aufgrund der von Ihnen angestrebten weiteren gerichtlichen Auseinandersetzungen an diesem Verzicht festhalten“.

Mitteilung eines Pfarrers: „...ich habe inzwischen mit Herrn ... (i.e.Stadtdekan) ...gesprochen. Er hat mir gesagt, dass es eine gerichtliche Auseinandersetzung gab oder noch gibt und bestätigt, dass Sie nicht in Gottesdiensten spielen sollen.“

Eine Kantorin hatte für einen Sonntag in den Sommerferien noch sehr dringend eine Orgelvertretung gesucht. Nachdem sie erfolglos bereits ca. 20 Absagen für diesen Termin erhalten hatte, entsprechend verzweifelt und frustriert war, hatte die angefragte Mitarbeiterin der Kantorin angeboten, die Orgelvertretung zu übernehmen, entgeltlich oder auch ehrenamtlich. Das Stadtdekanat hatte dies jedoch untersagt. Die Kantorin musste weiter suchen. Wem soll das genutzt haben?

Eine Pfarrerin aus dem Stadtdekanat Stuttgart benötigte für den Gottesdienst am Karfreitag noch dringend eine Orgelvertretung. In ihrer großen Not wandte sie sich an die Mitarbeiterin: „Für den Karfreitag bekomme ich wohl keine Vertretung mehr. Deswegen möchte ich sie fragen, ob Sie sozusagen mit einem mehr privaten Honorar einverstanden wären?“

Die Frage stellt sich, ob der Stadtdekan mit seiner Maßnahme gegen die Mitarbeiterin wohl im Sinne der Kirchenmitglieder seiner Dekanats gehandelt hatte.

Die Verhängung eines lebenslänglichen gottesdienstlichen „Auftrittsverbot“ für entgeltliche wie ehrenamtliche Orgeldienste wegen der grundrechtlich garantierten Wahrnehmung des effektiven Rechtsschutzes war rechtlich als sittenwidrig (BGB § 138) und rechtsmissbräuchlich einzustufen. Eine Berufung auf die Allgemeine Handlungsfreiheit (§ 2 GG) war von vornherein ausgeschlossen:

„Das Recht des § 2 GG steht unter dem Vorbehalt, dass nicht die Rechte anderer verletzt werden und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstoßen. Daher findet...der auf § 2 GG beruhende Grundsatz der Vertragsfreiheit seine Grenze jedenfalls in den Vorschriften der Verfassung, die ein höherwertiges Rechtsgut gewährleisten und sichern wollen“ (BAGE 13, 168 = NJW1962, 1981). **Die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers ist nur in den Grenzen der Rechtsordnung geschützt**“ (BAG 21.9.2011, 7 AZR 150/10).

Die Disziplinierung der Mitarbeiterin verstieß auch gegen § 1, Abs. 3 der Kirchlichen Anstellungsordnung (Teil des Anstellungsvertrags). Darin wird auf die Pflicht des Arbeitgebers hingewiesen „...die Rechte der Beschäftigten zu wahren...“. Zu diesen Rechten gehört auch das Recht, ohne das Risiko einer rechtswidrigen Maßregelung vor dem Kirchlichen Verwaltungsgericht eine Klage einreichen zu können.

2. Wie die Disziplinierung verschleiert wurde

a) Nach Einreichung ihrer Klage (VG 01/14) vor dem Kirchlichen Verwaltungsgericht, noch während der hauptberuflichen Tätigkeit und vor Beginn des gesetzlichen Ruhestands der Mitarbeiterin, war im Bereich des Stadtdekanats der Beschluss gefasst worden, die Mitarbeiterin zukünftig von jeglichem gottesdienstlichem Orgelspiel auszuschließen. Der Mitarbeiterin war weder der sie ausschliessende formelle Beschluss noch der Grund dafür mitgeteilt worden.

Der Grund für den rechtswidrigen Vorgang „Orgelspielverbot“, die Einreichung der Datenschutzklage, war der Mitarbeiterin gegenüber verheimlicht bzw. verschleiert werden. Am 17. März 2015, kurz nach Eintritt in ihren gesetzlichen Ruhestand, war der Mitarbeiterin postalisch ein umfangreiches Vertragskonvolut der Gesamtkirchengemeinde Stuttgart mit Orgeldiensten zugegangen, ohne dass die Mitarbeiterin je um einen solchen Vertrag nachgesucht hatte bzw. bei Umfang und Ausgestaltung hätte mitwirken können. Ihre Rechte entsprechend BGB § 311, Abs. 2 und 3 waren vom kirchlichen Arbeitgeber übergangen worden: *„Ein Schuldverhältnis mit Pflichten nach § 241, Abs. 2 entsteht auch durch 1. die Anbahnung von Vertragsverhandlungen, 2. die Anbahnung eines Vertrags, bei welcher der eine Teil im Hinblick auf eine rechtsgeschäftliche Beziehung dem andern Teil die Möglichkeit zur Einwirkung auf seine Rechte, Rechtsgüter und Interessen gewährt...“*

Der Arbeitgeber hatte einen Vertrag auf der Grundlage von § 14, Abs.1 des Teilzeit- / Befristungsgesetzes unterstellt, mit einer Befristung auf 1 Jahr (*„Befristung mit Sachgrund“*). Somit würde ohne Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis automatisch nach einem Jahr enden.

Der Vertrag hatte jedoch den gesetzlichen Vorgaben nicht entsprochen, da kein Grund für die Befristung genannt und keiner vorhanden war. Die Anwendung des Teilzeit – und Befristungsgesetzes war rechtsmissbräuchlich. Die Mitarbeiterin sollte Gottesdienste spielen, die sie zuvor schon versehen hatte, mit einer schlechteren Vergütung und einem von 6 auf 4 Wochen reduziert Urlaub. Von einem „vorübergehenden Bedarf“ im Sinne des Gesetzes konnte keine Rede sein.

Beabsichtigt war nicht die Begründung eines auf dem Grundsatz von Treu und Glauben beruhenden rechtskonformen Vertragsverhältnisses, sondern die Aufnötigung eines faktischen Aufhebungsvertrags, der nach Ablauf eines Jahres in Kraft treten würde. Mit diesem legalisierenden Anstrich sollte das wegen der Datenschutzklage beschlossene Orgelspielverbot verschleiert werden.

Die Mitarbeiterin war mit der Ankündigung unter Druck gesetzt worden, dass sie ab sofort keine Orgeldienste mehr versehen dürfe, wenn sie den Vertrag nicht innerhalb der gegebenen Frist unterzeichnen würde. Diese betrug 1 Tag (!). Das Vertragskonvolut umfasste 65 Seiten. Der Mitarbeiterin war nicht nur die ihr rechtlich zustehende Bedenkzeit beschnitten, sondern auch die Möglichkeit einer Rechtsberatung genommen worden.

Die Mitarbeiterin erklärte, dass sie den Vertrag *„in der vorliegenden Form“* nicht unterzeichnen könne. Am 24. März 2015 hatte sie die Mitteilung der Verwaltung erhalten *„... Da Sie den Vertrag nicht unterschrieben haben und **wir unsere Konditionen nicht ändern werden...Eine Tätigkeit ist bei uns künftig nicht mehr möglich...Auf die von Ihnen gewünschten Änderungen können wir nicht eingehen, unsere Konditionen sind nicht verhandelbar.**“* Das von der Mitarbeiterin unterschriebene Formular für Orgeldienste auf der Grundlage der Übungsleiterpauschale war vom Stadtdekanat nicht angenommen und kommentarlos zurückgeschickt worden. Üblicherweise spielen vormals hauptberufliche Kirchenmusiker Orgeldienste auf der Grundlage der Übungsleiterpauschale.

Nachdem die Mitarbeiterin den Vertrag nicht unterzeichnet hatte, war das Orgelspielverbot unverzüglich und mit sofortiger Wirkung vollzogen worden. Umgehend waren Mitteilungen an die Kirchengemeinden, Pfarrämter und Bezirkskantorat ergangen. In den folgenden Tagen sah sich die Mitarbeiterin fast ständig mit Anrufen und E- Mails konfrontiert, mit denen ihr die bereits vereinbarten gottesdienstlichen Orgeldienste entzogen wurden. Für die Mitarbeiterin hatten diese Mitteilun-

gen die Wirkung eines „beruflichen Todesurteils.“ Im Pfarrkonvent war darauf hingewiesen worden, dass die Mitarbeiterin grundsätzlich nicht mehr für Orgeldienste angefragt werden dürfe. Die Kirchenmusiker hatten eine entsprechende Mitteilung erhalten. Die Bloßstellung der Mitarbeiterin vor dem Pfarrkonvent und den (ehemaligen) Kirchenmusikerkollegen war total. Denn dass einer Kirchenmusikerin mit Beginn ihres gesetzlichen Ruhestands ein lebenslängliches entgeltliches und ehrenamtliches Orgelspielverbot auferlegt wird, war absolut singulär.

Die Mitarbeiterin war stigmatisiert und mit dem Verdacht bzw. der Unterstellung behaftet, sich in grober Weise unkorrekt oder rechtswidrig verhalten zu haben. Die Situation war zermürbend. Die Mitarbeiterin kannte zu diesem Zeitpunkt den Grund nicht, der zum lebenslänglichen „Orgelspielverbot“ geführt hatte. Sie wusste nicht, welche Personen den Beschluss gefasst hatten, was im Pfarrkonvent kommuniziert worden war. Sie war auf quälende Vermutungen angewiesen. Diese Situation hatte sich im Schreiben des Stadtdekans angekündigt *„...Sie müssen damit rechnen, dass Ihre jedwede weitere An- oder Rückfrage unbeantwortet bleibt.“*

Rechtsstaatlich und seelsorgerlich drängt sich die Frage auf, weshalb die Mitglieder des Pfarrkonvents nicht darauf bestanden hatten, dass der aussortierten Mitarbeiterin das gebotene rechtliche Gehör gewährt wurde. Das Bestehen auf diesem elementaren Recht hätte der Glaubwürdigkeit der Evangelischen Landeskirche und der Werteordnung des Grundgesetzes entsprochen, die auch in § 2 des Kirchenverfassungsgesetz der Württembergischen Landeskirche zum Ausdruck kommt: *„Die evangelische Landeskirche ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Rechts selbständig ordnet und verwaltet.“*

Der Grundsatz des rechtlichen Gehörs ist bereits in der Apostelgeschichte, Kap. 25, 16, verankert: *„...Es ist der Römer Weise nicht, dass ein Mensch preisgegeben werde, ehe denn der Verklagte seinen Klägern gegenüberstand und Gelegenheit hatte, sich auf die Anklage zu verantworten...“*

Landesbischof July im Rahmen der Synode, Juli 2007: *„Um der Liebe und des Friedens willen muss die Ordnung eingehalten werden“.*

Das rechtliche Gehör ist, jenseits aller juristischen Kodifizierung, auch von theologischer Relevanz, denn es stellt das Mindestmaß an Nächstenliebe dar, das ein Ankläger bzw. Verantwortlicher einem (möglicherweise „ungeliebten“) Gegenüber schuldet, gerade auch im kirchlichen Bereich!

Eine Mitarbeiterin ist auch in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis eine „Nächste“ und nicht nur ein „papierenes Objekt“. Prälatin Arnold wird in einer Pressemitteilung der Württembergischen Landeskirche zitiert, *„Nächstenliebe gehöre zur DNA der Kirche ... Gleichzeitig müsse die Nächstenliebe zur inneren Haltung von Christen werden“* (Predigt im Gottesdienst zur Synode, 25. 11. 2021). Die Mitarbeiterin hatte davon nichts verspürt.

b) Das über die Mitarbeiterin verhängte „Orgelspielverbot“ hatte gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (GG § 3) verstoßen. Hätte die Mitarbeiterin darauf verzichtet, beim Kirchlichen Verwaltungsgericht eine Datenschutzklage einzureichen, hätte sie wie ihre kirchenmusikalischen Kolleginnen und Kollegen mindestens bis zum 73. Lebensjahr (vgl. Kirchliche Anstellungsordnung § 33, Abs. 6) als Organistin Gottesdienste spielen können. Der Ausschluss der Mitarbeiterin war ohne sachlichen Grund erfolgt:

„Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Der Arbeitgeber verletzt diesen Grundsatz, wenn sich für eine unterschiedliche Behandlung kein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebend oder in sonstiger Weise sachlich einleuchtender Grund finden lässt (BAG 18. September 2009 – 9 AZR 788/06).“

Die Einreichung einer Klage konnte kein wichtiger Grund im Sinne von BGB § 626 sein. Neben die rechtswidrige, fristlose Disziplinierung war für die Mitarbeiterin noch die bedrückende Situation

einer nachhaltig spürbaren kirchlichen, sozialen und menschlichen Ausgrenzung getreten. Zudem war der Mitarbeiterin – selbst nur mit einer bescheidenen Rente versehen – die Möglichkeit genommen worden, in ihrem beruflichen und räumlichen Bereich zu ihrer Rente etwas hinzu zu verdienen. Ob sich der Stadtdekan, versehen mit einem sehr guten Beamtengehalt und einer späteren großzügigen Beamtenpension, darüber Gedanken gemacht hatte?

