

<b>Kirchengericht:</b>	Revisionsssenat der Evangelischen Kirche A. und H.B.
<b>Entscheidungsform:</b>	Beschluss (rechtskräftig)
<b>Datum:</b>	09.09.2011
<b>Aktenzeichen:</b>	R4,5,6/2011
<b>Rechtsgrundlagen:</b>	§ 43 Abs 3 KVO, Art 119 KV, § 31 Abs 5 KVO und § 34 KVO, § 44 Abs 1 DO, § 18 Abs 1 Z 3 OdgA, § 17 Abs 2 OdgA, § 26 Abs 2 KVO, Art 117 Abs 4 KV, § 42 KVO, Art 121 Abs 2 KV
<b>Vorinstanzen:</b>	keine

#### **Leitsatz:**

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

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

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

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

**Az: R4,5,6/2011**

Der Revisionsssenat der Evangelischen Kirche A. und H.B. in Österreich hat unter dem Vorsitz seines Präsidenten HRdOGH Dr. Manfred Vogel, der rechtskundigen Mitglieder SPdVwGH i.R. Dr. Ilona Giendl und Präsident dLG i.R. Dr. Hans-Peter Kirchgatterer sowie der zum geistlichen Amt befähigten Mitglieder Pfr. Dr. Gerhard Harkam und Pfr.i.R. Mag. Gottfried Fliegenschnee im Beisein von Sandra Gajic als Schriftführerin in den Verfahren über die Beschwerden des Pfarrers Mag. \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Manfred Harrer und Dr. Peter Lindinger, Rechtsanwälte in Linz, gegen 1. das als Bescheid bezeichnete Dokument des Personalsenates der Evangelischen Kirche A. und H.B. vom 11. Mai 2011 (R4/2011), 2. den Bescheid des Evangelischen Oberkirchenrates H.B. vom 12. Mai 2011 (R 5/2011), 3. den dem Beschwerdeführer am 7. Juli 2011 zu Händen seines Anwaltes zugestellten Bescheid des Personalsenates der Evangelischen Kirche A. und H.B. vom 11. Mai 2011 (R 6/2011) nach der am 9. September 2011 durchgeführten mündlichen Verhandlung folgendes Erkenntnis gefasst:

**B e s c h l u s s**

1. Der Beschwerde gegen das als Bescheid bezeichnete Dokument des Personalsenates der Evangelischen Kirche A. und H.B. vom 11. Mai 2011 wird Folge gegeben. Es wird festgestellt, dass das als Bescheid bezeichnete Dokument des Personalsenates der Evangelischen Kirche A. und H.B. vom 11. Mai 2011, dem Beschwerdeführer per E-Mail zugestellt am 12. Mai 2011, kein Bescheid war.
2. Der Bescheid des Evangelischen Oberkirchenrates H.B. vom 12. Mai 2011 wird aufgehoben.
3. Die Beschwerde gegen den Bescheid des Personalsenates der Evangelischen Kirche A. und H.B. in Österreich vom 11. Mai 2011, zugestellt am 7. Juli 2011, wird als unbegründet abgewiesen.

Jeder Beteiligte hat die ihm im Verfahren erwachsenden Kosten einschließlich der Kosten seiner Vertretung selbst zu bestreiten.

**Begründung:**

Ad 1.

Der Beschwerdeführer ist in seiner Eigenschaft als Pfarrer in \*\*\*\*\* Partei eines Verfahrens, das vor dem Personalsenat (§ 17 Ordnung des geistlichen Amtes – OdgA) geführt wurde. Die verfahrensabschließende Entscheidung des Personalsenates vom 11. Mai 2011, mit dem der Personalsenat der Versetzung des Beschwerdeführers in den Wartestand zugestimmt hatte, ist als „Bescheid“ bezeichnet. Im Kopf wird festgehalten, dass der Personalsenat der Evangelischen Kirche A. und H.B. in Österreich über Antrag des Oberkirchenrates H.B. vom 3. Jänner 2011 gemäß § 16 Abs 3 Z 5 der OdgA der Versetzung des Beschwerdeführers aus den Gründen des § 18 Abs Z 1 und Z 3 OdgA in den Wartestand zustimme. Nach der Begründung folgt folgende Fertigungsklausel:

„Der Personalsenat

der Evang. Kirche A. und H.B.

am 11.05.2011“.

