

Aktenzeichen: 1 AZR 1151/78

LAG Hamm Urteil des BAG vom 4. März 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: GG Art. 140 i. Verb. m. Art. 137 Abs. 3 WRV;
KSchG 1969 § 1 Abs. 2; BGB §§ 166, 242, 626
Abs. 2; ZPO §§ 286, 448; Einkommensteuergesetz § 39 b Abs. 1 Satz 4; Landesbeamtengesetz NRW § 34

- Leitsätze:
1. Ist eine an einer katholischen Privatschule in kirchlicher Trägerschaft beschäftigte Fachlehrerin für Gymnastik und Textilgestaltung aus der katholischen Kirche ausgetreten und hat sie den Kirchenaustritt bei ihrer Einstellung verschwiegen, so kann dies eine ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen.
 2. Bei einer vertraglichen Anwendung des § 34 Landesbeamtengesetz NRW auf das Dienstverhältnis einer Lehrkraft an einer katholischen Privatschule in kirchlicher Trägerschaft ist die Besonderheit dieser Schule zu beachten.
 3. Eine entsprechende Anwendung des § 626 Abs. 2 BGB auf ordentliche Kündigungen kommt nicht in Betracht.



1 AZR 1151/78

9 Sa 729/78 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. März 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. März 1980 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Kehrmann für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. Oktober 1978 - 9 Sa 729/78 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die am 5. Dezember 1946 geborene Klägerin war seit dem 11. Januar 1971 an der St.-Franziskus-Schule in O , einem als Ersatzschule staatlich anerkannten privaten Gymnasium, zunächst als Gymnastiklehrerin beschäftigt. Trägerin der Schule ist die Genossenschaft der Franziskanerinnen in O , eine Kongregation katholischer Ordensfrauen; zur Abwicklung der Trägerschaft bedient sie sich der Beklagten, einer im Jahre 1902 gegründeten GmbH. Das Lehrerkollegium der St.-Franziskus-Schule umfaßt 38 hauptamtliche und 10 nebenamtliche Lehrkräfte.

Über die Bildungs- und Erziehungsziele der Schule verhält sich eine Verlautbarung der Beklagten vom 22. März 1976, in der es u.a. heißt:

"Die Schule ist eine von katholischen Christen aus ihrer Glaubensüberzeugung gestaltete Schule in freier Trägerschaft, die im Dienste am jungen Menschen steht. Sie will seine individuellen Fähigkeiten und Begabungen erkennen, ausbilden und fördern, ihm das notwendige Sachwissen vermitteln und ihn dadurch befähigen und motivieren, Verantwortung zu übernehmen

und Eigeninitiative zu entwickeln. Sie will insbesondere seine Bereitschaft wecken, als Christ für den Menschen und die Gesellschaft, für die sozial Benachteiligten einzutreten.

Wesentliche Aufgabe der aus christlicher Glaubensüberzeugung gestalteten Schule ist die religiöse Bildung, die dem Schüler eine menschliche Selbstverwirklichung aus dem christlichen Glauben heraus ermöglichen soll ...

Die christliche Schule basiert auf dem gemeinsamen Bildungs- und Erziehungsauftrag von Schule, Elternhaus und Kirche. Den Eltern, die zuerst und unveräußerlich die Pflicht und das Recht haben, ihre Kinder zu erziehen, will die Schule bei dieser Aufgabe helfen.

Die in der Schule tätigen Lehrer tragen eine besondere Verantwortung für Unterricht und Erziehung. Von ihnen hängt es im besonderen Maße ab, wieweit die Schule ihr Bildungs- und Erziehungsziel erreichen kann.

Der Schulträger wird daher grundsätzlich nur Lehrkräfte einstellen, die das Bildungs- und Erziehungsziel bejahen. Sie müssen bereit sein, die Schüler in diesem Sinne zu unterrichten und zu erziehen.

Von Lehrenden, die nicht katholisch sind, wird erwartet, daß sie die Ziele der Schule tolerieren.
..."