Die Botschaft des Stadtdekans an die Mitarbeiterin war klar und unmissverständlich: **Sie gehören nicht mehr zu uns!** Der evangelische Stadtdekan hatte die evangelische Kirchenmusikerin - von Kindesbeinen an nachhaltig evangelisch / landeskirchlich sozialisiert und seit Jahrzehnten evangelische Kirchensteuerzahlerin - kalt und ohne jeglichen Anflug von Empathie aus seinem Bereich bzw. den vier Stuttgarter Dekanaten entfernt und sie dabei in seinem Schreiben auf andere „Rechtsträger“ verwiesen. Die Ausbildung einer evangelischen Kirchenmusikerin ist nicht darauf ausgerichtet, den Orgeldienst bei anderen Konfessionen zu verrichten.

Landesbischof July erklärte - anlässlich des 150jährigen Jubiläums der Württembergischen Landessynode am 17. Februar 2019: „Wir wollen den anderen und die anderen sehen und daran arbeiten, dass niemand ausgeschlossen wird – Inklusion gilt in Württemberg allen.“

Jedoch - kein Verantwortlicher der Landeskirche war gegen diesen Umgang der Ausgrenzung und den Verstoß hinsichtlich des effektiven Rechtsschutzes der Mitarbeiterin eingeschritten. Eine datenschutzrechtliche Klage im Rahmen eines von der Landessynode und der EKD erlassenen Gesetzes muss ohne negative, disziplinierende Folgen möglich sein.

Der Stadtdekan in einer Predigt im Internet:

„...Ich glaube, dass diese Begegnung von Petrus und Cornelius uns, die wir mit Ernst Christen sein wollen, reichlich Anlass gibt, darüber nachzudenken, wo wir uns durch Vorurteile von anderen abgrenzen. Wo wir uns hinter Grenzen zurückziehen, um diejenigen zu meiden, die wir als störend empfinden, als lästig, als unsympathisch. Über solche Abgrenzungen sollten wir Rechenschaft ablegen. Aber nicht nur das – wir sollten auch versuchen, diese Abgrenzungen zu überwinden. Weil Gott ohne Vorbehalt Menschen in seine Liebe einschließt. Eröffnet das nicht neue Perspektiven für uns?“

Und in der Stuttgarter Zeitung vom 3./4. November 2018: „Kirchliches Handeln muss dem entsprechen, was wir von den Kanzeln verkünden.“

In seinem Schreiben vom 7. Juli 2015 an die von ihm ausgegrenzte Mitarbeiterin klang der Stadtdekan ganz anders: „...Es bleibt Ihnen unbenommen, Verträge mit anderen Rechtsträgern zu schließen bzw. Ihre Dienste irgendwo anders anzubieten. Die Angelegenheit wird als abgeschlossen betrachtet. Eine weitere Korrespondenz in dieser Sache erfolgt nicht. Sie müssen damit rechnen, dass Ihre jedwede An- oder Rückfrage unbeantwortet bleibt.“

Auf der Grundlage von § 19 DSGVO (Fassung 2018) „Auskunftsrecht der betroffenen Person“ hatte die Mitarbeiterin beim Stadtdekan einen Antrag auf Auskunft zu ihren personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit ihrem Ausschluss von jeglichem gottesdienstlichen Orgelspiel gestellt:

„Der betroffenen Person ist auf Antrag Auskunft zu erteilen über die zu ihr gespeicherten personenbezogenen Daten...“

Auf ihren Antrag hatte die Mitarbeiterin vom Stadtdekan keine (!) Antwort erhalten - wie von ihm in seinem Schreiben bereits angekündigt: „...Sie müssen damit rechnen, dass Ihre jedwede weitere An – oder Rückfrage unbeantwortet bleibt.“

IV. Die Personalsitzung vom 15.05. 2006

1. Am 15.05.2006 hatte der Kirchengemeinderat bezüglich der Mitarbeiterin eine außerordentliche

abendfüllende Personalsitzung abgehalten, unerwartet und ohne Vorinformation - ein Schock für die Mitarbeiterin. Ein rechtliches Gehör war ihr nicht gewährt worden. Das Bundesverfassungsgericht sieht bei Verstößen gegen das rechtliche Gehör auch die Menschenwürde verletzt!

Pfarrer und Kirchengemeinde hatten mit dieser Handlungsweise gegen den Grundsatz von „Treu und Glauben“ (BGB § 242) und die Fürsorgepflicht verstoßen (BGB § 241 und KAO § 1, Abs. 3: *„Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von dem Mitarbeiter erwartet wird, entspricht auf Seiten des Dienstgebers die Fürsorge für ihn, nämlich die Rechte und Belange des Mitarbeiters zu wahren...“*).

Zu der Personalsitzung war auch der Bezirkskantor hinzugezogen worden. Dieser hatte der zu dieser Zeit noch krank geschriebenen Mitarbeiterin im Auftrag des Kirchengemeinderats am 18.05. 2006 mitgeteilt, dass in dieser Sitzung *„gravierende Vorwürfe und Beschwerden“* gegen sie erhoben worden seien, die er ihr aber nicht (!) mitteilen könne.

Ferner hatte er die Mitarbeiterin darüber informiert, dass sie daher zum 01.07.2007 umgesetzt werden würde, und zugleich mögliche Stellen genannt. Die mitbestimmungspflichtige Mitarbeitervertretung war übergangen worden. Die Maßnahme hätte zudem gegen den Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin verstoßen, da sie direkt bei und für die Christuskirchengemeinde angestellt war, und nicht bei der Gesamtkirchengemeinde.

Warum hatte eigentlich nicht der Gemeindepfarrer als Dienstvorgesetzter die Mitarbeiterin informiert?

Im Gespräch mit dem Bezirkskantor war ersichtlich geworden, dass der Gemeindepfarrer die Mitarbeiterin kündigen wollte. Eine Bestätigung dafür fand sich später in einem Schreiben des Anwalts der Kirchengemeinde an den Evang. Oberkirchenrat. Darin war ausgeführt worden, es sei in der Sitzung vom 15.05. 2006 darum gegangen, den Dienstvertrag mit der Mitarbeiterin zu beenden. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Mitarbeiterin eine Dienstzeit von 34 Jahren, konnte also ordentlich gar nicht gekündigt werden, Kündigungsgründe hatten ohnehin nicht vorgelegen.

2. Der Mitarbeiterin war im Juni 2007 bei der Einsichtnahme in ihre Personalakte nur eine unvollständige Personalakte vorgelegt worden, ohne irgendwelche Daten, Vorwürfe oder Inhalte bezüglich der Disziplinarsitzung vom 15.05.2006. Der Gemeindepfarrer hatte mit dieser Handlungsweise gegen die Kirchliche Anstellungsordnung als Teil des Arbeitsvertrags verstoßen (*„Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten...“*), sowie gegen seine Fürsorgepflicht § 241 BGB), die grundrechtsgleiche Bestimmung von „Treu und Glauben“ (BGB § 242) und das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin.

Als die Mitarbeiterin im Juli 2007 den Gemeindepfarrer - ihr Dienstvorgesetzter und für sie auch seelsorgerlich zuständig - um die Mitteilung der in der Personalsitzung vom 15.05. 2006 erhobenen Vorwürfe und Beschwerden gebeten hatte, hatte sie die lapidare Antwort erhalten: *„Sie beziehen sich darin auf die nichtöffentliche Sitzung des Kirchengemeinderats vom 15. Mai 2006. Naturgemäß kann ich Ihnen über das in einer nichtöffentlichen Sitzung Besprochene keine Auskunft geben.“*

Der Gemeindepfarrer war selbst maßgeblich an der Vorbereitung und Zielsetzung der dienstrechtlich / disziplinarischen Personalsitzung beteiligt gewesen. Bezüglich der gegen die Mitarbeiterin erhobenen Vorwürfe hatte er sich hinter der „Nichtöffentlichkeit“ versteckt. Die Verstöße gegen das Grundrecht der Menschenwürde; die Missachtung der Fürsorgepflicht (BGB § 241) und des Grundsatzes von „Treu und Glauben“ (BGB § 242) waren evident.

Im Juni 2010 hatte die Mitarbeiterin den Gemeindepfarrer um Einsicht in ihre *„vollständige Personalakte“* gebeten. Diese war ihr nicht gewährt worden.

3. Im Verfahren VG 01/11 hatte sich die Kirchengemeinde bezüglich der Personalsitzung vom 15.05.2006 in Schriftsätzen an das Kirchliche Verwaltungsgericht folgendermaßen geäußert:

22. Juni 2011: „...es wurde erörtert, welche dienstrechtlichen Folgen aus einem bestimmten Verhalten zu ziehen sind ...“

22. August 2011: „...Im Rahmen dieser Sitzung ging es allein und ausschließlich um eine dienstrechtliche / disziplinarische Angelegenheit betreffend die Klägerin ...“

Die Kenntnis darüber, was sich hinter den „*gravierenden Vorwürfen und Beschwerden*“, dem dienstrechtlich vorgeworfenen „*bestimmten Verhalten*“ und der „*dienstrechtlich / disziplinarischen Angelegenheit*“ verborgen hatte, wird der Mitarbeiterin bis heute beharrlich verweigert.

Der folgend zusammengefasste Vorgang ist rechtlich wie menschlich nicht akzeptabel und auch nicht mit dem Grundsatz der Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns vereinbar:

Der Gemeindepfarrer bzw. Kirchengemeinderat setzte eine abendfüllende, außerplanmäßige Personal-sitzung bezüglich einer Mitarbeiterin an. Die Personalakten enthielten keinerlei Anhaltspunkte für eine derartige Maßnahme, auch keine Abmahnungen. Die Mitarbeiterin war vollkommen ahnungslos und ein rechtliches Gehör war ihr nicht gewährt worden. Das Ziel der Sitzung war, das Dienstverhältnis mit der Mitarbeiterin zu beenden, obwohl keinerlei Kündigungsgründe vorlagen. Die Mitarbeiterin hätte ordentlich gar nicht gekündigt werden können, weil ihre Dienstzeit bereits über 30 Jahre betragen hatte. Eine Umsetzung war ihr mitgeteilt, die Mitarbeitervertretung dabei rechtswidrig übergangen worden. Die mitgeteilte Umsetzung hatte auch gegen den Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin verstoßen. Das Vorgehen war mit schwerwiegenden Vorwürfen begründet worden, deren Kenntnis der Mitarbeiterin jedoch bis heute verweigert wird.