Die Fertigung enthält weder eine Unterschrift noch eine leserliche Beifügung des Namens des Unterfertigten noch einen Beglaubigungsvermerk.

Der Personalsenat (§ 17 OdgA) tritt zusammen und verfährt nach der Kirchlichen Verfahrensordnung (KVO) in einem nichtöffentlichen Verfahren. Die Entscheidung des Personalsenates ergeht als Bescheid, der beim Revisionsssenat angefochten werden kann (§ 17 Abs 5 OdgA).

Gemäß § 31 Abs 5 KVO muss jeder Bescheid die Bezeichnung des entscheidenden Organs enthalten sowie mit Datum und den unter leserlicher Beifügung der Namen der abgegebenen Unterschriften der Personen versehen sein, die für das entscheidende Organ zu zeichnen befugt sind. Gemäß § 34 KVO sind Bescheide nachweislich allen Parteien zuzustellen, wobei anstelle der Unterschriften der für die bescheiderlassende Instanz Zeichnenden die Beglaubigung der ausfertigenden Kanzlei treten kann, dass die Ausfertigung mit dem Original übereinstimmt und die eigenhändig beigesetzten Unterschriften aufweist.

Obwohl das im Verwaltungsakt einliegende Dokument des Personalsenates vom 11. Mai 2011 die eigenhändige Unterschrift des Vorsitzenden des Personalsenates trägt, enthält weder die dem Beschwerdeführer zugestellte Ausfertigung dieser Erledigung noch die dem Oberkirchenrat H.B. zugestellte Ausfertigung eine Unterschrift oder eine Beglaubigung der ausfertigenden Kanzlei im Sinne des § 34 KVO. Wer die Erledigung unterfertigt hat, war somit weder dem Beschwerdeführer noch einer anderen Partei des Verfahrens erkennbar.

Der Verwaltungsgerichtshof hat wiederholt ausgesprochen, dass die Beifügung der Unterschrift oder der Beglaubigung ein wesentliches Erfordernis für eine Bescheideigenschaft einer behördlichen Erledigung darstellt (vgl u.a. VwGH vom 12.10.1982, Zahl 82/01/0083,

vom 13.2.1985, Zahl 83/03/0126, u.a.). Dies gilt für den kirchlichen Bereich gleichermaßen.

Da die nach außen ergangene Erledigung des Personalsenates vom 11. Mai 2011, zugestellt dem Beschwerdeführer per E-Mail am 12. Mai 2011, wesentliche Erfordernisse eines Bescheides nicht aufweist, war festzustellen, dass diese Erledigung ein Nicht-Bescheid ist, der keine Rechtsfolgen nach sich ziehen konnte.

Der Anregung des Beschwerdeführers, die „diskriminierende“ Bestimmung des § 44 DO von Amts wegen sofort als gesetzwidrig aufzuheben, war nicht näher zu treten. Weder enthält die Beschwerde konkrete Ausführungen, worin eine Gesetzwidrigkeit zu erblicken sei, noch hat der Revisionsssenat im Anlassfall begründete Bedenken gegen die genannte Bestimmung. Dass § 44 Abs 1 DO im Disziplinarverfahren nur solche Rechtsanwälte als Verteidiger des Beschuldigten zulässt, die Mitglieder der Evangelischen Kirche A.B oder H.B. sind, ist unter dem Gesichtspunkt, dass an einem Verfahren, das ausschließlich innere Angelegenheiten der Kirche betrifft, nur deren Mitglieder beteiligt sein sollen, unbedenklich.

Ad 2.

Der Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche H.B. in Österreich hat am 3. Jänner 2011 an den Personalsenat den Antrag auf Zustimmung zur Versetzung des Beschwerdeführers in den Wartestand gestellt. Zur Begründung wurde auf 32 Beilagen verwiesen, in welchen disziplinarische Verfehlungen des Beschwerdeführers dokumentiert seien, insbesondere auch der Vorwurf des Bruchs des Beichtgeheimnisses.