Die Klägerin, die früher katholisch war, hatte bereits am 1. August 1969 vor dem zuständigen Amtsgericht ihren Austritt aus der katholischen Kirche erklärt. Ob sie die Beklagte hier- von bei ihrer Einstellung unterrichtet hat, ist zwischen den Parteien streitig. In § 2 des von beiden Parteien unterzeichneten formularmäßigen Arbeitsvertrages vom 6. Februar 1971, wo nach dem vorgedruckten Text die Bereitschaft des Lehrers



- 4 -

gefordert wird, seine gesamte Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste des katholischen Bildungsideals zu leisten, ist das Wort "katholisch" durch das maschinenschriftlich eingefügte Wort "christlich" ersetzt worden. In § 6 desselben Arbeitsvertrages, wo einige wichtige Kündigungsgründe genannt sind, wurde der unter c) vorgedruckte Passus: "schwere Verstöße gegen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre innerhalb und außerhalb des Dienstes" ersatzlos gestrichen.

Am 30. März 1973 heiratete die Klägerin einen ebenfalls an der St.-Franziskus-Schule der Beklagten beschäftigten evangelischen Mathematik- und Physiklehrer; sie ließ sich evangelisch trauen.

Nachdem die Klägerin zunächst nur als Gymnastiklehrerin eingesetzt worden war, unterrichtete sie später auch im Fach Nadelarbeit. Nach Teilnahme an einem Kursus für die Ausbildung zur Fachlehrerin in Textilgestaltung erhielt sie am 7. September 1974 das Abschlußzeugnis des Staatlichen Pädagogischen Fachinstituts in Siegen. Mit Wirkung vom 2. Dezember 1974 wurde sie aus dem Angestelltenverhältnis beurlaubt und in das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis als Praktikantin - Fach Textilgestaltung - vom Regierungspräsidenten in Arnsberg übernommen. Am 11. Dezember 1975 bestand die Klägerin die Zweite Fachlehrerprüfung.

Am 26. April 1976 schlossen die Parteien einen schriftlichen "Anstellungsvertrag auf Probe" mit dem Ziel der Einweisung der Klägerin in eine Planstelle des nach § 4 Abs. 2 Satz 1 des nordrhein-westfälischen Ersatzschulfinanzgesetzes aufgestellten Stellenplans, "sobald bei Verbleiben

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



im öffentlichen Schuldienst die Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit vorliegen würden und die an sie - die Klägerin - nach diesem Vertrag zu stellenden besonderen Anforderungen erfüllt sind". Es handelte sich hierbei wiederum um einen vorgedruckten Formularvertrag. In § 2 des Vertrages erklärte sich die Klägerin bereit, "ihre gesamte Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste des katholischen Bildungsideals und der übrigen vom Schulträger und der Schule erstrebten besonderen Bildungsideale gewissenhaft zu leisten". In § 6 Buchst. c) des Vertrages sind als wichtiger Kündigungsgrund schwere Verstöße gegen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre innerhalb und außerhalb des Dienstes genannt. Textänderungen und Streichungen wie in dem Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1971 sind in dem Probeanstellungsvertrag vom 26. April 1976 nicht vorgenommen worden.

Mit Schreiben vom 30. Januar 1978 kündigte die Beklagte den Probeanstellungsvertrag zum 31. Juli 1978 mit der Begründung, beim Abschluß des Probearbeitsvertrages habe die Klägerin ihren Austritt aus der katholischen Kirche verschwiegen; durch den Kirchenaustritt seien die Voraussetzungen für eine Erziehungsarbeit im Geiste des katholischen Bildungsideals nicht gegeben.

Mit der am 10. Februar 1978 beim Arbeitsgericht eingereichten Kündigungsschutzklage wendet sich die Klägerin gegen ihre Kündigung, die sie für unwirksam hält. Sie hat vorgetragen:

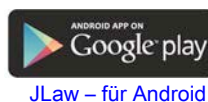
Bereits beim Abschluß des Arbeitsvertrages vom 6. Februar 1971 habe sie die damalige Schulleiterin Schwester Ruth darauf hingewiesen, daß sie konfessionell nicht gebunden sei. Dem hätten