V. „Denn Gott lehrt uns den aufrechten Gang“

1. Landesbischof July hatte im Juli 2015 (Predigt zur konstituierenden Sitzung der Landessynode) ausgeführt: „...**wir leben in einer aufgeklärten Demokratie. Keiner muss buckeln. Denn Gott lehrt uns den aufrechten Gang.**“ Die von Landesbischof July skizzierte Realität hatte die Mitarbeiterin in ihrer Kirche krass gegenteilig erfahren, wie u.a. die Disziplinierung der Mitarbeiterin durch den Stadtdekan offenbart hatte (vgl. Kapitel III) – und diese wegen einer datenschutzrechtlichen Klage.

a) Auch Ihr Gemeindepfarrer hatte nichts vom „**aufrechten Gang**“, den Gott lehrt, gehalten. Der Mitarbeiterin war eher ein „**Buckeln**“ bedeutet worden. Seine 54-jährige Kirchenmusikerin ließ der wesentlich jüngere Pfarrer schriftlich wissen:

*„... Ich bitte Sie herzlich, Ihre Kraft künftig auf sinnvollere Probleme als auf die Toilettenfrage zu konzentrieren, **wenn Sie sich meine Sympathie erhalten wollen.**“*

Die Mitarbeiterin war aus verschiedenen Gründen, dienstlichen und medizinischen, darauf angewiesen, die Mitarbeitertoilette des Gemeindebüros (direkt neben der Kirche gelegen) benutzen zu können. Diese hatte sie seit Jahren benutzt. In der großen Kirche selbst befand sich nur eine einzige Toilette. Von einem Tag auf den andern - ohne Information – war der Mitarbeiterin der Zugang zur Mitarbeitertoilette versperrt gewesen. Die Toilettentür hatte ein neues Schloss erhalten, die Mitarbeiterin aber keinen neuen Schlüssel. Konstruktive Vorschläge der Mitarbeiterin, um die Toilette wieder benutzen zu können, hatten kein Gehör gefunden, dafür der Mitarbeiterin die Drohung eingebracht, sie solle sich in die neue Situation fügen, „...**wenn Sie sich meine Sympathie erhalten wollen.**“

b) Die Mitarbeiterin hatte den Gemeindepfarrer gefragt, ob es möglich wäre, dass er im Gottesdienst erst nach Beendigung des Orgelvorspiels aufstehe, um vor den Altar zu treten. Während ihres Orgelvorspiels sah sie ihn im Spiegel wartend vor dem Altar stehen, ohne dass er wusste, wann das Vorspiel zu Ende sein würde. Der Spiegel ist über der Orgel auf der Empore fest montiert. In dieser Situation hatte sich die Mitarbeiterin immer etwas irritiert gefühlt und daher ihre Frage zu stellen gewagt. Vom Pfarrer hatte sie daraufhin die disziplinierend drohende Antwort erhalten - versehen ohne Grußformel:

„Ihre Frage, ob ich nicht beim Vorspiel bis zu Ende auf meinem Platz bleiben und erst danach zum Altar gehen könne, ist eine Einmischung in meine liturgischen Entscheidungen. Das ist eine vollkommen unzulässige Grenzüberschreitung. Ich empfinde dies als grobe Unverschämtheit! Unterlassen Sie so etwas künftig!“

c) Immer wieder hatte der Pfarrer die Kirchenmusikerin eindringlich bearbeitet, die Choräle schnell zu spielen. Gegen ihren Willen, ihr eigenes musikalisches Empfinden und ihre langjährige organisatorische Erfahrung sah die Mitarbeiterin sich gezwungen, sich dem Verlangen des Pfarrers **„buckelnd“** unterzuordnen. Die „Quittung“ folgte hart und herb. Vom 2. Vorsitzenden des Kirchengemeinderats war die Mitarbeiterin in einer Sitzung des Kirchengemeinderats für das Choraltempo heftig und polemisch kritisiert worden – nichtöffentlich, in ihrer Abwesenheit, hinter ihrem Rücken und ohne ihr Wissen. Der Gemeindepfarrer hatte nicht offenbart, dass die Mitarbeiterin zu Unrecht beschuldigt worden und er allein für das Choraltempo verantwortlich gewesen war.

Der Ausspruch von Landesbischof July **„Keiner muss buckeln. Denn Gott lehrt uns den aufrechten Gang“** sowie die Ausführung im Gottesdienstbuch der Evangelischen Landeskirche, Bd. 1, S. 39, **„Pfarrer/in und Kantor/in sind gemeinsam für den Gottesdienst verantwortlich“**, waren weit entfernt von der kirchlichen Erfahrung der Mitarbeiterin.

Die Mitarbeiterin war bloßgestellt worden, ohne sich verantworten zu können. In ihrem kirchlichen Arbeitsbereich konnte sie die von Landesbischof July apostrophierte **„aufgeklärte Demokratie“** nicht entdecken. Pfarrer und Kirchengemeinderat hatten es nicht für nötig gehalten, die Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung und der „Ordnung des kirchenmusikalischen Dienstes“ zu befolgen, die die Hinzuziehung des Kirchenmusikers bzw. der Kirchenmusikerin bei Fragen des eigenen Arbeitsgebiets regeln.

2. Ihre berufliche Wirklichkeit hatte die Mitarbeiterin als eine Situation der Rechtlosigkeit und eines autoritären, Subalternität gebietenden Umgangs erlebt. Wer sich für einen **„aufrechten Gang“** entscheidet, begibt sich möglicherweise in beruflich / existentielle Schwierigkeiten und riskiert, rechtswidrig gemäßigelt oder auch diskreditiert zu werden. Auf Grundrechte kann man sich in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg nicht berufen, vgl. die Ausführungen in Abschnitt II.

Die gravierende Missachtung der Rechte der Mitarbeiterin durch Pfarrer und Kirchengemeinderat, der Verstoß gegen Grundrechte bzw. grundrechtsgleiche Rechte hatte nicht erst mit der Personalisierung vom 15.05. 2006, sondern bereits fünf Monate früher eingesetzt.

Im Januar 2006 hatte die Mitarbeiterin überraschend ein Schreiben des Gemeindepfarrers mit einer pauschal formulierten, sehr nachteiligen Rüge erhalten. Das Schreiben war zur Personalakte genommen worden. Vom Gemeindepfarrer war es zugleich an Dekan und Bezirkskantor übermittelt worden, bevor es der Mitarbeiterin zur Kenntnis gebracht worden war bzw. sie eine Stellungnahme hätte abgeben können. Das Schreiben war sowohl inhaltlich wie rechtlich nicht korrekt gewesen.

Eine arbeitsrechtliche Rüge unterliegt denselben rechtlichen Anforderungen wie eine Abmahnung. Erhobene Vorwürfe müssen nach Inhalt und Zeitpunkt konkret sowie zeitnah benannt und verhältnismäßig sein. Außerdem müssen sie den Tatsachen entsprechen. Ist dies nicht gewährleistet, ist ein solches Rüge- / Abmahnungsschreiben zu vernichten. Darüber hinaus war die Mitarbeiterin zu dieser Rüge zuvor nicht gehört worden, wie es nach der Kirchlichen Anstellungsordnung und dem Arbeitsvertrag zum damaligen Zeitpunkt zwingend (!) vorgeschrieben war. Das Schreiben des Gemeindepfarrers hatte all diesen Anforderungen nicht entsprochen.

Nur vordergründig war es um abstrakte rechtliche Bestimmungen gegangen. Im Zentrum stand die Frage eines der Menschenwürde entsprechenden Umgangs sowie des Persönlichkeitsrechts und des Grundsatzes von „Treu und Glauben.“ Wo sonst, wenn nicht im kirchlichen Bereich, wären diese Aspekte zuallererst zu befolgen? Denn in keiner anderen Institution als der Kirche stehen

der Mensch und seine Würde so sehr im Mittelpunkt von Verkündigung und Verlautbarungen.

Nächstenliebe konkretisiert sich nicht nur in karitativer Tätigkeit, sondern auch in einem Umgang, der achtungsvoll berechnete Belange und Lebenssituationen der Mitarbeiter berücksichtigt. *„...Ich glaube, dass diese Begegnung von Petrus und Cornelius uns, die wir mit Ernst Christen sein wollen, reichlich Anlass gibt, darüber nachzudenken, wo wir uns durch Vorurteile von anderen abgrenzen. Wo wir uns hinter Grenzen zurückziehen, um diejenigen zu meiden, die wir als störend empfinden, als lästig, als unsympathisch, ...wir sollten auch versuchen, diese Abgrenzungen zu überwinden. Weil Gott ohne Vorbehalt Menschen in seine Liebe einschließt...“* (der Stadtdekan in einer Online-Predigt)

3. In zwei Schreiben hatte die Mitarbeiterin auf die pauschale, unsubstantiierte Rüge des Pfarrers reagiert. Die Antwort war: – Schweigen Ein Ausdruck der Machtdemonstration?

Schreiben 1 der Mitarbeiterin am 17. 01. 2006:

„... Ich bitte jedoch darum, dass Ihr Schreiben vom 17.01. 2006 nicht Teil der Personalakten wird...“

Schreiben 2 der Mitarbeiterin am 26. 01. 2006:

„...ich bitte um Verständnis, wenn ich noch einmal auf Ihr Schreiben vom 17. Januar eingehe. In diesem Schreiben ist ein Satz enthalten, den ich als sehr belastend empfinde und der so nicht stehen bleiben kann. Diesen Punkt hatte ich in einer Mail vom 17. Januar bereits angesprochen, aber bisher darauf noch keine Antwort erhalten... Diese Formulierung empfinde ich als rufschädigend. In ihrer Pauschalität ist sie eindeutig tatsachenwidrig...Dieses Schreiben wird normalerweise Teil meiner Personalakten, wobei es unerheblich ist, ob diese als solche gekennzeichnet sind oder sich das Schreiben in irgend-einer Ablage befindet. Daher bitte ich Sie darum, dieses Schreiben, so lange es diesen Satz enthält, zu vernichten. ..Dies entspricht dem normalen rechtlichen Weg bei einem solchen Vorgang und ist Teil des Persönlichkeitsschutzes des betroffenen Mitarbeiters...Bei Behauptungen tatsächlicher Art und Aussagen, die für einen Mitarbeiter nachteilig werden können, ist zwingend vorgeschrieben, dass der betroffene Mitarbeiter zuvor gehört wird. Dies vermisse ich bei dem angesprochenen Vorgang.“

Nachdem der Bezirkskantor sich eingeschaltet hatte, war der Gemeindepfarrer zu einer verbal-kosmetischen Änderung des Schreibens bereit, bestand aber inhaltlich unverändert auf der für die Mitarbeiterin sehr nachteiligen und belastenden Formulierung. Die Mitarbeiterin konnte diese Formulierung nicht akzeptieren, weil damit dieser Brief nach wie vor rechtlich und inhaltlich nicht in Ordnung gewesen wäre. Offenbar griff der Gemeindepfarrer in einem Telefonat mit dem Bezirkskantor dann zu massiven Drohungen. Denn im Anschluss an dieses Telefonat bat der Bezirkskantor die Mitarbeiterin *„...dringend, diese Fassung zu akzeptieren. Wir bekommen sonst eine Eskalation des Vorgangs, die niemandem nützt.“*

Der Gemeindepfarrer legte dann Ende Februar 2006 doch noch eine zweite, inhaltlich geänderte, Fassung vor. Die Mitarbeiterin war mit dieser Fassung einverstanden. Sie musste davon ausgehen können, dass die Angelegenheit damit erledigt sei. Tatsächlich bereitete der Gemeindepfarrer jedoch im Verborgenen zwischenzeitlich klammheimlich die oben beschriebene Personalsitzung vom 15.Mai 2006 gegen die Mitarbeiterin vor.

Das ursprüngliche Schreiben vom 17. Januar 2006 und der damit verbundene Vorgang hatten das Grundrecht des rechtlichen Gehörs, das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin, die Fürsorgepflicht (BGB § 241), den Grundsatz von „Treu und Glauben“ (BGB § 242), den Anstellungsvertrag der Mitarbeiterin und den Grundsatz der vertraulichen Zusammenarbeit verletzt. Der Gemeindepfarrer hatte auf die Schreiben der Mitarbeiterin geschwiegen.

Den Mitgliedern des Kirchengemeinderats war es auf Grund des üblichen Gebots der Verschwiegenheit bezüglich nichtöffentlicher Sitzungen verwehrt, in dieser Angelegenheit mit der Mitarbeiterin zu kommunizieren. Dies bedeutete einerseits eine Knebelung ihrer grundrechtrechtlichen Ansprüche, andererseits eine missbräuchliche Anwendung der Verschwiegenheitsvorschrift. Die einer Rüge zu Grunde gelegten Vorwürfe müssen mitgeteilt werden, ansonsten verstößt ein solches Vorgehen gegen die „guten Sitten“ (BGB § 138).