In der Folge hat der Personalsenat zunächst die Erledigung vom 11. Mai 2011, zugestellt dem Beschwerdeführer am 12. Mai 2011 erlassen. Bereits am 12. Mai 2011 hat der Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche H.B. in Österreich einen Bescheid erlassen, wonach der Beschwerdeführer mit sofortiger Wirkung gemäß § 16 Abs 3 Z 5 OdtG in den Wartestand versetzt wurde. Das definitive Dienstverhältnis wurde mit sofortiger Wirkung beendet. Begründend wurde ausgeführt, aufgrund der Zustimmung des Personalsenates der Evangelischen Kirche A. und H.B. in Österreich sei gemäß § 16 Abs 3 Z 5 OdtG ein definitives Dienstverhältnis vom Evangelischen Oberkirchenrat H.B. zu beenden und die Versetzung in den Wartestand auszusprechen. Die weitere Benützung der Dienstwohnung und die Abwicklung der Gehaltsfragen würden gesondert geregelt.

Wie bereits zu Punkt 1. (R 4/2011) ausgeführt, besitzt die am 12. Mai 2011 dem Beschwerdeführer zugestellte Erledigung des Personalsenats keine Bescheidqualität. Damit hat der Oberkirchenrat H.B. am 12. Mai 2011 eine Versetzung in den Wartestand ausgesprochen, ohne dass in diesem Zeitpunkt eine bescheidförmige Zustimmung des Personalsenates vorlag. Dieser Vorgang widerspricht § 16 Abs 3 Z 5 OdtG, wonach eine derartige Entscheidung der Zustimmung des Personalsenats bedarf. Über einen förmlichen Antrag kann der Personalsenat gemäß § 17 Abs 5 zweiter Satz OdtG aber nur in Form eines Bescheides entscheiden; eine andere Form der „Zustimmung“ ist nicht vorgesehen.

Mangels formgültiger Zustimmung des Personalsenats zur Versetzung in den Wartestand ist der angefochtene Bescheid des Oberkirchenrates H.B. vom 12. Mai 2011 mit Rechtswidrigkeit belastet und somit aufzuheben.

Ergänzend ist zu bemerken, dass § 17 Abs 5 OdgA die Möglichkeit eines Rechtsmittels gegen Entscheidungen des Personalsenats eröffnet und dass der Oberkirchenrat A.B. bzw H.B. eine Versetzung in den Wartestand erst nach rechtskräftig abgeschlossenem Verfahren (§ 16 Abs 3 OdgA) aussprechen kann. Rechtskraft des Verfahrens tritt aber im Fall eines erhobenen Rechtsmittels gegen die Entscheidung des Personalsenats erst durch die Entscheidung des Revisionsssenats über das Rechtsmittel ein. Damit wäre die am 12. Mai 2011 ausgesprochene Versetzung in den Wartestand auch verfrüht, weil noch vor Rechtskraft des besonderen Verfahrens, erfolgt.

Ad 3.

Das dem Beschwerdeführer zu Händen seines ausgewiesenen Vertreters am 7. Juli 2011 zugestellte Dokument des Personalsenates mit Datum 11. Mai 2011 trägt die Unterschrift des Vorsitzenden des Personalsenates, darunter die leserliche Beifügung des Namens sowie den Beglaubigungsvermerk der Kanzlei, womit die Richtigkeit der Ausfertigung bestätigt wird. Dieses Dokument weist alle erforderlichen Bescheidmerkmale auf, es ist somit ein formell richtiger Bescheid. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass wenige Tage später ein weiteres Dokument mit nunmehr zwei Beglaubigungsvermerken zugestellt wurde, da dies auf die Bescheidqualität des ersten Dokuments keinen Einfluss entfalten kann. Es kann auch dahingestellt bleiben, ob auch an den Oberkirchenrat H.B. anlässlich der Zustellung an den Beschwerdeführer im Juli 2011 eine Zustellung des Dokumentes des Personalsenates vom 11. Mai 2011, nunmehr versehen mit allen wesentlichen Bescheidmerkmalen, erfolgte, da ein schriftlicher Bescheid mit seiner Zustellung an wenigstens eine Partei erlassen und ab diesem Zeitpunkt rechtswirksam ist (vgl ua VwGH 17.3.1986, ZI 86/10/0025). Das übermittelte Dokument stammt nicht nur „angeblich“ vom Personalsenat der Evangelischen Kirche A. und H.B. wie der Beschwerdeführer ausführt, die dem Beschwerdeführer zugestellte Ausfertigung ist vielmehr ident mit dem im Akt einliegenden Original, auch dieses weist auf jeder Seite die handschriftliche Unterschrift des Vorsitzenden auf.