- 6 -

die Änderungen im Arbeitsvertrag Rechnung getragen. Auch aus den jährlich übergebenen Lohnsteuerkarten habe die Beklagte ersehen können, daß sie keiner Kirche angehöre. Die Beklagte erstelle die erforderlichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen selbst und überweise auch die Bezüge, bei ihr - der Klägerin - ohne einzubehaltende Kirchensteuer. Bereits eine erste Gehaltsübersicht vom 19. Januar 1971 weise keine Kirchensteuerabzüge aus. Der Beklagten sei ferner bekannt gewesen, daß sie am 30. März 1973 evangelisch getraut worden sei; die stellvertretende Schulleiterin und sonstige Schulprominenz hätten an dieser Trauung teilgenommen. Deutlicher habe sie nicht zum Ausdruck bringen können, daß sie sich von der katholischen Kirchenorganisation losgesagt habe. Durch ihren Kirchenaustritt, den sie übrigens keineswegs aus finanziellen Erwägungen vollzogen habe, sehe sie sich nicht daran gehindert, die von ihr in dem Anstellungsvertrag übernommenen Verpflichtungen gewissenhaft zu erfüllen. Sie bejahe und unterstütze die Vorstellungen der Beklagten über ein katholisches Bildungsideal; die Zugehörigkeit zur Organisation der katholischen Kirche sei hierfür nicht erforderlich. In ihrer Erklärung vom 22. Mai 1976 über die Bildungs- und Erziehungsziele der St.-Franziskus-Schule habe die Beklagte selbst zum Ausdruck gebracht, daß auch nicht-katholische Lehrpersonen geeignet seien, an dieser Schule Unterricht zu erteilen. Über den Kirchenaustritt hinaus habe die Beklagte auch keinen Anlaß gehabt, ihr Verhalten innerhalb oder außerhalb des Dienstes in irgendeiner Weise zu beanstanden. Der bereits vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgte, der Beklagten bekannte Kirchenaustritt kön-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



ne die Kündigung daher nicht rechtfertigen. Das folge auch aus § 37 Buchst. d) des nordrhein-westfälischen Schulordnungsgesetzes, wonach die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte an Ersatzschulen der Stellung der Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen entsprechen müsse. Den Lehrern an öffentlichen Schulen stehe jedoch die durch die Verfassung garantierte Glaubens- und Bekenntnisfreiheit zu.

Nachdem die Beklagte mit Schriftsatz vom 27. Februar 1978 ausdrücklich auch die Anfechtung des Probeanstellungsvertrages vom 26. April 1976 wegen arglistiger Täuschung erklärt hatte, hat die Klägerin den Antrag gestellt,

festzustellen, daß das zwischen den Parteien durch Vertrag vom 26. April 1976 geschlossene Arbeitsverhältnis weder durch die Kündigung der Beklagten vom 30. Januar 1978 noch durch die Anfechtung vom 27. Februar 1978 aufgelöst worden ist, sondern weiter fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:

Die Kündigung sei rechtswirksam. Der Anstellungsvertrag auf Probe vom 26. April 1976 sei mit der erklärten Absicht geschlossen worden, der Klägerin Stellung und Status einer Beamtin auf Lebenszeit zu verschaffen. Diese Absicht könne nach dem Bekanntwerden des Kirchenaustritts nicht mehr verwirklicht werden. Mit ihrem Kirchenaustritt habe sich die Klägerin bewußt und völlig vom katholischen Glauben losgesagt. Sie könne infolgedessen Erziehungsarbeit im Sinne des katholischen Bildungsideals nicht mehr glaubwürdig leisten. Nach dem Beschluß der gemeinsamen Synode der



- 8 -

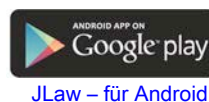
katholischen Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland in der 8. Vollversammlung vom 18. bis 23. November 1975 seien katholische Schulen in freier Trägerschaft Stätten, an denen die Kirche in einer spezifischen Weise in unserer Gesellschaft gegenwärtig und sichtbar werde; diese Schulen sollten den Menschen helfen, ein Leben aus dem Glauben zu führen und sich in der Welt als Christ zu verhalten. Von der Einstellung und Handlungsweise der Lehrer hingen Geist und Glaubwürdigkeit der Schule ab. Wer sich von der Kirche durch Austritt aus der kirchlichen Gemeinschaft abwende, werde dadurch ungeeignet, als Lehrer an einer solchen Schule tätig zu sein. Dem könne die Klägerin nicht entgegenhalten, daß an der St.-Franziskus-Schule auch Lehrer evangelischen Bekenntnisses unterrichteten. Die Beschäftigung evangelischer Lehrer stehe nicht im Widerspruch zu den Erziehungs- und Bildungszielen einer katholischen Schule in freier Trägerschaft. Nach dem erwähnten Beschluß der gemeinsamen Synode der katholischen Bistümer sei es für katholische Schulen in freier Trägerschaft selbstverständlich, für das ökumenische Anliegen offen zu sein; sie könnten deshalb auch der Ort sein, andere Überzeugungen besser zu verstehen und zum Zeugnis des eigenen Glaubens zu finden. Das entscheidende Kriterium für das Lehramt an einer solchen Schule sei daher nicht unbedingt die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche, sondern die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche überhaupt. Katholisch im eigentlichen Sinne bedeute nicht, jeden im katholischen Glauben zu erziehen, sondern ihn an Christus heranzuführen und ihm auf der Basis der christlichen Weltanschauung eine Lebenshilfe zu vermitteln. Es könne dagegen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