Das Wort von Landesbischof July „**wir leben in einer aufgeklärten Demokratie**“ hatte nicht zuge-
troffen. § 2 Kirchenverfassungsgesetz waren für Kirchengemeinderat und Gemeindepfarrer offen-
bar nicht mehr als ein formales Lippenbekenntnis „*Die Evangelische Landeskirche in Württemberg ist
eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für
alle geltenden Rechts selbständig ordnet und verwaltet.*“

Leitplanke war eher die Devise: *Chef im eigenen Haus sind wir* - ungeachtet höchstrichterlicher
Rechtsprechung und einschlägiger kirchlicher Gesetze.

4. Dass der Gemeindepfarrer die Mitarbeiterin hinsichtlich des einvernehmlich revidierten Schrei-
bens massiv getäuscht hatte, offenbarte sich dreieinhalb Jahre später und warf das Licht auf einen
hinterhältigen Vorgang. Gewissermaßen wie aus dem Nichts war der Mitarbeiterin eine gegen sie
gerichtete, höchst unsachliche und polemische Schmäh-Mail vom 19.12. 2005 zur Kenntnis ge-
kommen. Diese war geheim aufbewahrt und der Kenntnis der Mitarbeiterin bei der Einsicht in ihre
Personalakte vorenthalten worden.

Es wurde behauptet, dass es sich bei der E-Mail um die Beschwerde eines Gemeindeglieds han-
deln würde. Der Name des Verfassers war unkenntlich gemacht worden. In Wirklichkeit war die
Schmäh - Mail jedoch vom 2. Vorsitzenden des Kirchengemeinderats aufgesetzt worden, als eine
Beschwerde über die Mitarbeiterin an den Gemeindepfarrer adressiert. Warum hatte der Pfarrer
als Dienstvorgesetzter die Mitarbeiterin nicht zu der Beschwerde des 2. Vorsitzenden gehört und
stattdessen diese im Kirchengemeinderat geheim an der Mitarbeiterin vorbei behandelt?

Beruflich war der 2. Vorsitzende in einer Leitungsposition im Bereich des Evangelischen Oberkir-
chenrats tätig. Seine E-Mail war Grundlage des pauschalen Rügeschreibens vom 17. Januar 2006
und im Kirchengemeinderat am 16. Januar 2006 behandelt worden. Offensichtlich war der Ge-
meindepfarrer auf die von ihm selbst für die Personalakte vorgeschlagene einvernehmliche Ver-
sion des revidierten Schreibens vom 17. Januar 2006 nur zum Schein eingegangen. Das ursprüng-
liche Schreiben hatte er zwar entfernt und durch das neue ersetzt, aber die geheim behandelte
personalaktenrelevante Beschwerde des 2. Vorsitzenden, die Grundlage für die Rüge, war weiter-
hin vorgehalten worden.

Die Schmäh- Mail war von einer außerordentlich großen Unsachlichkeit und einer überbordenden
Polemik geprägt, Fakten waren einseitig bzw. falsch dargestellt worden. Die Mail war gleichsam
eine „verbale Hinrichtung“ der Mitarbeiterin.

In ihr hatte sich abgespielt, wovon Prälatin Arnold im Gottesdienst zur Herbstsynode 2021 mah-
nend warnte: ...es „dürfe in kirchlichen Kreisen keine Verächtlichmachung und keinen Zynismus gegen
andere geben.“ (Pressemitteilung der Landeskirche).

In Abwesenheit war die Mitarbeiterin wehrlos bloßgestellt worden, vor den Mitgliedern des Kirchen-
gemeinderats sowie eines Arbeitskollegen; ein grober Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht der
Mitarbeiterin. Der Arbeitskollege wusste mehr über die Mitarbeiterin und deren berufliche Situation
als diese selbst.

Weder der Gemeindepfarrer als Dienstvorgesetzter noch der 2. Vorsitzende als Beschwerdefüh-
rer hatten die Mitarbeiterin bezüglich der Beschwerde informiert bzw. die Mitarbeiterin je dazu ge-
hört. Dazu wären sie verpflichtet gewesen. Dies zeigt die Mängel bezüglich Rechtsstaatlichkeit und
rechtsstaatlichem Bewusstsein in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg auf.

Unverständlich und menschlich inakzeptabel war der Umstand, dass der 2. Vorsitzende als Be-
schwerdeführer zu keiner Zeit seine Beschwerdepunkte gegenüber der Mitarbeiterin persönlich
angesprochen hatte. Der gesamte Vorgang hatte hinter dem Rücken der Mitarbeiterin stattgefunden.
Wo war hier die von Landesbischof July angesprochene Transparenz?

Landesbischof July, Predigt zur konstituierenden Sitzung der Synode, Juli 2015:

„...viele Menschen erwarten, dass die Kirche versucht, in ihrer eigenen Struktur und Rechtsgestalt

verlässlich, gerecht und transparent zu sein.“

Zu diesen „*vielen Menschen*“, mit berechtigten, aber dann frustrierten Erwartungen an die Evang. Landeskirche in Württemberg, gehört(e) auch die Mitarbeiterin.

5. Es ist anzunehmen, dass versucht wurde, in den Sitzungen (Februar / März / April), die der „*dienstrechtlich / disziplinarischen*“ Personalsitzung vom 15.05. 2006 vorgelagert waren, „schwere Geschütze“ gegen die nichtsahnende Mitarbeiterin vorzubereiten. Mit verdecktem Visier begegnete man ihr, Sonntag für Sonntag, am Gründonnerstag, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag - keine Andeutung, kein Wort, kein Gespräch, seitens des Pfarrers hinsichtlich des drohenden und in Vorbereitung befindlichen „Gerichts“, für große Besetzung organisiert mit Pfarrer für Kirchenmusik und Bezirkskantor, dazu noch - besonders demütigend für die Mitarbeiterin und gegen deren Persönlichkeitsrecht verstoßend - in Anwesenheit eines Kollegen, dem Diakon.

Das Naheliegendste und Selbstverständlichste lagen Pfarrer und Kirchengemeinderat fern, nämlich der Mitarbeiterin das gebotene rechtliche Gehör zu gewähren und das angeblich Vorwerfbare, - geheim hinter ihrem Rücken kolportiert - offen zu legen. Dieses Vorgehen ist Zeichen eines erschreckenden pfarramtlichen und kirchengemeindlichen Demokratiedefizits, die Verdrängung von Recht und Gerechtigkeit durch bloße Machtausübung, das Gegenteil zu der von Landesbischof July apostrophierten „*aufgeklärten Demokratie*“ (Predigt Juli 2015 anlässlich der Synode).

VI. Verhandlung vor dem Kirchliches Verwaltungsgericht

1. Der Antrag der Mitarbeiterin auf Einsicht in ihre personenbezogenen Daten im Protokoll der disziplinarischen Personalsitzung war im Verfahren 01/11 u.a. mit Verweis auf Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg abgelehnt worden. Der Antrag beruhte auf der Anspruchsgrundlage von § 15 DSGVO („*Auskunft an die betreffene Person 1) Der betreffenen Person ist auf Antrag Auskunft zu erteilen über...“*)

Die Ablehnung des Antrags auf Grund von Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung war von vornherein rechtsfehlerhaft, denn die Kirchengemeindeordnung hätte in der vorliegenden datenschutzrechtlichen Angelegenheit nicht angewendet und über das Datenschutzgesetz der EKD gestellt werden dürfen. In der Kirchengemeindeordnung ist eine dem DSGVO § 15 entsprechende „*Auskunft an die betroffene Person*“ nicht enthalten.

Entsprechend der Normenhierarchie steht die Kirchengemeindeordnung unter dem DSGVO, das hier *lex superior, lex posterior* und *lex specialis* ist. Wenn die EKD ein für alle Landeskirchen verbindliches Datenschutzgesetz verabschiedet hat, kann das Kirchliche Verwaltungsgericht nicht eine eigene Kirchengemeindeordnung als ein „*Nebendatenschutzgesetz*“ benutzen, die inhaltlich nicht dem DSGVO entspricht. Das Gericht hatte schlichtweg ein falsches Gesetz angewandt.

Die Kirchengemeindeordnung fußt nicht auf Sinn, Wesen und Inhalt des Grundrechts der informationellen Selbstbestimmung bzw. des Persönlichkeitsrechts in der Ausgestaltung des DSGVO. Sie stammt aus dem Jahr 1924 und beinhaltet noch nicht das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung. Dieses hatte sich erst aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 15.12. 1983 („*Volkszählungsurteil*“) entwickelt. Die Kirchengemeindeordnung war für dieses Verfahren weder geeignet noch datenschutzrechtlich vorgesehen. Dies muss dem Kirchlichen Verwaltungsgericht bewusst gewesen sein, besetzt u.a. mit zwei Richtern mit Tätigkeit an verantwortlichen Stellen baden-württembergischer Verwaltungsgerichte.

Zentrale Begriffe des informationellen Selbstbestimmungsrechts und des Datenschutzrechts, „*personenbezogene Daten*“ und „*Betroffene(r)*“, sind in der Kirchengemeindeordnung nicht enthalten. Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte grundrechtswidrig gehandelt, indem es das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung in seinem wesentlichen Kern durch die Anwendung der Kirchengemeindeordnung ausgehebelt hatte.

GG § 19, Abs. 2: „In keinem Fall darf ein Grundrecht in seinem Wesensgehalt angetastet werden“

Das Gericht hatte den Anspruch der Mitarbeiterin auf effektiven Rechtsschutz verletzt, indem es deren Klageanträge nicht auf der Gesetzesgrundlage des DSGVO.EKD verhandelt und entschieden hatte, sondern auf dem Boden der datenschutzrechtlich nicht vorgesehenen Kirchengemeindeordnung. Die Mitarbeiterin hätte den Anspruch gehabt, dass ihr Antrag auf der erforderlichen Rechtsgrundlage entschieden wird. Diesem Anspruch war das Gericht nicht gerecht geworden.

Unter Missachtung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hatte das Gericht einfache und viel zu allgemeine Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung ungeprüft über das Grundrecht der Informationellen Selbstbestimmung § 2, Abs. 1 i.V.m. § 1 GG, Abs.1 und damit auch über das Persönlichkeitsrecht und die Menschenwürde der Mitarbeiterin gestellt (Urteil BAG 16.11.2010):

„Auch der Richter hat kraft Verfassung zu prüfen, ob Grundrechte von der Anwendung zivilrechtlicher Vorschriften betroffen sind und diese gegebenenfalls im Lichte des Grundrechts ausgelegt und angewendet werden müssen.“

2. Die Ablehnung des Klageantrags auf der Grundlage der Kirchengemeindeordnung war nicht nur grundrechtswidrig, sondern verstieß auch gegen § 2 Kirchenverfassungsgesetz der Evangelischen Landeskirche: *„Die Evangelische Landeskirche ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, die ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes selbständig ordnet und verwaltet.“*

Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte nicht *„innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes“* geurteilt. *„Innerhalb der Schranken des für alle geltenden Rechts“* hätte bedeutet, dass das Gericht seiner Entscheidung das grundrechtliche Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin in Form des Informationellen Selbstbestimmungsrechts ungemindert zu Grunde legt. Das Gericht hatte das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin jedoch mit Hilfe der Kirchengemeindeordnung ausgehebelt.

Bei der Ablehnung des Antrags der Mitarbeiterin auf Einsicht in ihre personenbezogenen Daten hatte sich das Gericht – zusätzlich zur Kirchengemeindeordnung – selektiv unter Ausblendung anderer wesentlicher Bestimmungen auf eine einzelne Bestimmung des DSGVO.EKD (§ 1, Abs. 3 Ziffer Nr. 2 DSGVO.EKD) gestützt: *„Dieses Kirchengesetz ist nur eingeschränkt anwendbar... auf nicht automatisierte Dateien, deren personenbezogene Dateien nicht zur Übermittlung an Dritte bestimmt sind...“*

Die Bestimmung war vom Gericht jedoch inhaltlich falsch und am Klageantrag vorbei angewandt worden, so dass ein tatsächlicher Bezug zum Klageantrag der Mitarbeiterin gar nicht bestanden hatte. Das Gericht hatte den Begriff *„Dritte“* nicht im Sinne des DSGVO.EKD bzw. des Informationellen Selbstbestimmungsrechts angewandt, sondern der datenschutzwidrigen Kirchengemeindeordnung entnommen, diesen der obigen Bestimmung des DSGVO.EKD sinnwidrig aufgepfropft und zugleich die entscheidende Bestimmung DSGVO.EKD § 2, Abs. 10 unterschlagen: *„...Dritte sind nicht die betroffene Person...“* sowie die Bestimmung DSGVO.EKD § 15, Abs. 1 missachtet: *„Der betroffenen Person ist Auskunft zu erteilen...“*

Die Mitarbeiterin war nicht *„Dritte“*, sondern *„Betroffene“*, wie aus DSGVO.EKD § 2, Abs. 10 hervorgeht. Insofern hatte das Gericht seinem Urteil einen falschen Sachverhalt unterlegt. Es hatte entscheidungserhebliche Bestimmungen des DSGVO.EKD bewusst übergangen, damit gegen Sinn und Wesensgehalt des DSGVO.EKD und gegen § 2 Württembergisches Kirchenverfassungsgesetz verstoßen.

3. Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte es unterlassen, den Inhalt des Protokolls zu prüfen – obwohl entscheidungserheblich - bzw. sich zu fragen, ob dieser überhaupt unter die Bestimmung DSGVO.EKD § 1, Abs. 3 Nr.2 subsumiert werden könnte. Damit hatte das Gericht gegen den Untersuchungsgrundsatz des § 43, Abs. 1 Kirchliches Verwaltungsgerichtsgesetz verstoßen: *„Das Gericht erforscht den Sachverhalt von Amts wegen...“*

Dem Gericht wäre es ein Leichtes gewesen, den Sinn der Bestimmung DSGVO § 1, Abs. 3 Nr. 2 zu eruieren, wenn es dies nur gewollt hätte. Es hätte lediglich den ihm geläufigen maßgeblichen Kommentar zum DSGVO § 1, Abs. 3 Nr. 2 heranziehen müssen: Herbert Claessen, „Datenschutz in der Evangelische Kirche“.

„Die eingeschränkte Anwendbarkeit des Gesetzes gemäß Satz 1 auf die nicht automatisierten Dateien, ... deren Daten nicht zur Übermittlung (an Dritte) bestimmt sind, betrifft manuelle Dateien zum internen Gebrauch. Dazu gehören etwa Adress- bzw. Patientenkarteeien, auch Handkarteeien mit Gemeindegliedern für seelsorgerliche Zwecke (...) oder zur Organisation befreundeter Zielgruppen, ebenso die gesammelten Stempelkarten bei der Zeiterfassung und die ärztliche Patientenkartei (...). Abgestellt wird auf die manuelle Verarbeitungsform und die Bestimmung zum internen Gebrauch.“

Im Urteil VG 05/ 09 hatte sich das Kirchliche Verwaltungsgericht dagegen inhaltlich ausdrücklich auf den Kommentar von Herbert Claessen bezogen!

Das Gericht hatte ein deutlich wahrnehmbares Interesse daran, dass die Stützung seines beabsichtigten Urteils auf die falsche Anwendung der Bestimmung DSGVO § 1, Abs. 3 Nr. 2 in Verbindung mit der Kirchengemeindeordnung durch nichts gefährdet würde:

a) Das Zitat aus dem maßgeblichen Kommentar zum DSGVO § 1, Abs. 3 Nr. 2 von Herbert Claessen war dem Kirchlichen Verwaltungsgericht in der Anhörungsrüge zu VG 01/ 11 zur Kenntnis gebracht worden. Das Gericht hatte sich damit aber nicht auseinandergesetzt.

b) Der Antrag der Mitarbeiterin, den in der mündlichen Verhandlung anwesenden Datenschutzbeauftragten der Evang. Landeskirche in Württemberg dazu zu hören, war vom 1. Vorsitzenden des Gerichts barsch und ohne Begründung abgelehnt worden.

c) Das Gericht hatte einen in dieser Frage entscheidenden Schriftsatz der Kirchengemeinde, der ein „neues Vorbringen“ im Sinne von ZPO § 132 enthalten hatte, so spät an die Mitarbeiterin bzw. den Bevollmächtigten weiter geleitet, dass diesen eine diesbezügliche inhaltliche Vorbereitung unmöglich gemacht worden war. Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte damit massiv gegen den Grundsatz des rechtlichen Gehörs (GG § 103) bzw. die Bestimmung ZPO § 132 verstoßen (vgl. S. 19 f.).

d) Als der Bevollmächtigte der Mitarbeiterin in der mündlichen Verhandlung dabei war darzulegen, dass die vom Gericht vorgenommene Interpretation von DSGVO § 1, Abs. 3 Nr. 2 „abwegig“ ist, war er vom Gerichtsvorsitzenden rüde unterbrochen und gerügt worden. Die Fortsetzung seiner beabsichtigten Begründung war dem Bevollmächtigten unmöglich gemacht und der Mitarbeiterin als Klägerin somit der Anspruch auf rechtliches Gehör genommen worden. Das Vorgehen des Gerichtsvorsitzenden war rechtlich, sachlich und im Ton nicht akzeptabel.

Es war offensichtlich, dass das Kirchliche Verwaltungsgericht die auf DSGVO § 1, Abs. 3 Nr. 2 und die Kirchengemeindeordnung gestützte Entscheidung unbedingt durchziehen wollte, obwohl die Mitarbeiterin bzw. ihr Bevollmächtigter sich weder vor der Verhandlung noch in der Verhandlung dazu äußern konnten.

Bezeichnend war darüber hinaus, dass das Gericht mit den im Leitsatz des Urteils zitierten Rechtsgrundlagen die Öffentlichkeit getäuscht hatte. Bezüglich eines Leitsatzes wird in der Regel auf die tragenden rechtlichen Bestimmungen verwiesen, die einer Entscheidung zugrunde liegen. Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte den erforderlichen Hinweis auf die von ihr in entscheidender Weise angewandte Kirchengemeindeordnung unterlassen und damit fälschlich vorgegeben, dass es das Urteil allein auf der Grundlage des DSGVO § 1, Abs. 3 Nr. 2 gefällt hätte.

Es hatte seinen Beschluss jedoch nicht nur rechtsfehlerhaft auf Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung, die mit dem DSGVO § 1, Abs. 3 Nr. 2 nicht kompatibel waren, gestützt, sondern auch die zentrale Bestimmung DSGVO § 2, Abs. 10 ignoriert („Dritte sind nicht die betroffene Person...“).

Die Fehlerhaftigkeit des gerichtlichen Urteils war offensichtlich und ließ sich auch nicht mit einem richterlichen Ermessen rechtfertigen. Die Vorgehensweise des Kirchlichen Verwaltungsgerichts war willkürlich.

Folgendermaßen formulierte das Gericht im Leitsatz 2 des Urteils die Abweisung des Antrags der Mitarbeiterin, als betroffene Person Einsicht bzw. Auskunft zu ihren personenbezogenen Daten im Protokoll vom 15.05. 2006 der dienstrechtlich/ disziplinarischen Personalsitzung zu erhalten:

„Bei Protokollen über nichtöffentliche Kirchengemeinderatssitzungen handelt es sich im Grundsatz um nicht automatisierte Dateien, deren personenbezogene Daten nicht zur Übermittlung an Dritte bestimmt sind. Sie sind vom datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch daher grundsätzlich nicht umfasst.“

Der Mitarbeiterin war aber keine „Dritte“ gewesen, sondern im Sinne des DSGVO eine „Betroffene“. Folglich konnte das abweisende Urteil des Kirchlichen Verwaltungsgerichts die Mitarbeiterin mit ihrem Antrag gar nicht bezeichnen und für sie als „Betroffene“ keine materielle Rechtskraft entfalten. Gleichwohl wird dies von der Evangelischen Landeskirche so aufgefasst. Damit hatte das Kirchliche Verwaltungsgericht eine grundrechtswidrige Rechtsgrundlage für die Württembergische Landeskirche geschaffen, die das Datenschutzgesetz der EKD, das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung und die höchstrichterliche Rechtsprechung missachtet.

e) Das Gericht hatte überdies gegen seine Sorgfaltspflicht verstoßen, da es den maßgeblichen Kommentar zum DSGVO bei Verfahren und Urteilsfindung nicht herangezogen und wesentliche Ausführungen der Klageschrift nicht berücksichtigt hatte. Im Verfahren VG 01/14 war der 1. Vorsitzende und Berichterstatter des Gerichts sogar so weit gegangen, dass er im Verfahren, ungeachtet der Aussagen der beklagten Kirchengemeinde selbst, eine „dienstrechtlich/ disziplinarische Angelegenheit“ schlichtweg in Abrede stellte, ohne das Protokoll zu kennen oder kennen zu wollen.

Ferner wurde das Grundrecht der Mitarbeiterin auf effektiven Rechtsschutz verletzt:

„...Die fachgerichtliche Überprüfung grundrechtseingreifender Maßnahmen kann die rechtsstaatlich gebotene Beachtung des geltenden Rechts und den effektiven Schutz der materiellen Rechte nur gewährleisten, wenn sie auf einer zureichenden Aufklärung des jeweiligen Sachverhalts beruht. Der Untersuchungsgrundsatz (Amtsermittlungsgrundsatz) nach § 86 VWO ist daher Ausprägung des in Art. 19, Abs. 4 GG und Art. 67, Abs. 1 LV gewährleisteten Anspruchs auf effektiven Rechtsschutz“.
(Pressemitteilung Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, 31.03. 2015).

Ergänzend ist auf Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts hinzuweisen (BVerwG 7 C 30.15):

„Das Gericht darf ...nicht in der Weise verfahren, dass es einzelne erhebliche Tatsachen oder Beweisergebnisse nicht zur Kenntnis nimmt oder in Erwägung zieht. Danach liegt ein Verstoß gegen dieses Gebot vor, wenn ein Gericht von einem unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt ausgeht, es insbesondere Umstände übergeht, deren Entscheidungserheblichkeit sich ihm hätte aufdrängen müssen, in solchen Fällen fehlt es an einer tragfähigen Grundlage für die innere Überzeugungsbildung des Gerichts“.

Das Urteil des Kirchlichen Verwaltungsgerichts hatte bei Landesdatenschutzbeauftragten nur Kopfschütteln hervorgerufen.

Die Gefahr dieses fehlerhaften Urteils und seiner „Verselbständigung“ zeigte sich bald. Unter Berufung auf eben dieses Urteil des Kirchlichen Verwaltungsgerichts hatte der Stadtdekan der Mitarbeiterin die Auskunft zu ihren personenbezogenen Daten in eine sie existentiell betreffende E-Mail verweigert.

Diese Rundmail – eine unbestreitbar automatisierte (!) Datei, somit vom Fehlerurteil des Gerichts gar nicht umfasst - war über das Stadtdekanat u.a. an alle Pfarrämter und Gemeinden des Stadtdeka-

nats gesandt worden. Die automatisierte E-Mail war vom Stadtdekan kurzerhand zu einer nicht-automatisierten Mail erklärt worden, um so unter (fälschlicher) Berufung auf das Urteil VG 01/11, Leitsatz 2 der Mitarbeiterin ihre personenbezogenen Daten verweigern zu können.

Sinn und Zweck des DSGVO und das Recht auf Informationelle Selbstbestimmung waren damit gänzlich ad absurdum geführt bzw. abgeschafft worden. Die Intervention des Datenschutzbeauftragten der Evangelischen Landeskirche in Württemberg war vergeblich. Er hatte zum Ausdruck gebracht, dass er die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiterin beim Dekanatamt Stuttgart nicht mehr gewährleistet sehe.

Bezeichnend war auch, dass die dem Stadtdekan unterstellte Verwaltung auf zwei Anträge der Mitarbeiterin bezüglich Einsicht in ihre Personalakten nicht reagiert und die Einsicht damit unterbunden hatte. Dies hatte gegen das Recht auf Einsicht als Ausfluss des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiterin verstoßen.