Im Schreiben vom 3.1.2011 beantragte der Evangelische Oberkirchenrat H.B. die Zustimmung des Personalsenates gemäß § 16 Abs 3 Z 5 OdgA auf Versetzung des Beschwerdeführers in den Wartestand. Zur Begründung des Antrages wurde ein Konvolut von 32 Beilagen vorgelegt. Es wurde ausgeführt, dass gegen den Beschwerdeführer von Amts wegen im August ein Disziplinarverfahren eingeleitet und er per 1. September 2010 für sechs Monate vom Dienst suspendiert worden sei. Die Suspendierung laufe per 1. März 2011 aus, sowohl ein Disziplinarverfahren als auch ein arbeitsgerichtliches Verfahren werde mit höchster Wahrscheinlichkeit bis zu diesem Termin nicht beendet sein. Eine

weitere Beschäftigung des Beschwerdeführers in der Gemeinde \*\*\*\*\* erscheine dem Evangelischen Oberkirchenrat H.B. nicht vertretbar.

Der Antrag selbst ist somit eindeutig formuliert; dass die Begründung nicht näher ausgeführt wurde, sondern auf angeschlossene Beilagen verwiesen wurde, ist kein Verfahrensmangel, der zur Aufhebung des Bescheides führen müsste, war doch für den Personalsenat zweifelsfrei klargestellt, worauf sich der Antrag stützt (nämlich vor allem auf den Vorwurf der wiederholten Verletzung des Beichtgeheimnisses).

Im angefochtenen Bescheid ist im Sachverhalt zusammengefasst ausgeführt, der Beschwerdeführer sei seit 1. September 1990 in der Pfarrgemeinde Feldkirch zunächst als Vikar und seit 1993 als Pfarrer beschäftigt. Über seinen Antrag sei dem Beschwerdeführer vom 1. September 2009 bis zum 31. August 2010 ein Sabbatjahr genehmigt worden. Der Beschwerdeführer habe trotz seines Sabbatsjahres immer wieder sein Büro aufgesucht, wodurch es zu Differenzen zwischen Presbyterium und Gemeindevertretung auf der einen Seite und dem Beschwerdeführer auf der anderen Seite gekommen sei. Am 18. März 2010 habe eine Sitzung des Presbyteriums der Pfarrgemeinde \*\*\*\*\* stattgefunden, in der unter anderem das Verhalten des Beschwerdeführers im Sabbatjahr erörtert wurde. Diese Sitzung sei von einer unbekannt Person mitgeschnitten und auf USB-Stick gespeichert worden. Am 11.3.2010 habe im Anschluss an eine Sitzung des Verbandes der Evangelischen Kirche in \*\*\*\*\* im Gemeindesaal ein Privatgespräch zwischen dem Kurator \*\*\*\*\* und der Lehrvikarin \*\*\*\*\* stattgefunden, der Kurator habe Magistra \*\*\*\*\* versprochen sich für sie einzusetzen. Dabei seien auch sehr persönliche Bemerkungen über den Beschwerdeführer geäußert worden. Auch dieses Gespräch sei von einer unbekannt Person mitgeschnitten und auf USB-Stick gespeichert worden. Dieser Stick mit den Mitschnitten sei dem Beschwerdeführers im März 2010 nach seinen Angaben im Rahmen eines Beichtgesprächs übergeben worden. Der Beschwerdeführer habe die digitalen Tonaufnahmen auf seinem Laptop gespeichert, Mitschriften betreffend die auf ihn bezogenen Gesprächsteile angefertigt und dem nicht genannten Informanten den USB-Stick wieder zurückgegeben. Mitschriften habe der Beschwerdeführer am 27. Mai 2010 seinem Vorgesetzten LSI \*\*\*\*\* mit der Bitte um ein persönliches Gespräch übergeben. LSI \*\*\*\*\* habe hierauf in einem E-Mail den Beschwerdeführer gefragt, ob er berechtigt sei, die Informationen an die anderen Mitglieder des OKR weiterzuleiten; er habe zu diesen Zeitpunkt nicht gewusst, dass der Beschwerdeführer die Mitschnitte im Rahmen eines Beichtgesprächs erhalten hatte. Mit E-Mail vom 28. März 2010 habe der Beschwerdeführer LSI \*\*\*\*\* mitgeteilt, dass er selbstverständlich alles weiterleiten könne. LSI \*\*\*\*\* habe den Beschwerdeführer darauf aufmerksam gemacht, dass heimliche Mitschnitte ein strafbares Delikt darstellen könnten. Aufgrund der Ermächtigung des Beschwerdeführers habe LSI \*\*\*\*\* dem Oberkirchenrat H.B. und auch Kurator \*\*\*\*\* die Information zugänglich gemacht, worauf der Kurator bei der Staatsanwaltschaft \*\*\*\*\* Strafanzeige wegen Verletzung des § 120 StGB erstattete habe.