nicht zugelassen werden, daß Personen, die aus der Kirche ausgetreten sind und sich zu keiner christlichen Kirche bekennen, als Erzieher im katholischen Bildungsideal wirken wollten.

Die Klägerin habe bei ihrer Einstellung mit keinem Wort ihren Kirchenaustritt erwähnt. Sie habe ihr Schulabschlußzeugnis vorgelegt, aus dem sich ergeben habe, daß sie katholischen Bekenntnisses sei und am katholischen Religionsunterricht teilgenommen habe. Sie habe deshalb mangels gegenteiliger Erklärung der Klägerin davon ausgehen müssen, daß die Klägerin der katholischen Kirche angehöre. Im Rahmen der Einstellungsverhandlungen habe die Klägerin zwar darum gebeten, in dem schriftlichen Anstellungsvertrag das Wort "katholisch" durch das Wort "christlich" zu ersetzen und den Passus über schwere Verstöße gegen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre als wichtigen Kündigungsgrund zu streichen. Als Begründung habe sie jedoch angegeben, sie habe Glaubensschwierigkeiten und sei kirchlich nicht besonders aktiv. Auf einen Kirchenaustritt habe man daraus nicht schließen können. In den folgenden Jahren habe die Klägerin - was unstreitig ist - bei entsprechenden Anlässen des öfteren am katholischen Gottesdienst teilgenommen. Dadurch habe sie bei der Schulleitung den Eindruck erweckt, daß ihre Glaubenszweifel überwunden seien. Als die Klägerin dann den Probeanstellungsvertrag vom 26. April 1976 ohne Änderungswünsche unterschrieben habe, habe für die Schulleitung kein Zweifel bestanden, daß nunmehr die Glaubenskrise endgültig überwunden und die Klägerin wieder aktive Katholikin sei.

Aus dem Umstand, daß für die Klägerin keine Kirchensteuer abgeführt worden sei, könne nicht



- 10 -

auf eine Kenntnis der Schulleitung von ihrem Kirchenaustritt geschlossen werden. Die technische Abwicklung, insbesondere die Lohnzahlungen, erfolgten nicht durch die Schule selbst. Hierfür bestehe ein zentrales Büro für drei Schulen, in denen die Gehälter von Halbtagskräften ausgerechnet und dann durch eine ältere Schwester angewiesen würden. Lohnunterlagen bekomme die Schulleitung niemals zu Gesicht. Ebenso wenig habe schließlich die evangelische Trauung der Klägerin Veranlassung zur Annahme eines Kirchenaustritts gegeben.

Erst Ende Mai/Anfang Juni 1977 habe die damalige Schulleiterin Schwester Ruth von anderen Lehrern des Kollegiums erfahren, daß die Klägerin aus der Kirche ausgetreten sei. Die Klägerin, von Schwester Ruth sofort zur Rede gestellt, habe dies bestätigt. Daraufhin habe Schwester Ruth ihr sogleich erklärt, daß es unter diesen Umständen völlig ausgeschlossen sei, sie nach dem Ende der Probezeit in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übernehmen; unabdingbare Voraussetzung hierfür sei, daß sich die Lehrkräfte durch eine Zugehörigkeit jedenfalls zu einer christlichen Kirche zu ihrem Glauben bekennen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit ihrer Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

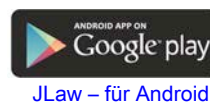
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



A. Das Landesarbeitsgericht hat sich nur mit der von der Beklagten am 30. Januar 1978 zum 31. Juli 1978 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung befaßt und angenommen, daß das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung aufgelöst worden ist. Es hat jedoch nicht geprüft, ob die von der Beklagten am 27. Februar 1978 erklärte Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung durchgreift, obwohl die Anfechtung im Falle ihrer Wirksamkeit das Arbeitsverhältnis der Parteien sofort und damit früher aufgelöst hätte als die Kündigung. Da aber nur die durch die unterlassene Prüfung der Anfechtung nicht beschwerte Klägerin Revision eingelegt und die insoweit allein benachteiligte Beklagte sich auf die Verteidigung des angefochtenen Urteils beschränkt hat, kann auch der Senat dieser Frage nicht nachgehen; denn ihre Bejahung würde zu einer unzulässigen Schlechterstellung der Revisionsklägerin gegenüber dem angefochtenen Urteil führen.