5. Die Entscheidung des Kirchlichen Verwaltungsgerichts verstieß hinsichtlich des zentralen Begriffes der „Kirchlichen Dienstgemeinschaft“ in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg auch gegen den Gleichheitsgrundsatz. Nach § 26 DG. EKD (Disziplinalgesetz der EKD) steht den Pfarrerinnen und Pfarrern ein in jeder Hinsicht unbeschränktes Einsichtsrecht in ihre eigenen personenbezogenen Daten zu, ob automatisiert oder nicht-automatisiert:

“Die beschuldigte Person und ...haben ein Recht auf Einsicht in die Akten des Disziplinarverfahrens ...sowie ein Recht auf Unterrichtung über die Erhebung und Speicherung personenbezogener Daten für diese Akten...”

Die Bestimmung § 26 DG.EKD ist Ausdruck rechtsstaatlichen Denkens und der Menschenwürde. Von der Begrifflichkeit des Wortes ausgehend kann Menschenwürde nicht an den rechtlichen Status einer Person angebunden sein, d.h. Pfarrerinnen / Pfarrer oder eben „nur“ Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter, sondern sie ist verbunden mit der allen gemeinsamen menschlichen Existenz und Würde. Offenbar gibt es in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg aber doch ein „Zwei-Klassen-Recht“.

Prof. Karl-Hermann Kästner „Grundrechte in der Kirche“, in „100 Begriffe aus dem Staatskirchenrecht“:

„Das Menschenrecht der unantastbaren ‘Menschenwürde’ wird von der Verfassung jeder Rechtsbeziehung – auch der Freiheit kirchlichen Wirkens - vorangestellt. Auch den Kirchen wächst deshalb die Pflicht zu, um die Beachtung dieses für die geltende Ordnung schlechthin konstituierenden Prinzips besorgt zu sein; dem werden sie auch nicht durch die Möglichkeit eines Kirchenaustritts etwa Betroffener nicht enthoben. Art.1 Abs.1 S. 1 GG gilt mithin auch den Kirchen gegenüber unmittelbar und absolut.“

Die Verweigerung der Einsichtnahme in ihre personenbezogenen Daten stellten für die Mitarbeiterin nicht nur einen Verstoß gegen ihre Menschenwürde dar, sondern offenbart andererseits eine faktische Rechtsstaatsfeindlichkeit sowie fehlende Transparenz in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Auf das Problem von „Recht“ und „Transparenz“ hatte Landesbischof July in seiner Predigt in der Stuttgarter Stiftskirche zur Eröffnung der Landessynode im Juli 2015 hingewiesen.

“ ...Viele Menschen erwarten, dass die Kirche versucht, in ihrer eigenen Struktur und Rechtsgestalt verlässlich, gerecht und transparent zu sein.“

Diesbezüglich war die Mitarbeiterin von ihrer Landeskirche tief enttäuscht worden. Sie musste den Eindruck gewinnen, dass eindringliche Worte des Landesbischofs sich ohne Widerhall oder Wirkung in einem Nichts auflösen und relevante rechtliche Bestimmungen nur auf dem Papier stehen, ohne eine Rechtswirklichkeit zu entfalten.

VII. Schwerwiegender Verfahrensverstoß des Kirchlichen Verwaltungsgerichts

Die Kirchengemeinde hatte im letzten Schriftsatz vor der mündlichen Verhandlung (VG 01/11) mit der erstmaligen Berufung auf DSG.EKD § 1, Abs. 3 Ziffer 2 „wesentlich Neues“ vorgebracht.

Der Schriftsatz vom 23. November 2012 war der Mitarbeiterin bzw. ihrem Bevollmächtigten durch das Kirchliche Verwaltungsgericht erst am 4. Dezember zugeleitet worden, obwohl die mündliche Verhandlung bereits auf den 7. Dezember terminiert gewesen war.

Die verspätete Weiterleitung dieses Schriftsatzes durch das Kirchliche Verwaltungsgericht verstieß gegen die Vorschrift der ZPO § 132, Abs. 1 und 2:

„Der vorbereitende Schriftsatz, der neue Tatsachen oder ein anderes neues Vorbringen enthält, ist so rechtzeitig einzureichen, das er mindestens eine Woche vor der mündlichen Verhandlung zugestellt werden kann.“

„Der vorbereitende Schriftsatz, der eine Gegenerklärung auf neues Vorbringen enthält, ist so rechtzeitig einzureichen, dass er mindestens drei Tage vor der mündlichen Verhandlung zugestellt werden kann.“

Das Gericht hätte den Schriftsatz mit dem „neuen Vorbringen“ der Mitarbeiterin spätestens am 30.11. 2012 und nicht erst am 4.12. 2012 zugestellt haben müssen (vgl. Druckenbrodt, NJW 2013; 2390, 2393). Der Mitarbeiterin war es daher nicht mehr möglich, bis zum Tag der mündlichen Verhandlung auf das „neue Vorbringen“ im Schriftsatz der Beklagten vom 23.11. 2012 mit einer „Gegenerklärung auf neues Vorbringen“ zu reagieren.

Die Vorschrift des § 132 ZPO ist wesentlich mehr als eine rein organisatorische Bestimmung. Sie ist rechtsstaatlich konstitutiv für die Gewährleistung eines fairen Verfahrens, für die Garantie des rechtlichen Gehörs, die Rechtsweggarantie und die Gewährleistung der Unparteilichkeit des Gerichts. Diese Aspekte waren auf Grund des Vorgehens des Kirchlichen Verwaltungsgerichts nicht mehr gewährleistet.

Der Mitarbeiterin war es unmöglich gemacht worden, sich in der Kürze der Zeit bezüglich der rechtlichen Bedeutung von DSG.EKD § 1, Abs. 3 Ziffer 2 in ausreichendem Maße kundig zu machen bzw. sich gegenüber dem Gericht rechtlich zur Sache zu äußern. Auch diesen Aspekt hat die Fristenregelung des § 132 ZPO im Auge. Das Gericht hatte die verbindlichen Grundsätze der „Waffengleichheit“ und eines fairen Verfahrens verletzt.

Unmittelbar vor der mündlichen Verhandlung hatte das Kirchliche Verwaltungsgericht seine interne Beratung abgehalten und seine Beschlussfassung abgesprochen. In dieser Beratung hatte hinsichtlich des „neuen Vorbringens“ allein der Schriftsatz der Kirchengemeinde vorgelegen! Die Mitarbeiterin hatte sich bis zu diesem Zeitpunkt weder schriftlich noch mündlich zum „neuen Vorbringen“ äußern können!

Bereits zu Beginn der sich unmittelbar daran anschließenden mündlichen Verhandlung war erkennbar gewesen, dass sich das Gericht rechtlich das „neue Vorbringen“ der Kirchengemeinde bereits zu eigen gemacht hatte, bevor sich die Mitarbeiterin überhaupt dazu hatte äußern können. Als der Bevollmächtigte der Mitarbeiterin begründen wollte, dass die Interpretation von § 1, Abs. 3 Ziffer 2 DSG.EKD - wie von der Kirchengemeinde im „neuen Vorbringen“ eingeführt - „abwegig“ sei, war er vom 1. Vorsitzenden des Gerichts rüde unterbrochen und gerügt worden.

Die Ursache für die unsachliche, emotional überzogene Rüge des 1. Vorsitzenden war in der bereits abgesprochenen Beschlussfassung begründet, die der Richter durch die Argumentation des Bevollmächtigten der Mitarbeiterin gefährdet sah. Der unerwartete Ausbruch des Gerichtsvorsitzenden hatte die Mitarbeiterin und ihren Bevollmächtigten außerordentlich eingeschüchtert.

Die Fortsetzung seiner beabsichtigten Erklärung war dem Bevollmächtigten unmöglich gemacht

und der Mitarbeiterin das rechtliche Gehör genommen worden. Das Gericht hatte die rechtliche Erörterung der in Frage stehenden entscheidungserheblichen Bestimmung abgewürgt und damit die höchstrichterliche Rechtsprechung missachtet. Das Bundesverfassungsgericht führte aus:

... der Artikel 103 GG gebe „den Beteiligten ein Recht zur Äußerung über Tatsachen, Beweisergebnisse und die Rechtslage und verpflichtet das Gericht, den Vortrag der Beteiligten zur Kenntnis zu nehmen und bei seiner Entscheidung in Erwägung zu ziehen.“

Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG AZ 1 BVR 1225/15 29. Juli 2016):
„Der in Art. 103 Abs. 1 GG verbürgte Anspruch auf rechtliches Gehör ist eine Folgerung aus dem Rechtsstaatsgedanken für das gerichtliche Verfahren. Der Einzelne soll nicht nur Objekt der richterlichen Entscheidung sein, sondern vor einer Entscheidung, die seine Rechte betrifft, zu Wort kommen, um als Subjekt Einfluss auf das Verfahren und sein Ergebnis nehmen zu können... Da dies nicht nur durch tatsächliches Vorbringen, sondern auch durch Rechtsausführungen geschehen kann, gewährleistet Art. 103 Abs. 1 GG dem Verfahrensbeteiligten das Recht, sich nicht nur zu dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt, sondern auch zur Rechtslage zu äußern. Der Anspruch auf rechtliches Gehör bedeutet auch, dass das entscheidende Gericht durch die mit dem Verfahren befassen Richter die Ausführungen der Prozessbeteiligten zur Kenntnis und in Erwägung ziehen muss...“

Die von Bundesverfassungsgericht und Bundesverwaltungsgericht formulierten rechtlichen Voraussetzungen bezüglich des rechtlichen Gehörs und einer fairen Verhandlungsführung waren nicht gegeben und vom Kirchlichen Verwaltungsgericht missachtet worden.

Der Antrag der Mitarbeiterin, den in der mündlichen Verhandlung anwesenden Datenschutzbeauftragten der Evangelischen Landeskirche in Württemberg zu hören, war vom Gerichtsvorsitzenden barsch und ohne Begründung abgelehnt worden. Die Parteinahme des Gerichts für die beklagte Kirchengemeinde war deutlich wahrnehmbar. Es hatte sich von vornherein inhaltlich das „neue Vorbringen“ der Kirchengemeinde zu eigen gemacht und der Mitarbeiterin die Möglichkeit genommen, sich rechtlich adäquat kundig zu machen, sich vor der mündlichen Verhandlung in einem Schriftsatz zum „neuen Vorbringen“ der Beklagten zu äußern, in der mündlichen Verhandlung ihre Rechtsansicht darzustellen und die Bestimmung des § 1, Abs. 3 Ziffer 2 DSGVO inhaltlich und rechtlich zu erörtern, wie es § 67, Abs. 1 des Kirchlichen Verwaltungsgerichts vorschreibt:

„Die oder der Vorsitzende hat die Streitsache mit den Beteiligten tatsächlich und rechtlich zu erörtern.“

Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte gegen das rechtsstaatliche Erfordernis des rechtlichen Gehörs und die Garantie des effektiven Rechtsschutzes verstoßen. Das Bundesverfassungsgericht führte dazu aus:

„...Auch zu Art. 103, Abs. 1 GG hat das Bundesverfassungsgericht bereits entschieden, dass das einfache Recht und seine Anwendung im Einzelfall von Verfassungen wegen ein Ausmaß an Gehör eröffnen müssen, das sachangemessen ist, um dem Erfordernis eines wirkungsvollen Rechtsschutzes gerecht zu werden (...).

In diesen Entscheidungen kommt zum Ausdruck, dass sowohl die Rechtsweggarantie als auch die Gewährleistung des rechtlichen Gehörs jeweils dem gleichen Ziel, nämlich der Gewährleistung eines wirkungsvollen Rechtsschutzes dienen. Das Gebot der Effektivität gilt danach nicht nur für die Eröffnung des Zugangs zum Gericht, sondern auch für das Recht, im Verfahren gehört zu werden.“

Die Einseitigkeit des Kirchlichen Verwaltungsgerichts war auch im Verfahren 01/14 offenbar geworden. Als der Bevollmächtigte der Mitarbeiterin zu Recht darauf hinweisen wollte, dass die Kirchengemeinde sich im Schriftsatz „wahrheitswidrig“ geäußert hatte, war er vom 1. Vorsitzenden des Gerichts aufbrausend unterbrochen und zu Unrecht getadelt worden. Es war dem Bevollmächtigten nicht mehr möglich, seine Ausführungen fortzusetzen bzw. zu Ende zu führen.

