

11 Sa 520/14
36 Ca 11439/13
(ArbG München)

Verkündet am: 19.11.2014

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Evangelisch-Lutherischer Dekanatsbezirk A-Stadt
C-Straße, A-Stadt

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. D.
D-Straße, A-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Aumiller und Langer

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München (Az.: 36 Ca 11439/13) vom 06.06.2014 wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die tatsächliche Beschäftigung des Klägers als Chorleiter des E.-Chors.

Der Kläger ist seit dem 01.01.1998 bei dem Beklagten als A-Kirchenmusiker beschäftigt mit einer Bruttomonatsvergütung von zuletzt € 6.290,00.

Die damalige Stellenausschreibung, auf die der Kläger letztlich eingestellt wurde, beinhaltete u.a. folgende Tätigkeitsbeschreibung:

„Schwerpunkt der Stelle mit Dienstsitz F. ist die Leitung des E.-Chors e.V. (gegr. 1960, derzeit 130 Mitglieder). Diese Tätigkeit erfordert eine gründliche Kenntnis und langjährige Praxis des oratorischen Repertoires, vorzügliche chorleiterische und dirigentische Fähigkeiten, Podiumserfahrungen und liturgisches Bewusstsein. Der Chor wünscht sich eine Fortsetzung seiner erfolgreichen Arbeit, die neben großen Konzerten (u.a. in der A. Philharmonie) und repräsentativen Gottesdienstmusiken auch Konzertreisen und Tonträgerproduktionen umfasst. Dem E.-Chor ist ein anspruchsvolles Blechbläserensemble angegliedert (mit engmensurierten Instrumenten), dessen Leitung mit übernommen werden soll. Bläserische Kenntnisse sind hierfür von Vorteil.“

Des Weiteren war auch ein regelmäßiger Organistendienst mit Tätigkeitsumfang angegeben.

Der Arbeitsvertrag des Klägers beinhaltet in § 4 folgende Regelung:

- „(1) Grundlage des Dienstauftrages von Herrn A. sind die in der Stellenausschreibung genannten Aufgaben.
- (2) Für den musikalisch-liturgischen Dienst gilt im Übrigen die Kirchenmusiker-Dienstanweisung.“

Im Rahmen einer Dienstanweisung vom 20.03.2001 ist unter Ziffer 3. folgende Tätigkeitsanweisung beinhaltet:

„Herr A. leitet den E.-Chor e.V. in Proben, Gottesdiensten und Konzerten in A-Stadt (verschiedene Besetzungen, z.B. Stammchor, Projektchor, Bläserensemble). Über den Umfang dieser Tätigkeit für die Kirchengemeinde ist eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zwischen Kirchengemeinde und dem E.-Chor abzuschließen.“

Es existiert insoweit eine Vereinbarung zwischen der Evangelisch Lutherischen Kirchengemeinde F. in A-Stadt, dem Evangelisch Lutherischen Dekanatsbezirk A-Stadt und dem E.-Chor e.V. vom 26.01.2011 (Bl. 96 f. d. A.), wonach der Dekanatsbezirk A-Stadt für die kirchenmusikalische Arbeit mit dem E.-Chor einen planmäßigen 0,5 Stellenanteil aus seinem Rahmenkontingent Kirchenmusik zur Verfügung stellt. Hinzu kommt ein außerplanmäßiger 0,25–Stellenanteil, der für die Dauer des Dienstverhältnisses von Herrn A. aus landeskirchlichen Mitteln finanziert wird. Ein weiterer planmäßiger 0,25-Stellenanteil aus dem Rahmenkontingent Kirchenmusik dient der Erfüllung kirchenmusikalischer Aufgaben an F., die nicht mit dem E.-Chor in Verbindung stehen. In der Vereinbarung ist geregelt, dass die Kirchengemeinde finanzielle Mittel und Räumlichkeiten z.B. für die Proben und für die Vorstandsarbeit des E.-Chors zur Verfügung stellt. Gleichzeitig ist geregelt, inwieweit der E.-Chor in unterschiedlichen Besetzungen bei Gottesdiensten und kirchenmusikalischen Veranstaltungen in F. mitwirkt. In der Präambel ist folgende Formulierung enthalten:

„...“

- 1.2 *Diese Vereinbarung soll dazu dienen, das Zusammenwirken des E.-Chor e.V., des Dekanatsbezirks A-Stadt und der Kirchengemeinde F. zu regeln. Sie benennt die Tätigkeiten des E.-Chor e.V. im Dekanatsbezirk A-Stadt sowie die unterstützenden Leistungen, die der Dekanatsbezirk und die Kirchengemeinde F. hierfür erbringen.“*

Der Kläger war seit Beginn des Arbeitsverhältnisses als Chorleiter beim E.-chor eingesetzt.

Gleichzeitig war der Kläger künstlerischer Leiter beim E.-Chor e.V. Die Satzung dieses Vereins beinhaltet bezüglich des künstlerischen Leiters folgende Regelung:

„ § 7

Der künstlerische Leiter

1. Berufung

Der künstlerische Leiter wird unter Beachtung der §§ 6 und 7 der Arbeitsrichtlinien für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen der Evangelisch Lutherischen Kirche in Bayern gewählt. Die Stellenbesetzung erfolgt im Benehmen mit den aktiven Mitgliedern des E.-Chors e.V.

2. Ablösung

Bei begründetem Anlass hat die Mitgliederversammlung die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Vorstand beim Dekanatsbezirk A-Stadt der Evangelisch Lutherischen Kirche als Anstellungsträger die Ablösung des künstlerischen Leiters zu beantragen.“

Als künstlerischer Leiter war der Kläger auch Mitglied des Vorstandes des Vereins.

Auf Veranlassung zumindest eines Chormitglieds erfolgte zu Beginn des Jahres 2013 eine außerordentliche Mitgliederversammlung des Vereins am 14.03.2013. Tagesordnungspunkt war u.a. die Abstimmung über die weitere Zusammenarbeit des E.-Chors mit dem Kläger als künstlerischen Leiter. Bei der Abstimmung wurde die Frage gestellt, ob beim Dekanat ein Antrag auf Ablösung des künstlerischen Leiters gestellt werden sollte.

Von 96 stimmberechtigten Mitgliedern des Vereins waren (incl. Vollmachten) 94 Stimmberechtigte anwesend. Bei 3 Stimmenthaltungen votierten 48 Stimmberechtigte für die Stellung des Antrages, 43 dagegen. Daraufhin stellte der Vorstand des Vereins beim Evangelisch Lutherischen Dekanat Antrag auf Ablösung des Klägers als künstlerischen Leiter unter dem 21.03.2013. In der Folgezeit gab die damit befasste Stadtdekanin dem Antrag nicht sofort statt, sondern versuchte, u.a. im Wege der Mediation, eine Lösung herbeizuführen. Dies gelang jedoch nicht.

Am 19.09.2013 wurde eine Vereinbarung zwischen der Evangelisch Lutherischen Kirchengemeinde F. in A-Stadt, dem Evangelisch Lutherischen Dekanatsbezirk A-Stadt und dem Münchner E.-Chor e.V. dahingehend getroffen, dass die dreiseitige Vereinbarung vom 26.01.2011 modifiziert wurde und der Dekanatsbezirk für die Dauer des bestehenden Anstellungsverhältnisses mit dem Kläger die Kosten für eine Neueinstellung eines künstlerischen Leiters nach dessen Abberufung durch den Dekanatsbezirk nicht mehr übernehmen würde. Der Dekanatsbezirk würde bis zur Pensionierung des Klägers keine weiteren Stellenanteile mehr zur Verfügung stellen. Auch ein Nachfolger würde nicht vom Evangelisch Lutherischen Dekanatsbezirk angestellt werden. Dementsprechend wurde Ziffer 3.1 der Vereinbarung vom 26.01.2011 aufgehoben. Die übrigen Regelungen blieben unberührt.

Mit Schreiben vom 20.09.2013 wurde dem Kläger durch die Stadtdekanin des Evangelisch Lutherischen Dekanatsbezirks mitgeteilt, dass sie dem Antrag der Mitglieder und des Vorstands des Vereins stattgegeben habe und ihn von den Aufgaben als künstlerischen Leiter des E.-Chors e.V. entbinde. Dem Kläger wurden insbesondere weitergehende Aufgaben im Bereich des Orgelspiels zugewiesen.