B. Gegenstand der revisionsgerichtlichen Prüfung ist daher allein die ordentliche Kündigungs-erklärung der Beklagten vom 30. Januar 1978.

I. Die Wirksamkeit dieser Kündigung richtet sich nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes. Dem steht die durch Art. 140 GG i. Verb. m. Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) verfassungsrechtlich gewährleistete Kirchenautonomie nicht entgegen.

Gemäß Art. 137 Abs. 3 WRV sind nicht nur die organisierte Kirche und deren rechtlich selbständige Teile, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform Objekte, bei deren



Ordnung und Verwaltung die Kirche grundsätzlich frei ist, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Sinn oder ihrer Aufgabe entsprechend dazu berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen (BVerfGE 46, 73 [85] = AP Nr. 1 zu Art. 140 GG). Nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche beschränkt sich die Religionsausübung nicht auf den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes; sie umfaßt vielmehr auch die Freiheit, sich entsprechend ihrem missionarisch-diakonischen Auftrag in der Welt zu entfalten (vgl. die auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmten Entscheidungen des Senats vom 6. Dezember 1977 - 1 ABR 28/77 -, AP Nr. 10 zu § 118 BetrVG 1972 [zu III 1 der Gründe], und vom 25. April 1978 - 1 AZR 70/76 -, AP Nr. 2 zu Art. 140 GG [zu A 2 der Gründe]). Die von der Kirche getragene schulische Erziehung gehört nach kirchlichem Selbstverständnis als Beitrag zur Bildung des ganzen Menschen, und dann gerade auch in religiöser und sittlicher Hinsicht, unzweifelhaft zu den der Kirche eigentümlichen Angelegenheiten. Diese Erziehung ist Wesens- und Lebensäußerung der Kirche (vgl. das vorzitierte Senatsurteil vom 25. April 1978). Deshalb nimmt die Beklagte als Trägerin einer von katholischen Ordensschwestern betriebenen katholischen Privatschule an der verfassungsrechtlich gesicherten Kirchenautonomie teil.

Diese Kirchenautonomie besteht aber nicht unbegrenzt. Das Recht zur selbständigen Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten steht der Kirche gemäß Art. 140 i. Verb. m. Art. 137 Abs. 3 WRV nur "innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes" zu. Wie der Senat in



dem vorerwähnten Urteil vom 25. April 1978 ausgeführt hat, sind die Kirchen trotz ihrer Autonomie an das für alle geltende Arbeitsrecht gebunden, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personen in abhängiger Stellung als Arbeitnehmer beschäftigen, und zwar selbst dann, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Bindung an den übergeordneten Auftrag der Kirche ausgeübt wird. Demzufolge gilt für Arbeitnehmer im Kirchendienst auch das Kündigungsschutzgesetz, das seinerseits allerdings die besonderen Belange des kirchlichen Arbeitgebers durch die für die Beantwortung der Frage nach der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung notwendige Interessenabwägung wieder in sich aufnimmt. Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen.

II. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine ordentliche Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam, wenn sie nicht durch Gründe in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Das Landesarbeitsgericht hat den Austritt der Klägerin aus der katholischen Kirche als einen die ausgesprochene Kündigung sozial rechtfertigenden Grund angesehen. Dabei hat es den Sachverhalt rechtsfehlerfrei gewürdigt.

1. Als Lehrerin wirkt die Klägerin unmittelbar an der Verwirklichung des Erziehungsziels der von der Beklagten getragenen katholischen Privatschule und damit am missionarischen Auftrag der Kirche mit. Die von ihr unterrichteten Fächer Gymnastik und Textilgestaltung geben der Klägerin