VIII. Landeskirchliche Statements - Rechtliche Wirklichkeit

Landesbischof July bzw. die Evangelische Landeskirche haben sich wiederholt in offiziellen Erklärungen für Grundrechte, die Würde des Rechts und die Rechtsstaatlichkeit ausgesprochen. Die Verwirklichung dieser Werte in der Rechtswirklichkeit des Alltags in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg wird jedoch offensichtlich nicht genügend umgesetzt.

In einer Pressemitteilung der Evangelischen Landeskirche vom 29.05. 2009, gerichtet an eine hochstehende juristische Persönlichkeit des Landes Baden-Württemberg, wurde Landesbischof July folgendermaßen zitiert:

„Er freue sich als Landesbischof und als Bürger des Landes, dass Sie sich für die Würde und den Anspruch des Rechts in Staat und Gesellschaft einsetzen und zugleich den menschenfreundlichen Charakter der Rechtsstaatlichkeit verdeutlichen.“

Gehört die Evangelische Landeskirche in Württemberg nicht auch zu „*Staat und Gesellschaft*“?

Müssten die von Landesbischof July hervorgehobenen Werte folglich nicht auch rechtliche Geltung innerhalb der Evangelische Landeskirche in Württemberg bzw. für die in ihr tätigen Mitarbeiter entfalten? Die Wirklichkeit ist jedoch, dass der Evangelische Oberkirchenrat und das Kirchliche Verwaltungsgericht eine grundrechtliche Bindung der Evang. Landeskirche und kirchlicher Behörden in Frage stellen bzw. ablehnen. Für die Mitarbeiterin war dies zu einer bitteren Realität geworden.

Zum Tag des Grundgesetzes am 23. Mai 2020 hatte Landesbischof July u.a. ausgeführt: *„... Wir als Kirche treten ein für Menschenwürde, Menschenrechte und Gerechtigkeit... Das Fundament des Grundgesetzes und damit die Grundlage unseres Rechtes ist die Garantie der allgemeinen Menschenwürde: ‘die Würde des Menschen ist unantastbar’. Die Evangelische Kirche ist darum aus Überzeugung den Weg der vorbehaltlosen Bejahung der neuzeitlichen Demokratie mitgegangen. Christliches Denken hat die Bedeutung der Menschenrechte und Menschenwürde betont und damit dem Grundgesetz einen Weg mitbereitet. ...“*

Diese in „*Staat und Gesellschaft*“ hinein gesprochenen Worte von Landesbischof July stehen im Widerspruch zu der Realität, der sich die Mitarbeiterin in der Evangelischen Landeskirche von Württemberg ausgesetzt sah. Um die Einsicht in ihre sie belastenden personenbezogenen Daten im Protokoll vom 15.05. 2006 kämpft sie inzwischen seit 2007, ohne Erfolg und mit gravierenden Nachteilen für sich selbst. Die landeskirchliche Glaubwürdigkeitslücke ist offensichtlich.

In einer Pressemitteilung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vom 1. Januar 2019 mit der Überschrift *„In der Wertediskussion Flagge zeigen“* heißt es anlässlich des „Siebzigjährigen“ des Grundgesetzes u.a.:

„Für die Kirchen gehört es zum Selbstverständnis, in der gesellschaftlichen Wertediskussion Flagge zu zeigen. Da die Stärkung demokratischer Werte die Basis für unsere freiheitliche Verfassung ist, werden sich die Kirchen im Wahljahr 2019 verstärkt in die Diskussion einbringen.“

Anlässlich dieses Jubiläums ging es bei Veranstaltungen und in Schulen auch darum, *„mit den Menschen zu den Themen Demokratie und Grundrechte ins Gespräch zu kommen“*.

Würde des Rechts, Rechtsstaatlichkeit, Grundrechte und Menschenwürde? - es fällt auf, dass diese Werte von der Evangelischen Landeskirche in Württemberg in der Regel vor allem nach draußen in Richtung Gesellschaft und Politik formuliert und eingefordert werden, ohne dass jedoch ein Rückbezug oder eine kritische Selbstreflexion hinsichtlich des eigenen kirchlichen Bereichs angesprochen wird. Wer fordert für den eigenen Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vorbehaltlos und wirkungsvoll die Verwirklichung dieser Werte ein?

IX. Personenbezogene Daten und Personalakte

1. Der Anspruch auf Einsicht in ihre personenbezogenen Daten hätte sich nicht nur aus dem informationellen Selbstbestimmungsrecht der Klägerin und der korrekten (!) Auslegung von DSGVO § 1, Abs. 3, Ziffer 2 und § 15 DSGVO ergeben müssen, sondern ebenso aus dem materiellen Personalaktenbegriff, der sich auf sämtliche personenbezogenen Daten eines Arbeitnehmers bezieht, die in einem inneren Zusammenhang mit dessen Dienstverhältnis stehen.

„Personalakten sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – für den Bereich des Beamtenrechts – des Bundesverwaltungsgerichts eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Bediensteten betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen... Es ist unerheblich, wie der Arbeitgeber einen Vorgang, der zu den Personalakten gehört, bezeichnet und wo und wie er ihn führt und aufbewahrt. Allein entscheidend ist der Inhalt des Vorgangs“ (BAG, 7. Mai 1980 – 4 AZR 214/ 78).

Die personenbezogenen Daten der Mitarbeiterin im Protokoll der Personalsitzung vom 15.05.2006 sind eindeutig Teil ihrer materiellen Personalakte, auch vollständige Personalakte genannt. Das Protokoll ist laut Urteil BAG eine „Urkunde“ mit „Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse (der Klägerin) betreffen.“

Das auf dem Persönlichkeitsrecht und dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung beruhende personalaktenkundliche Einsichts- und Auskunftsrecht ist auch im Recht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ausdrücklich erwähnt, vgl. Rundschreiben des Oberkirchenrats AZ 25.00 Nr. 720 / 6.2 vom 10.12. 2004:

„...haben Mitarbeitende ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten.“

„Personalakten sind eine Sammlung von Urkunden und Unterlagen, die in einem inneren Zusammenhang mit dem konkreten Arbeitsverhältnis stehen. Sie umfassen alle Vorgänge, die ein möglichst lückenloses Bild der Entstehung und Entwicklung des Arbeitsverhältnisses als historischen Geschehensablauf vermitteln können...“

Es versteht sich von selbst, dass das Protokoll der Sitzung vom 15.05.2006 ein Dokument der „*Entwicklung des Arbeitsverhältnisses*“ ist, zumal – wie schon erwähnt – über die dienstrechtlich / disziplinarische Personalsitzung und die zugrunde gelegten (angeblichen) Vorwürfe an keiner anderen Stelle etwas ausgeführt ist. Gemäß der Kirchlichen Anstellungsordnung § 3 KAO hätte die Mitarbeiterin ein unbeschränktes Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten gehabt: *„Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten.“*

Da die Kirchliche Anstellungsordnung Teil des Arbeitsvertrags der Mitarbeiterin war, verletzte das Kirchliche Verwaltungsgericht mit seiner Entscheidung nicht nur das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin aus § 2, Abs. 1 GG, sondern missachtete auch die schuldrechtlichen Ansprüche aus deren Arbeitsvertrag: *„Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern (BGB § 242) und BGB § 611, Abs. 2 „Gegenstand eines Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein“ und KAO § 1. Abs. 3 „Die Rechte und Belange der Beschäftigten zu wahren.“ (Fürsorgepflicht)*

2. In der mündlichen Verhandlung hatte der Gemeindepfarrer die Einsichtnahme der Mitarbeiterin in ihre personenbezogenen Daten im Protokoll mit der Begründung abgelehnt, die Teilnehmer der Personalsitzung hätten sich gegenseitig Verschwiegenheit zugesichert.

Ein Geheimverfahren! - „*Menschenwürde*“, „*aufgeklärte Demokratie*“ und „*Transparenz*“, wie von Landesbischof July in Anspruch genommen? - Fehlanzeige!

Der Pfarrer sowie andere Mitglieder hatten Vorwürfe gegen die Mitarbeiterin erhoben, Vorwürfe, die möglicherweise gar nicht berechtigt waren und die Mitarbeiterin in ihrer persönlichen Ehre als Arbeitnehmerin und Kirchenmusikerin beschädigt hatten. Zugleich vereinbarten sie, die Kenntnis

darüber der Mitarbeiterin vorzuenthalten. Pfarrer und Kirchengemeinderat hatten damit nicht nur das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin verletzt, sondern auch das Grundrecht der Menschenwürde außer Kraft gesetzt.

Der Gemeindepfarrer hatte die „Verschwiegenheit“ auch hinsichtlich der Personalakte der Mitarbeiterin praktiziert. Denn dieser war bei der Einsichtnahme ihrer Personalakte im Juni 2007 eine unvollständige und völlig „belanglose“ Personalakte vorgelegt worden. .

Die fehlenden belastenden Personalaktendaten existierten natürlich weiterhin, blieben jedoch dem Wissen der wehrlosen Mitarbeiterin entzogen, z. B. im Dokument der Personalsitzung („Protokoll“) und in einer geheimen „schwarzen“ Personalakte.

Rechtsstaatlich betrachtet war dies ein vollkommen unhaltbarer Vorgang und zeigte ein gravierendes Defizit an rechtsstaatlichem Bewusstsein und Handeln innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg auf.

Datenschutzrechtlich wie materiell-personalaktenrechtlich unterliegen personenbezogene Daten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nicht der (alleinigen) Verfügungsgewalt eines Arbeitgebers (vgl. auch LAG BW – Urteil vom 20.12. 2018, 17 Sa 11/18). Denn es handelt sich auch um die Daten, die einer betroffenen Person zugehörig sind.

Die Instrumentalisierung der „Verschwiegenheit“ oder „Vertraulichkeit“ gegen das Persönlichkeitsrecht und die Menschenwürde der Mitarbeiterin war rechtsmissbräuchlich. „Vertraulich“ könnten Äußerungen nur gewesen sein, soweit es sich um private Belange der Teilnehmer dieser Personalsitzung handelte oder um Informationen bzw. personenbezogene Daten, die nicht im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit der Klägerin gestanden hatten (vgl. OVG NRW, 1 B 1260/14).

Die Inanspruchnahme einer „Vertraulichkeit“, um mögliche rechtswidrige Vorgänge oder unberechtigte Vorwürfe zu vertuschen, ist ebenso missbräuchlich. Sie kann kein berechtigtes Interesse für sich in Anspruch nehmen.

Auf die Rechtswidrigkeit eines solchen Umgangs mit personenbezogenen Daten weist das Urteil des OVG NRW 1 B 1260/14 vom 07.01.2015 hin: *„Andernfalls könnte der Dienstherr Einsichtsrechte ...dadurch aushebeln, dass er personenbezogene und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehende Daten außerhalb der üblichen Aktensammlungen vorhält. Dies widerspräche Sinn und Zweck des Rechtes auf Akteneinsicht...“*

X. Willkürliche Rechtsprechung des Kirchlichen Verwaltungsgerichts

1. Auf die Willkürlichkeit der Rechtsprechung des Kirchlichen Verwaltungsgerichts ist bereits in Abschnitt VI („*Verhandlung vor dem Kirchlichen Verwaltungsgericht*“) hingewiesen worden. Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte die datenschutzrechtliche Klage der Mitarbeiterin willkürlich auf der Grundlage der Kirchengemeindeordnung der Evang. Landeskirche in Württemberg behandelt und abgewiesen sowie der Klage nicht – wie eigentlich erforderlich - das Datenschutzrecht der EKD (Fassung 2002 bzw. 2013) zu Grunde gelegt.

Das Gericht hatte die Öffentlichkeit getäuscht, indem es im Leitsatz zum Beschluss die Kirchengemeindeordnung als entscheidende Rechtsgrundlage unterschlagen hatte. Es hatte die Mitarbeiterin datenschutzrechtlich als „Dritte“ behandelt, obwohl sie in ihrer Rechtsstellung entsprechend dem DSG.EKD eindeutig die „Betroffene“ gewesen war (DSG.EKD § 2, Abs.10 *„Dritte sind nicht die betroffene Person“* und DSG.EKD § 15, Abs. 1 *„Der betroffenen Person ist Auskunft zu erteilen ...“*)

Bundesverfassungsgericht zum Begriff „Willkür“, Urteil vom 08.07. 1997:
„...Willkür ... liegt vor, wenn eine offensichtlich einschlägige Norm nicht berücksichtigt oder der Inhalt einer Norm in krasser Weise missdeutet wird.“

In gleicher Weise hatte das Kirchliche Verwaltungsgericht gegen das Willkürverbot hinsichtlich weiterer Klageanträge auf Einsicht bzw. Auskunft verstoßen, Anträge 1 d und 1 e (VG 01/ 11). Mit der willkürlichen Anwendung der Kirchengemeindeordnung hatte es auch in diesen Fällen das DSGVO-EKD bzw. das Informationelle Selbstbestimmungsrecht ausgehebelt.