Anlässlich seiner Beschuldigten-Vernehmung durch die Polizeiinspektion \*\*\*\*\* am 1. Juli 2010 habe der Beschwerdeführer erklärt, dass er von einer Person einen USB-Stick erhalten habe, den Namen der Person könne er aber nicht bekannt geben, da ihm der Stick im Rahmen eines Beicht- und Seelsorgergesprächs übergeben worden sei. In weiterer Folge sei der Konflikt eskaliert, und es sei am 20. August 2010 zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen den Beschwerdeverführers und zu dessen Suspendierung für die Dauer vom 1. Oktober 2010 bis 28. Februar 2011 gekommen. Der Beschwerdeführer habe eine Klage gegen die Evangelische Kirche H.B., den Kurator \*\*\*\*\* und die Lehrvikarin \*\*\*\*\* eingebracht, weiters habe er die von ihm angefertigten Mitschnitte über die Sitzung der Gemeindevertretung und das Gespräch zwischen Kurator \*\*\*\*\* und Mag. \*\*\*\*\* Medien u.a. dem Kurier und dem ORF-Studio Vorarlberg übergeben. Einen Bericht in der Tageszeitung Kurier von 16. Februar 2011, in dem sich der Kurier ausdrücklich darauf berief, dass Abschriften des Tonbandes auch ihm vorgelegen seien, habe der Beschwerdeführer zusammen mit anderen Unterlagen am „Opfertisch“ der Pauluskirche in \*\*\*\*\* aufgelegt.

Diese Feststellungen gründete der Personalsenat im wesentlichen auf die im Akt einliegenden Dokumente, Aussagen der vernommenen Zeugen und vor allem auf die eigenen Eingaben des Beschwerdeführers. Die getroffenen Sachverhaltsfeststellungen des Personalsenates finden im vorgelegten Verwaltungsakt des Personalsenates vollkommene Deckung.

Im angefochten Bescheid setzt sich der Personalsenat mit der Frage auseinander, ob - da dem Beschwerdeführers die Verletzung des Beichtgeheimnisses vorgeworfen wurde - die Übergabe des USB-Sticks im Rahmen einer Beichte erfolgt sei und ob daher die Transkription von Teilen dieses Sticks und die Weitergabe an dienstliche Vorgesetzte sowie an die Öffentlichkeit als Bruch des Beichtgeheimnisses zu beurteilen seien.