zwar weit weniger Möglichkeiten, die religiös-sittliche Entwicklung der die Schule besuchenden Kinder und Jugendlichen zu beeinflussen als etwa der Unterricht in geisteswissenschaftlichen Fächern. Gleichwohl steht auch sie in der Erziehungsarbeit der Schule, deren Erfolg wesentlich von der Überzeugungskraft des vorgelebten Beispiels abhängt. Einstellung und Handlungsweise der Lehrer bestimmen Geist und Glaubwürdigkeit der erzieherischen Einrichtung. Dem entspricht es, wenn die Beklagte in § 2 des hier maßgeblichen Probeanstellungsvertrages vom 26. April 1976 von der Klägerin die Bereitschaft verlangte, ihre gesamte Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste des katholischen Bildungsideals zu leisten, und wenn sie in § 6 Buchst. c) dieses Anstellungsvertrages die Klägerin darauf hinwies, daß sie schwere Verstöße gegen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre innerhalb und außerhalb des Dienstes als einen wichtigen Kündigungsgrund betrachte. Ihrer vertraglich übernommenen Verpflichtung kann die Klägerin nicht glaubwürdig nachkommen, da sie aus der katholischen Kirche ausgetreten ist und sich damit klar und eindeutig von dieser Kirche distanziert und losgesagt hat. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, macht der Austritt aus der verfaßten Kirche in einer keine andere Auslegung zulassenden Weise deutlich, daß der Austretende mit der aktiv tätigen Glaubengemeinschaft bricht. Das würde auch dann gelten, wenn der Kirchenaustritt nur aus finanziellen Erwägungen zum Zwecke der Ersparnis von Kirchensteuern erfolgt wäre, die Klägerin sich aber innerlich der katholischen Kirche noch verbunden fühlte. Daß finanzielle Motive für ihren Austritt aus der katholischen Kirche maßgebend gewesen wären, hat die Klägerin in ih-



rer Klageschrift aber sogar ausdrücklich verneint. Es müssen also schon tiefgreifende Differenzen in grundlegenden Glaubens- und/oder Sittenfragen gewesen sein, die die Klägerin zu diesem äußersten Schritt völliger Abkehr von der Kirche veranlaßt haben. Ihre durch den Kirchenaustritt dokumentierte Absage an die katholische Kirche läßt die Klägerin somit ungeeignet erscheinen, an der Erziehungsarbeit einer katholischen Schule in kirchlicher Trägerschaft mitzuwirken.

Wenn die Klägerin bei entsprechenden Gelegenheiten an katholischen Gottesdiensten und anderen kirchlichen Veranstaltungen teilgenommen hat, so vermag dies keine andere Beurteilung zu rechtfertigen. Gerade ein solches Verhalten der Klägerin kann bei den Schülern, wenn ihnen der Kirchenaustritt bekannt wird, leicht den Eindruck intellektueller Unredlichkeit, mangelnder Überzeugungstreue, ja sogar der Heuchelei hervorrufen, was der Erziehungsarbeit der Schule abträglich wäre.

2. Die Beschäftigung auch von Lehrern evangelischen Bekenntnisses an der Schule bedeutet entgegen der Ansicht der Klägerin nicht, daß die Beklagte selbst auf die religiöse Einstellung ihrer Lehrer keinen besonderen Wert lege. Nach dem Beschluß der 8. Vollversammlung der gemeinsamen Synode der katholischen Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland, die in der Zeit vom 18. bis zum 23. November 1975 stattfand, ist es für katholische Schulen in freier Trägerschaft selbstverständlich, für das ökumenische Anliegen offen zu sein; sie sollen auch der Ort sein, andere Überzeugungen besser zu verstehen und zum Zeugnis des eigenen Glaubens



zu finden. Die Anstellung von Lehrern, die einer anderen christlichen Kirche angehören, steht daher durchaus im Einklang mit den Erziehungs- und Bildungszielen einer katholischen Schule in privater Trägerschaft. Aus der Beschäftigung solcher Lehrer kann deshalb nicht geschlossen werden, die Beklagte messe der Glaubensüberzeugung ihrer Lehrer keine maßgebende Bedeutung für die Erziehungs- und Bildungsarbeit ihrer Schule bei. Vielmehr ergibt sich daraus nur, daß die Beklagte im Zeichen ökumenischer Bestrebungen auch Mitglieder einer anderen christlichen Kirche für geeignet hält, an der Verwirklichung des Bildungsideals der Schule mitzuwirken, wenn sie den besonderen Charakter der Schule tolerieren. Die Beschäftigung von Lehrern eines anderen christlichen Bekenntnisses ist aber nicht gleichzusetzen mit der Beschäftigung eines Lehrers, der sich durch seinen Austritt aus der katholischen Kirche von ihr öffentlich losgesagt hat. Ein solcher Lehrer wird von der Beklagten mit Recht als für eine katholische Schule in freier Trägerschaft ungeeignet angesehen.