Die Inhalte der Personalsitzung vom 15.05. 2006 waren an zwei Personen übermittelt worden, die rechtswidrig an der „dienstrechtlich / disziplinarischen“ Personalsitzung über die Mitarbeiterin beteiligt worden waren - an den Diakon der Gemeinde und den Pfarrer für Kirchenmusik des Dekanats.

Das Gericht hatte entsprechend DSGVO.EKD § 1, Abs. 3 Nr. 2 ausgeführt: *„Werden die einer Einschränkung des Anwendungsbereichs des DSGVO.EKD unterliegenden Daten im Einzelfall doch an „Dritte“ übermittelt, so finden die Vorschriften des DSGVO.EKD wieder uneingeschränkte Anwendung“*, d.h. der Mitarbeiterin hätte bezüglich des Protokolls Auskunft erteilt werden müssen. Die Frage wäre zu klären gewesen, ob der Diakon - als Kollege bei derselben Kirchengemeinde wie die Mitarbeiterin angestellt – und der Pfarrer für Kirchenmusik - Gemeindepfarrer einer anderen Kirchengemeinde im Stadtdekanat – datenschutzrechtlich „Dritte“ waren.

Die Behandlung dieser Anträge waren im Verfahren VG 01/11 vom Gericht mit der folgenden Begründung abgelehnt worden: *„Mit Urteil vom 07.12. 2012 wies das Verwaltungsgericht die Klage ab. Hinsichtlich der Teilanträge 1 d) und 1e) sei die Klage ...unzulässig, weil die Klägerin schon nicht das notwendige vorgängige Verwaltungsverfahren durchlaufen habe.“*

Nachdem die Mitarbeiterin dann im Anschluss an das Urteil VG 01/11 das fehlende Verwaltungsverfahren korrekt durchgeführt und in eine neue Klage VG 01/14 eingebracht hatte, hatte das Gericht die Klage mit der Begründung abgewiesen, dieser Antrag wegen Übermittlung an Dritte sei bereits im Verfahren VG 01/11 entschieden worden. Dies hatte die Mitarbeiterin so nicht wahrgenommen, zumal eine rechtliche Erörterung dieser Anträge nicht stattgefunden hatte. In den Leitsätzen der Beschlüsse VG 01/11 war die vom Gericht behauptete Entscheidung zu diesen Anträgen nicht aufgeführt gewesen.

Erst nachträglich - in einer kurzen Passage des schriftlichen Urteils – hatten das Gericht bzw. der Berichterstatter erwähnt, dass Diakon und Pfarrer für Kirchenmusik keine „Dritte“ wären. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Mitarbeiterin keine Möglichkeit mehr, sich dazu zu äußern. Das Gericht hatte die rechtliche Abklärung dieser entscheidenden Frage der mündlichen Verhandlung entzogen.

Die im schriftlichen Urteil nachgeschobene rechtliche Begründung des Gerichts zeigte wiederum den willkürlichen Umgang mit rechtlichen Bestimmungen auf. Zitiert wurde zwar der datenschutzrechtliche Begriff „Verantwortliche Stelle“ DSGVO.EKD § 2, Abs. 8. Der Bestimmung *„Verantwortliche Stelle ist jede Person oder Stelle, die personenbezogene Daten für sich selbst erhebt, verarbeitet oder nutzt oder durch andere im Auftrag wahrnehmen lässt“* waren jedoch willkürlich inhaltlich nicht deckungsgleiche Begrifflichkeiten aus der Kirchengemeindeordnung unterschoben worden.

Als „verantwortlicher Stelle“ bezeichnete das Kirchliche Verwaltungsgericht die Kirchengemeinde als Ganzes bzw. alle Mitarbeiter. Weder der Diakon noch der Pfarrer für Kirchenmusik konnten jedoch unter die einschränkend qualifizierende Formulierung *„...die personenbezogene Daten für sich selbst erhebt, verarbeitet oder nutzt...“* subsumiert werden. Der Pfarrer für Kirchenmusik hatte eine Zuständigkeit für „personenbezogene Daten“ nur in seiner eigenen Gemeinde, aber „Verantwortliche Stelle“ im datenschutzrechtlichen Sinne konnte nur der Kirchengemeinderat der beklagten Kirchengemeinde gewesen sein. Weder Diakon noch Pfarrer für Kirchenmusik hatten dem Kirchengemeinderat angehört.

Willkürlich pflanzte das Kirchliche Verwaltungsgericht der Formulierung des DSGVO.EKD den Begriff „Berater“ aus der Kirchengemeindeordnung auf und veränderte dadurch § 2, Abs. 8 DSGVO.EKD inhaltlich entscheidend. Dabei wäre das Kirchliche Verwaltungsgericht zunächst verpflichtet gewesen zu prüfen, ob nach den Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung die Voraussetzungen

für § 26, Absatz 1 („Berater“) gegeben waren. Dies war nicht der Fall. Datenschutzrechtlich verstieß der Beraterbegriff ohnehin gegen das verfassungsrechtliche Bestimmtheitsgebot. Der Kirchengemeinderat hatte auch nicht darüber entschieden, wie in Zi 46 zu § 26, Abs. KGO vorgeschrieben, ob und inwieweit Berater, *„bei Beratung und Beschlussfassung anwesend sein sollen“*.

Nach den Bestimmungen der KGO war die Hinzuziehung des hauptberuflichen Diakons als „Berater“ von vornherein unzulässig, Zi 46 zu § 26 KGO: Der Kirchengemeinderat *„...kann auch beschließen, dass bestimmte Personen regelmäßig als Beraterinnen oder Berater eingeladen werden. Dies gilt nicht für hauptberufliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Kirchengemeinde.“*

Dem Kirchlichen Verwaltungsgericht hätte auch bewusst sein müssen, dass der Beraterbegriff der Kirchengemeindeordnung nicht einer Beliebigkeit anheimgestellt, sondern inhaltlich / funktional eingegrenzt ist, so eine Mitteilung des Evangelischen Oberkirchenrats an die Kirchengemeinde vom 14. März 1986: *„...gemäß § 26, 1 KGO kann der Kirchengemeinderat Berater zu seinen Sitzungen hinzuziehen. Aus dem Begriff des Beraters muss aber unseres Erachtens geschlossen werden, dass dies nur für solche Tagesordnungspunkte gelten kann, für die die betreffende Person besondere Kenntnisse und Erfahrungen besitzt.“*

Im vorliegenden Fall einer dienstrechtlich / disziplinarischen Personalsitzung hätte diese Qualifizierung lediglich auf eine Person mit besonderen juristischen Kenntnissen und Erfahrungen zutreffen können, z. B. einen Rechtsanwalt.

Der willkürliche rechtliche Umgang des Gerichts zeigte sich auch darin, dass es einschlägige rechtliche Bestimmungen zum Amt eines Pfarrers für Kirchenmusik – ähnlich wie beim Diakon - übergangen hatte. Die personelle Zuständigkeit des Pfarrers für Kirchenmusik ist in § 17 „Ordnung des kirchenmusikalischen Dienstes“ inhaltlich ausdrücklich begrenzt: *„Bei der Besetzung der hauptamtlichen Stellen im Kirchenbezirk ...ist der Pfarrer für Kirchenmusik zu hören.“*

Eigentlich müsste ein Gericht in der Lage sein, den rechtlichen Unterschied zwischen einer *„dienstrechtlich / disziplinarischen Angelegenheit“* einerseits und der (neuen) *„Besetzung einer hauptamtlichen Kirchenmusikerstelle“* andererseits zu erkennen.

3. Der willkürliche Umgang des Kirchlichen Verwaltungsgericht hatte u.a. zu grotesk-absurden rechtlichen Konsequenzen geführt. Die den Antrag auf Auskunft stellende *„Betroffene“*, die Mitarbeiterin, hatte keine Auskunft zu ihren *„personenbezogenen Daten“* erhalten, weil sie nach Meinung des Gerichts angeblich nur *„Dritte“* war. Ihr Arbeitskollege, der Diakon, der eigentlich als *„Dritter“* einzustufen gewesen wäre, war vom Gericht fehlerhaft zu der Stelle gezählt worden, die *„personenbezogene Daten für sich selbst erhebt, verarbeitet oder nutzt...“* Dies führte dazu, dass der Diakon als Kollege mehr bezüglich des Arbeitsverhältnisses bzw. der Arbeitssituation der betroffenen Mitarbeiterin wusste als diese selbst und dieser nach Ansicht des Kirchlichen Verwaltungsgerichts zu Recht im Rahmen der dienstrechtlich / disziplinarischen Personalsitzung über seine Kollegin mitbestimmte!

Das Kirchliche Verwaltungsgericht hatte damit in schwerwiegender Weise das grundrechtliche Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin missachtet. Es hätte zudem prüfen müssen, *„ob Grundrechte von der Anwendung zivilrechtlicher Vorschriften betroffen sind und diese gegebenenfalls im Lichte des Grundrechts ausgelegt und angewendet werden müssen.“* (Bundesarbeitsgericht 16.11. 2010).

Eine solche Prüfung hatte das Gericht offenbar nicht für nötig gehalten. Im schriftlichen Urteil hatte es ausgeführt *„Im Übrigen ist in Bezug auf Vorschriften des Grundgesetzes zu bemerken, dass nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden kann, dass die Evangelische Kirche als eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts (...) und demzufolge auch eine kirchliche Behörde - als Grundrechtsträger gleichzeitig und stets der Grundrechtsbindung unterliegt.“* Der Willkür ist Tür und Tor geöffnet.

In einem früheren datenschutzrechtlichen Verfahren, VG 05/09, hatte das Kirchliche Verwaltungs-

gericht das Urteil jedoch auf das Persönlichkeitsrecht einer betroffenen Klägerin gestützt. Das Ausmaß dieser Persönlichkeitsrechtsverletzung war um vieles geringer gewesen als in der vorliegenden Angelegenheit. Dies offenbart wiederum den willkürlichen Umgang des Kirchlichen Verwaltungsrichters mit Gesetz und Recht in den Verfahren VG 01/11 und VG 01/14. Die Klägerin im Verfahren VG 05/09 war dem DSG.EKD entsprechend als „*Betroffene*“ geführt, die Mitarbeiterin als Klägerin im Verfahren VG 01/11 im Widerspruch zum DSG.EKD jedoch rechtsfehlerhaft als „*Dritte*“ eingestuft worden.

Willkürlich war auch der Umstand, dass das Gericht im Verfahren VG 05/09 den maßgeblichen Kommentar Claessens zum DSG.EKD zur Urteilsbegründung herangezogen hatte, dessen Nutzung aber im vorliegenden Verfahren VG 01/11 bewusst vermieden hatte, obwohl bei beiden Urteilen eine juristische Kontinuität in der Besetzung des Gerichts bestanden hatte. Die Heranziehung dieses Kommentars hätte die fehlerhafte Rechtsanwendung des Kirchlichen Verwaltungsgerichts zum Schaden der Mitarbeiterin bzw. das Fehlorteil offen gelegt.

Mit seiner willkürlichen Rechtsanwendung hatte das Kirchliche Verwaltungsgericht auch gegen den verpflichtenden Grundsatz der Rechtsanwendungsgleichheit verstoßen, der sich aus GG § 3 ergibt: *„Der allgemeine Gleichheitssatz gebietet Rechtsanwendungsgleichheit als eine Grundforderung des Rechtsstaats“*...*„Es ist den Gerichten verwehrt, bestehendes Recht zugunsten oder zu Lasten einzelner Personen nicht anzuwenden.“* (Bundesverfassungsgericht)