Nach Darlegung des Umstandes des Falles kam der Personalsenat zu dem Schluss, dass es sich nicht nur um eine formlose Übergabe des USB-Sticks, sondern tatsächlich um eine Beichte gehandelt habe. Vom Beschwerdeführer sei in der Verhandlung vorgebracht worden, dass auf dem USB-Stick eine Reihe von Verhandlungen und Gesprächen in den Räumlichkeiten der Pfarrgemeinde aufgezeichnet worden waren und er nur hinsichtlich der beiden ihn betreffenden Stellen Mitschriften angefertigt und diese weitergeleitet habe. Die unbekannt gebliebene Person habe also offenbar durch einige Zeit hindurch in den Räumlichkeiten der Pfarrgemeinde illegal Abhöreinrichtungen angebracht und die dort geführten Gespräche aufgezeichnet. Als Täter/In könne da wohl nur eine Person in Frage kommen, die ungehindert Zutritt zu den Räumlichkeiten der Pfarrgemeinde hatte und deren Anwesenheit mit allfälliger Manipulation auch nicht auffällig gewesen wäre. Es könne sich daher nur um eine/n Mitarbeiter/In der Pfarrgemeinde gehandelt haben. In allen Fälle sei nun für den/die Täter/In zweifellos ein Gewissenskonflikt entstanden. Einerseits offenbar die starke Loyalität zu dem Beschwerdeführer und die Empörung darüber, dass



Teile der Gemeinde, vor allem des Presbyteriums, mit dessen Amtsführung nicht einverstanden waren und ihn vielleicht los werden wollten, andererseits musste ihm/ihr aber bewusst sein, dass das illegale Abhören von Sitzungen des Presbyteriums und anderen Gesprächen im Pfarrhaus nicht nur eine gerichtlich strafbare Handlung, sondern darüber hinaus eine moralisch überaus verwerfliche Aktion und Treuebruch gegenüber der Gemeinde sei. Es sei also durchaus logisch, dass er/sie das Beichtgespräch suchte, um mit ihrer/seiner Schuld fertig zu werden. Die mehrmalige Berufung des Beschwerdeführers und seines Anwaltes darauf, dass die Übergabe des USB-Sticks im Rahmen einer Beichte erfolgt sei, sei daher glaubwürdig und logisch durchaus nachvollziehbar.

Die so vorgenommene Beweiswürdigung erscheint auch dem Revisionsssenat durchaus schlüssig und nachvollziehbar.

Zutreffend ist daher der Personalsenat zu der Feststellung gelangt, dass der Beschwerdeführer Mitteilungen, die er in einem Beichtgespräch erhalten hatte, vorerst seinem Vorgesetzten LSI \*\*\*\*\* zugänglich gemacht hat, diesen ermächtigt hat, den Inhalt anderen zugänglich zu machen und letztlich selbst dafür gesorgt hat, dass der Inhalt des Beichtgesprächs durch Weitergabe an Printmedien und an den ORF weitere Verbreitung fand.

Die Beurteilung eines derartigen Vorgehens als besonders schweren Verstoß gegen Dienstverpflichtungen (zB Vertrauenswürdigkeit) ist aus rechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Zutreffend wird im angefochtenen Bescheid ausgeführt, dass ein derartiger Eingriff in das Vertrauen eines hilfeschendenden Menschen für einen geistlichen Amtsträger nicht tolerierbar ist und dass ein derartiges Verhalten eines Pfarrers nach den gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise (objektiv) die Interessen der Evangelischen Kirche H.B. (und wohl auch anderer Kirchen) so schwer beeinträchtigt, dass hier die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers auch nicht zugemutet werden kann und die Unverbrüchlichkeit des Beichtgeheimnisses auch das allfällige Erfordernis einer Wiederholung des Verstoßes nach einer Abmahnung nicht zulässt.