3. Die Beklagte könnte allerdings den Kirchenaustritt nicht zum Anlaß einer Kündigung nehmen, wenn ihr diese Tatsache – wie die Klägerin vorgebracht hat – bereits bei der Einstellung im Januar 1971 bekannt gewesen wäre oder wenn sie später davon erfahren und mit der Klägerin trotzdem den Probeanstellungsvertrag vom 26. April 1976 mit dem Ziel ihrer Verbeamtung auf Lebenszeit abgeschlossen hätte; denn sonst würde sie sich in einer mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarenden Weise in Widerspruch zu ihrem eigenen früheren Verhalten setzen. Das ist jedoch nach den rechtsfehlerfrei getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall.



- 17 -

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Behauptung der Klägerin, sie habe bei dem Einstellungsgespräch die damalige Schulleiterin Schwester Ruth auf ihre Konfessionslosigkeit hingewiesen, als durch die Beweisaufnahme widerlegt angesehen. Es hat hierzu die frühere Schulleiterin Schwester Ruth als Zeugin vernommen. Diese hat bekundet, die Klägerin habe damals mit keinem Wort zu erkennen gegeben, daß sie aus der Kirche ausgetreten sei, sie habe lediglich von einigen Glaubenszweifeln gesprochen und deswegen um die Ersetzung des Wortes "katholisch" durch das Wort "christlich" in § 2 des Arbeitsvertrages vom 6. Februar 1971 gebeten; sie - die Zeugin - habe diesen Glaubenszweifeln, die sie mit der damals heftig diskutierten Enzyklika "Humanae vitae" in Verbindung gebracht habe, keine allzu große Bedeutung beigemessen und dem Wunsch der Klägerin entsprochen; erst im Mai 1977 habe sie durch eine andere Lehrerin der Schule von dem Kirchenaustritt der Klägerin erfahren. Das Landesarbeitsgericht hat die Bekundungen der Zeugin Schwester Ruth für glaubhaft gehalten und ist ihnen gefolgt. Die Beweiswürdigung liegt im wesentlichen auf tatsächlichem Gebiet und ist daher der Nachprüfung durch das Revisionsgericht weitgehend verschlossen. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob die Beweiswürdigung frei ist von Verstößen gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze und - auf entsprechende Revisionsrüge - ob Verfahrensvorschriften verletzt sind. Derartige Rechtsfehler sind hier nicht erkennbar.

Die in diesem Zusammenhang erhobene Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte sich nicht mit der Aussage der Zeugin Schwester Ruth



begnügen dürfen, sondern gemäß § 448 ZPO über die strittige Behauptung auch die Klägerin als Partei vernehmen müssen, geht fehl. Nach der genannten Verfahrensvorschrift kann das Gericht, wenn das Ergebnis der Verhandlungen oder einer etwaigen Beweisaufnahme nicht ausreicht, um seine Überzeugung von der Wahrheit oder Unwahrheit einer zu erweisenden Tatsache zu begründen, auch ohne Antrag einer Partei und ohne Rücksicht auf die Beweislast die Vernehmung einer Partei oder beider Parteien über die Tatsache anordnen. Die Parteivernehmung nach dieser Vorschrift setzt also voraus, daß das Gericht sich aufgrund der bereits durchgeführten Beweisaufnahme noch keine sichere Überzeugung über die zu erweisende Tatsache verschaffen konnte. Diese Voraussetzung ist aber hier nicht gegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Zeugin Schwester Ruth für glaubwürdig gehalten und ist ihren Bekundungen gefolgt. Es war somit von deren Richtigkeit überzeugt. Dann aber kam eine Parteivernehmung der Klägerin nach § 448 ZPO nicht in Frage.