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger die Verurteilung des Beklagten zur tatsächlichen Beschäftigung letztlich als Chorleiter des E.-Chors.

Der Kläger war erstinstanzlich der Auffassung, dass er Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung als Chorleiter habe infolge der vertraglichen Vereinbarungen, insbesondere der Fixierung des Aufgabenbereiches auf die in der Stellenausschreibung bezeichneten Tätigkeiten, welche vor allem auch eine Tätigkeit als Chorleiter des E.-Chors umfasst ha-

be. Insoweit sei eine Abänderung dieses Aufgabenbereichs im Rahmen des Direktionsrechts nicht möglich. Darüber hinaus sei der Kläger auch ordentlich unkündbar und schwerbehindert. Die Aufgabe könne ihm daher nicht ohne weiteres entzogen werden. Auch die Abberufung als künstlerischer Leiter sei zu Unrecht und nicht wirksam erfolgt, da dem Antrag der Mitglieder jedenfalls eine Begründung gefehlt habe. Zudem sei auch ein Grund nicht vorhanden gewesen. Der Beklagte sei verpflichtet, die Beschäftigung des Klägers als Chorleiter durchzusetzen.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

Der Dekanatsbezirk wird verurteilt, den Kläger entsprechend § 4 seines Arbeitsvertrages vom 18.06./17.06.1997 zu 50 % Beschäftigungsumfang als Leiter des E.-Chors e.V. tatsächlich zu beschäftigen.

Der Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Der Beklagte war erstinstanzlich der Auffassung, dass das Tätigwerden als Chorleiter an die Stellung des künstlerischen Leiters geknüpft sei. Nachdem der Kläger aus dieser Stellung abberufen worden sei, sei es dem Beklagten auch unmöglich, ihm diese Aufgaben zuzuweisen. Der Antrag des Chors hätte auch nicht begründet werden müssen, da die Gründe, weshalb der Chor die Abberufung des Chorleiters einfordere, dessen interne Angelegenheit sei, im Übrigen auch dem Schreiben des Chormitgliedes, das die Mitgliederversammlung beantragt hatte, zu entnehmen sei. Darüber hinaus sei die Beschäftigung des Klägers als Chorleiter tatsächlich nicht möglich.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 06.06.2014 die Klage abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass es dem Beklagten rechtlich unmöglich sei, den Kläger tatsächlich als Leiter des Chors zu beschäftigen, da dies nach der

Vereinssatzung untrennbar mit der Position des künstlerischen Leiters und der Stellung eines Vorstandes, aus der der Kläger abberufen worden sei, verknüpft sei. Nachdem der Beklagte den Kläger gem. § 7 Abs. 2 der Vereinssatzung, nach entsprechend mehrheitlicher Entscheidung der Mitgliederversammlung und einstimmigen Votum des Vorstandes, auf Antrag des Vereins als künstlerischen Leiter abberufen habe, sei die Beschäftigung nicht mehr durchführbar. Dabei komme es nicht darauf an, ob die Beklagte ihre Fürsorgepflichten aus dem Arbeitsvertrag durch die Abberufung verletzt habe. Nachdem die Abberufung stattgefunden habe, sei der Kläger vereinsrechtlich aus dem Vorstand und seiner Position als künstlerischer Leiter ausgeschieden. Der Beklagte könne auch gegenüber dem rechtlich selbständigen Verein nach dessen Satzung keinen künstlerischen Leiter ohne seine Mitwirkung aufzwingen, so dass die tatsächliche Beschäftigung als Leiter des Chors nicht möglich sei.