§ 18 Abs 1 Z 3 OdG bestimmt, dass der Personalsenat dem Antrag auf Auflösung des definitiven Dienstverhältnisses ua dann zustimmen darf, wenn Entlassungsgründe im Sinne des Angestelltenrechts vorliegen. Nach der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung zu § 27 AngestelltenG ist der Arbeitgeber zur Entlassung berechtigt, wenn zufolge des Verhaltens des Arbeitnehmers vom Standpunkt vernünftigen dienstlichen und geschäftlichen Ermessens für den Arbeitgeber die objektiv gerechtfertigte Befürchtung besteht, dass seine Interessen und Belange durch den Angestellten gefährdet sind (Grillberger in Löschnigg, Angestelltengesetz Teil II § 27 Rz 21 mwN). Als Fallgruppe der Vertrauensunwürdigkeit kennt die Rechtsprechung auch die Verletzung von Verschwiegenheitspflichten (Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen) als Entlassungsgrund. Der Angestellte, der zum Träger fremder betrieblicher und geschäftlicher Interessen geworden ist, ist aufgrund der Treupflicht verpflichtet, diese Interessen des Arbeitgebers zu wahren und alles zu unterlassen, was diese Interessen zu beeinträchtigen geeignet ist (Friedrich in Marhold/Burg-

staller/Preyer, Kommentar zum Angestelltengesetz § 27 Rn 163 mwN). Die im angefochtenen Bescheid festgestellten Verletzungen des Beichtgeheimnisses erfüllen sinngemäß den Tatbestand des Vertrauensbruchs durch Verletzung von Verschwiegenheitspflichten im Sinne dieser Rechtsprechung.

Soweit die Beschwerde bemängelt, dass es zu keiner Abmahnung des Beschwerdeführers gekommen sei, ist darauf zu verweisen, dass die Vertrauensunwürdigkeit kein Tatbestandsmerkmal der Beharrlichkeit enthält, weshalb eine Entlassung aus diesem Grund grundsätzlich keiner vorherigen Ermahnung oder Verwarnung durch den Arbeitgeber bedarf, insbesondere dann, wenn der Pflichtenverstoß für den Arbeitnehmer offensichtlich und leicht erkennbar war (OGH 9 ObA 129/99g; OGH 8 ObA 69/03k; weitere Nachweise bei Friedrich aaO Rn 82).

Der Bescheid des Personalsenates vom 11. Mai 2011 war allein auf die Verletzung des Beichtgeheimnisses gestützt, sodass es sich erübrigte, weitere Ermittlungen, ua die Einvernahme weiterer Zeugen, zu anderen, dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Tatbeständen, vorzunehmen.

Der Beschwerderüge, der Personalsenat sei am 1. April 2011 nicht richtig zusammengesetzt gewesen und der Beschwerdeführer dadurch in seinem Recht auf den gesetzlichen Richter verletzt worden, ist zu entgegen, dass § 17 Abs 2 OdgA bestimmt, dass der Vorsitzende/die Vorsitzende bzw. der Stellvertreter/die Stellvertreterin von der Generalsynode gewählt werden, sie müssen die Befähigung zum Richteramt oder zur Ausübung eines anderen Rechtsberufes in Österreich besitzen oder besessen haben. Nach Abs 3 dieser Bestimmung sind ein oder zwei Beisitzer jeweils von der gemäß § 83 gebildeten freiwilligen Berufsvereinigung, die gleiche Zahl vom Vorsitzenden/von der Vorsitzenden des Oberkirchenrates A.B. bzw. H.B. zu entsenden, wobei wenigstens jeweils einer der Beisitzer geistlicher Amtsträger oder geistliche Amtsträgerin zu sein hat. Gerade aus der Bestimmung, wonach wenigstens einer der Beisitzer geistlicher Amtsträger/geistliche Amtsträgerin zu sein hat, geht eindeutig hervor, dass der jeweils zweite Beisitzer kein geistlicher Amtsträger sein muss.

Da an der Sitzung am 1. April 2011 neben Hon. Prof. Dr. \*\*\*\*\* als Vorsitzendem, Frau\*\*\*\*\* und Pfarrer Mag. \*\*\*\*\* als vom OKR entsandte Mitglieder sowie Herr Pfarrer \*\*\*\*\* und RA Mag. \*\*\*\*\* als vom VEPPÖ entsandte Mitglieder teilgenommen haben, war der Personalsenat auch im Hinblick darauf, dass Herr Mag.\*\*\*\*\* als Rechtsanwalt nicht Träger eines geistlichen Amtes war, im Sinne des § 17 Abs 3 der OdgA richtig zusammengesetzt. Eine Verletzung im Recht auf den gesetzlichen Richter lag somit nicht vor.

Der Beschwerderüge, der verfahrenseinleitende Antrag sei von befangenen Mitgliedern des Oberkirchenrates H.B. gestellt worden, ist zu entgegen, dass wichtige Gründe im Sinne des § 20 Abs 1 Z 4 KVO, die eine Befangenheit der genannten Personen begründen könnte, nach der Aktenlage nicht vorliegen.

Der Vorwurf des Beschwerdeführers, es werde vor dem Personalsenat und vor dem Disziplinarsenat entgegen dem Grundsatz „ne bis in idem“ dasselbe Verfahren zweifach geführt, ist unberechtigt, weil beide Verfahren unterschiedliche Gegenstände betreffen: In einem Verfahren nach der Disziplinarordnung sind Personen mittels Ordnungsmaßnahmen oder Disziplinarstrafen zur Verantwortung zu ziehen, die durch ihr schuldhaftes Verhalten die Kirche oder das ihnen übertragene Amt schädigen oder beeinträchtigen (§ 2 Abs 1 Disziplinarordnung). In einem besonderen Verfahren nach § 16 Abs 3 OdtG nach den Vorschriften der KVO, das Angelegenheiten nach der Disziplinarordnung ausdrücklich ausschließt (§ 15 Abs 2 KVO), ist hingegen ua darüber zu entscheiden, ob Entlassungsgründe vorliegen.

Eine Aussetzung des vor dem Personalsenat geführten Verfahrens bis zur Entscheidung über die von beteiligten Personen erstatteten Straf- und Disziplinaranzeigen kam nicht in Betracht, weil die Voraussetzung einer Unterbrechung nach § 26 Abs 2 KVO (Identität des Entscheidungsgegenstands zwischen Vorfrage und Hauptfrage) nicht vorliegt.

Wie aus dem Protokoll der Sitzung vom 1. April 2011 hervor geht, erfolgte die Einvernahme des Beschwerdeführers nicht unter Umgehung seines absoluten Schutzes der geistlichen Amtsverschwiegenheit, insbesondere wurden ihm keine Fragen im Hinblick auf den Inhalt des Beichtgesprächs und den Namen des/der Beichtenden gestellt. Die gestellten Fragen bezogen sich ausschließlich auf äußere Umstände, zB wann der USB-Stick zurückgegeben wurde. Die Frage an den Beschwerdeführer, ob außer ihm an dem Beichtgespräch mehrere Personen oder eine Einzelperson teilgenommen habe, berührt das Beichtgeheimnis nicht, da weder bei einer Antwort, dass nur eine Person teilgenommen habe, noch bei der anderen Möglichkeit, es hätten mehrere Personen teilgenommen, auf den Inhalt des Beichtgesprächs oder den Täterkreis geschlossen werden könnte. Im übrigen hat der Beschwerdeführer ohnedies die Antwort auf diese Frage verweigert.

Soweit die Beschwerde eine Verletzung der von Art 6 Abs 1 EMRK garantierten Rechte geltend macht, übersieht sie zunächst, dass allein Mitgliedstaaten aus der Menschenrechtskonvention verpflichtet sind (Grabenwarter, Europäische Menschenrechtskonvention 4 103). Davon abgesehen sind keine Gründe zu erkennen, die das gegen den Beschwerdeführer geführte innerkirchliche Verfahren nicht als „fair hearing“ im Sinne der genannten Bestimmung beurteilen ließen, wurde doch dem Beschwerdeführer ermöglicht, seinen Verfahrensstandpunkt im Rahmen eines rechtsförmigen Verfahrens vor einem unabhängigen Organ der Kirche (vgl Art 117 Abs 4 KV) effektiv und unter Wahrung seines rechtlichen Gehörs und bei angemessener Verfahrensdauer zu vertreten.

Da sich die Beschwerde somit als unbegründet erweist, war sie spruchgemäß abzuweisen. Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 42 Abs 1 KVO, die im Verfahren vor dem Revisionssenat Anwendung findet (Art 121 Abs 2 Kirchenverfassung).

Wien, am 9. September 2011

HR Dr. Manfred Vogel e.h.

Präsident