Gegen dieses, dem Kläger am 13.06.2014 zugestellte, Endurteil richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz vom 10.07.2014, am 11.07.2014 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Der Kläger ist im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass er Anspruch auf Beschäftigung als Chorleiter des E.-Chors habe. Insoweit habe das Arbeitsgericht verkannt, dass die Tätigkeit als Chorleiter von der Position als künstlerischer Leiter nach der Satzung des Vereins zu trennen sei. Eine untrennbare Verknüpfung beider Positionen bestehe nicht. Vielmehr beinhalte der schriftliche Arbeitsvertrag keinerlei Regelung, die eine solche Verknüpfung zwischen der Tätigkeit als Chorleiter und dem künstlerischen Leiter rechtfertigen könne. Hinsichtlich der Befugnisse des Beklagten gegenüber dem Verein würden sich diese dahingehend erschöpfen, dass der Beklagte zur Berufung und zur Ablösung des künstlerischen Leiters des Vereins berechtigt sei. Über die Beschäftigung des Klägers beim Verein als Chorleiter sei zwischen dem Verein und dem Beklagten bzw. der Kirchengemeinde keine vertragliche Regelung getroffen worden. Die beiden Positionen seien daher getrennt zu betrachten, insbesondere auch hinsichtlich des rechtlichen Schicksals. Der Kläger könne auch, ohne künstlerischer Leiter im Sinne der Satzung zu sein, als Chorleiter tätig sein, was auch die derzeitige Durchführung der Chorleitung durch eine nicht zum künstlerischen Leiter berufene Person zeige. Daher liege gerade keine rechtliche Unmöglichkeit vor. Darüber hinaus sei der Kläger auch nicht wirksam als

künstlerischer Leiter abberufen worden, da die Stadtdekanin nach den Regelungen des Beklagten nicht zur Entscheidung über den Antrag befugt gewesen sei, vielmehr die Dekanatssynode zuständig gewesen wäre. Ein begründeter Anlass habe zudem nicht vorgelegen, letztlich sei auch die Mitgliederversammlung nicht ordnungsgemäß einberufen worden. Aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelung sei der Beklagte verpflichtet den Kläger letztlich mit 75 % seiner Arbeitszeit als Chorleiter des Motettenchors zu beschäftigen. Insoweit sei auch das Direktionsrecht eingeschränkt. Daher könne dem Kläger eine andere Tätigkeit nicht zugewiesen werden. Zu Lasten des Klägers könne sich auch der Beklagte nicht auf die Vereinbarung vom 19.09.2013 berufen. Diese beziehe sich zum einen nicht auf das Arbeitsverhältnis. Zum anderen könne sich der Beklagte auch nicht darauf berufen, die geschuldete Leistung nicht erbringen zu können, da er die Unmöglichkeit selbst verursacht habe. Schließlich stehe es auch innerhalb der Befugnisse des Beklagten, den künstlerischen Leiter zu bestimmen. Der Beklagte habe schließlich dem Antrag des Motettenchors auf Entbindung der Position des künstlerischen Leiters nicht entsprechen dürfen. Leistungsmängel beim Kläger hätten nicht bestanden. Unter dem Gesichtspunkt des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes hätte es auch einer vorhergehenden Abmahnung bedurft.

Der Kläger beantragte zuletzt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 06.06.2014 – Az.: 36 Ca 11 439/13 – abgeändert.
2. Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Chorleiter beim E.-Chor e.V. gem. § 4 des Arbeitsvertrages vom 17.06.1997/18.06.1997 im Umfang von 75 % seiner vertraglichen Arbeitszeit zu beschäftigen.

Der Beklagte beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Der Beklagte ist weiterhin der Auffassung, dass ein entsprechender Anspruch des Klägers auf tatsächliche Beschäftigung als Chorleiter nicht bestehe. Zum einen habe bereits eine unzulässige Klageänderung stattgefunden, da der Kläger nunmehr nicht, wie erstinstanzlich, nur 50 % seiner Arbeitszeit für den Motettenchor als tatsächliche Beschäftigung beantrage, sondern 75 %. Dieser Klageänderung widersetzt sich der Beklagte, sie sei auch nicht sachdienlich. Der Kläger sei auch nicht mit mehr als 50 % seiner Arbeitszeit insoweit beschäftigt worden. Der Antrag des Chors sei zum einen durch die Mitgliederversammlung korrekt gestellt worden und dann vom Vorstand gegenüber dem Beklagten umgesetzt worden. Der Chor bestimme, wer sein künstlerischer Leiter sei. Die Ablösung des Klägers als künstlerischer Leiter des Chors lasse das Arbeitsvertragsverhältnis tatsächlich unberührt. Nachdem die Mehrzahl der Chormitglieder den Kläger nicht mehr als Chorleiter und auch nicht als künstlerischen Leiter akzeptieren wollte, könne der Beklagte jedoch den Kläger nicht mehr als Chorleiter beschäftigen und einsetzen. Soweit der Kläger der Auffassung sei, dass der Beschluss der Mitgliederversammlung nicht korrekt gefasst worden sei, hätte der Kläger insoweit vor den Zivilgerichten dagegen vorgehen müssen. Für die Abberufung sei auch nicht die Dekanatsynode, sondern die Dekanin zuständig gewesen, da diese die Dekanatsynode nach außen vertrete, sie sich zudem mit dem Leitungsgremium abgestimmt habe und auch zur Führung der laufenden Geschäfte befugt sei. Der Antrag der Mitgliederversammlung sei auch hinreichend begründet gewesen, im Hinblick darauf, dass eine Großzahl der Mitglieder des Chors eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt hätte. Die Festhaltung der Dienstaufgaben im Arbeitsvertrag sei zeitlich überholt. Der Beklagte könne im Rahmen des Direktionsrechts andere Aufgaben zuweisen.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 10.07.2014, 21.07.201, 15.09.2014, 05.11.2014, 14.11.2014, 17.11.2014 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig. Soweit eine Klageänderung vorlag, war diese zumindest sachdienlich, zur Vermeidung eines weiteren Rechtsstreites und da der bisherige Prozessstoff verwendbar blieb, § 533 ZPO.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet.

1. Der Kläger hat keinen durchsetzbaren Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung als Chorleiter des E.-Chors, da dem die Unmöglichkeit, diese tatsächliche Beschäftigung gegenüber dem E.-Chor e.V. durchzusetzen, entgegensteht. Dem möglicherweise bestehenden Anspruch des Klägers auf Beschäftigung nach den arbeitsvertraglichen Regelungen steht daher der Einwand des § 275 BGB entgegen, wonach ein Anspruch ausgeschlossen ist, soweit der Schuldner nicht in der Lage ist, diesen Anspruch zu erfüllen.

a) Dem Kläger ist zunächst Recht zu geben damit, dass die Positionen des Chorleiters und des sogenannten künstlerischen Leiters des Vereins nach § 7 der Satzung des E.-Chors e.V. voneinander zu trennen sind. Zu Recht hat der Kläger auch darauf hingewiesen, dass der Arbeitsvertrag des Klägers schon keine Tätigkeit als künstlerischer Leiter beinhaltet, sondern lediglich als Chorleiter. Im Arbeitsvertrag, der wiederum auf die Stellenausschreibung verweist, ist tatsächlich lediglich von der Leitung des E.-Chors e.V.

die Rede. Aus der Stellenbeschreibung und den dort verlangten Fähigkeiten, insbesondere aber aus der Dienstanweisung vom 20.03.2001 ist ersichtlich, dass mit der Leitung des E.-Chors e.V. vor allem die Chorleitung in Form von Durchführung von Proben, Gottesdiensten und Konzerten gemeint war. Die Funktion des künstlerischen Leiters, die dem Kläger nach Satzungsrecht übertragen wurde, ist hingegen in den arbeitsvertraglichen Regelungen nicht erwähnt. Damit sind diese Tätigkeiten als Chorleiter und als künstlerischer Leiter tatsächlich unabhängig voneinander zu betrachten. Die arbeitsvertragliche Position bezieht sich daher lediglich auf die Durchführung der Tätigkeit als Chorleiter.

b) Das Gericht konnte es letzten Endes dahingestellt lassen, ob dem Kläger tatsächlich wirksam eine andere Tätigkeit, anstelle der Chorleitung des Chors übertragen wurde im Wege des Direktionsrechts. Selbst wenn dies nicht der Fall gewesen wäre, so wäre es dem Beklagten nicht möglich, tatsächlich den Kläger als Chorleiter des E.-Chors e.V. zu beschäftigen, da ein entsprechender Arbeitsplatz bei dem Beklagten nicht vorhanden ist. Der E.-Chor ist allein beim E.-Chor e.V. angesiedelt und er ist auch keine Einrichtung des Beklagten oder der Evangelisch Lutherischen Kirche. Der Kläger selbst spricht davon, dass er gewissermaßen in Form einer „Personalgestellung“ als Chorleiter beim Verein tätig war. Es existiert also bei dem Beklagten kein entsprechender Arbeitsplatz, auf dem der Kläger beschäftigt hätte werden können. Soweit der Kläger tatsächlich in der Vergangenheit mit der Chorleitung beschäftigt wurde, beruht es auf einvernehmlicher tatsächlicher Durchführung. Diese Einvernehmlichkeit endete mit der Antragstellung zur Abberufung, die sich zwar auf den künstlerischen Leiter bezieht, die aber auch erkennen lässt, dass eine Chorleitung durch den Kläger mehrheitlich nicht mehr gewünscht wird. Auch existiert diesbezüglich keine weitergehende Vereinbarung. Denn der Kläger sagt selbst, dass zwischen dem Verein und dem Beklagten bzw. der Kirchengemeinde keine vertragliche Regelung getroffen wurde über die Beschäftigung des Klägers beim Verein als Chorleiter.

Richtig ist insoweit, dass die dreiseitigen Vereinbarungen zwischen dem Beklagten, der Kirchengemeinde F. und dem Verein an sich lediglich als Inhalt haben, dass die Kirchengemeinde und der Dekanatsbezirk dem Verein eine Planstelle zur Durchführung bestimmter Tätigkeiten zur Verfügung stellten, daneben werden auch bestimmte Räumlichkeiten und Gegenstände zur Verfügung gestellt, wohingegen der Verein sich verpflichtet, be-

stimmte Gottesdienste und Konzerte bei der Kirchengemeinde zu veranstalten. Insbesondere verpflichtet sich der Verein nicht, den Kläger insoweit zu beschäftigen. Dies war ausweislich der Dienstanweisung vom 20.03.2001 auch nicht Zweck der dreiseitigen Vereinbarungen, sondern eine Regelung, wie oft der Chor für die Kirchengemeinde tätig sein sollte. Der Kläger war zudem auch nicht in die vertragliche Beziehung mit einbezogen. Er kann aus dem Vertrag auch keine Rechte etwa gegenüber dem Verein herleiten. Dies hat er auch nie behauptet.

Soweit die Tätigkeiten als Chorleiter und als künstlerischer Leiter daher getrennt zu betrachten sind, ist auch das Schicksal der Position des Klägers als künstlerischer Leiter für die Chorleitung unwesentlich. Der Kläger selbst hat sich insoweit darauf berufen, dass der derzeitige Chorleiter gerade nicht künstlerischer Leiter sei. Auf die Frage, ob daher der Kläger wirksam als künstlerischer Leiter abberufen ist, kommt es für den vorliegenden Rechtsstreit daher nicht an. Insoweit müsste der Kläger daher gegebenenfalls Rechte gegenüber dem Verein geltend machen. Denn wenn die Abberufung tatsächlich nicht wirksam erfolgt wäre, hätte der Kläger gegebenenfalls noch die Position des künstlerischen Leiters gem. § 7 der Satzung des Vereins inne.

Nachdem somit bei dem Beklagten ein Arbeitsplatz als Chorleiter nicht existiert, andererseits auch der Beklagte gegenüber dem Verein keine rechtliche Durchsetzungsmöglichkeit hinsichtlich der Tätigkeit als Chorleiter besitzt, mangels vertraglicher Vereinbarung, hätte der Beklagte auch keine Möglichkeit, den Kläger als Chorleiter tatsächlich zu beschäftigen.

Daher konnte die Berufung des Klägers keinen Erfolg haben und war zurückzuweisen.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

3. Anlass, die Revision zuzulassen, besteht nicht, da dem Rechtsstreit über den Einzelfall hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird verwiesen.

Neumeier

Aumiller

Langer