Unrichtig ist auch die Auffassung der Revision, wegen des Interesses der Zeugin Schwester Ruth als ehemaliger Leiterin der Schule und als eines Mitglieds des die Schule tragenden Ordens hätten sich jedem vernünftigen Menschen Zweifel an ihrer Glaubwürdigkeit aufdrängen müssen, so daß das Landesarbeitsgericht sich nicht allein auf die Aussage dieser Zeugin habe stützen dürfen. Gemäß § 286 ZPO entscheidet das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr zu erachten sei oder nicht. Es gibt keinen Rechtssatz des Inhalts, daß das Gericht seine Entscheidung nicht allein



auf die Aussage eines Zeugen stützen dürfe, wenn dieser am Ausgang des Rechtsstreits ein eigenes Interesse habe. Es ist Sache des Tatsachenrichters, sich unter Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Umstände in freier Überzeugungsfindung ein Urteil über die Glaubwürdigkeit des Zeugen und sodann über die Wahrheit der von ihm bekundeten Tatsachen zu bilden. Hat er dann die Überzeugung von der Richtigkeit der Aussage des Zeugen gewonnen, so bleibt für eine Parteivernehmung nach § 448 ZPO kein Raum.

b) Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht ferner angenommen, daß sich eine Kenntnis der Beklagten von dem Kirchenaustritt der Klägerin auch nicht aus den von der Klägerin dem Lohnbüro eingereichten Lohnsteuerkarten ohne Kirchensteuerabzugsvermerk herleiten läßt. Nach der unwidersprochen gebliebenen Behauptung der Beklagten hat weder die Schulleitung noch die Leitung der Beklagten selbst die Lohnsteuerkarten zu Gesicht bekommen. Die Lohn- und Gehaltsabrechnungen einschließlich der Steuerberechnungen werden von drei Halbtagskräften im Lohnbüro, das für drei Schulen der Beklagten zuständig ist, vorgenommen; die erforderlichen Unterschriften wurden von einer dort tätigen 84-jährigen Ordensschwester geleistet.

Zu Unrecht meint die Revision, die Beklagte müsse sich die Kenntnis ihrer Mitarbeiter im Lohnbüro von der aus den Lohnsteuerkarten ersichtlichen Konfessionslosigkeit der Klägerin gemäß § 166 BGB zurechnen lassen. Die Beklagte weist zutreffend darauf hin, daß der Kreis der vertretungsberechtigten Personen im Sinne von § 166 BGB nur so weit gezogen werden kann, wie



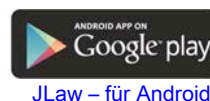
diese im Rahmen ihrer Aufgaben Erklärungen entgegennehmen, die für den Arbeitgeber bestimmt und für ihn von Bedeutung sind. Die Aufgaben der im Lohnbüro tätigen Mitarbeiter der Beklagten bestehen in der buchungstechnischen Abwicklung der Lohn- und Gehaltszahlungen einschließlich der Berechnung und Abführung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Im Zusammenhang damit steht die Beiziehung der dazu erforderlichen Unterlagen. Es gehört nicht zu ihren Aufgaben, die Beklagte in Personalangelegenheiten zu vertreten oder Personalentscheidungen der Beklagten vorzubereiten. Es ist auch nicht ersichtlich, daß sich die Beklagte ihres Lohnbüros zur Entgegennahme von Mitteilungen in Personalangelegenheiten ihrer Lehrer bedient hätte. Im übrigen dient die Lohnsteuerkarte ausschließlich der Berechnung der Lohnsteuer und dem Nachweis ihrer Einbehaltung. Nach § 39 b Abs. 1 Satz 4 Einkommensteuergesetz darf der Arbeitgeber die auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Merkmale nur für die Einbehaltung der Lohnsteuer verwerten. Die Lohnsteuerkarte wird dem Arbeitgeber deshalb auch nicht zum Zwecke der Verwertung der darin enthaltenen Angaben in Personalangelegenheiten eingereicht, sondern zum Zwecke der richtigen Berechnung und Abführung der Lohnsteuer. Die Einreichung ihrer Lohnsteuerkarten durch die Klägerin war daher nicht dazu bestimmt, die Schulleitung der Beklagten von den darin eingetragenen Merkmalen über ihre Religionszugehörigkeit in Kenntnis zu setzen. Die Mitarbeiter des Lohnbüros der Beklagten hatten demzufolge keine Veranlassung zu der Annahme, die Klägerin wolle mit der Einreichung ihrer Lohnsteuerkarten zugleich etwa eine für die Schulleitung bestimmte Erklärung über ihre persönlichen Verhältnisse abgeben,



die an die Schulleitung weitergeleitet werden müsse.

4. Unbegründet ist auch die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe bei der Auslegung des Probeanstellungsvertrages vom 26. April 1976 die Änderungen und Streichungen des früheren Arbeitsvertrages vom 6. Februar 1971 und das Verhalten der Beklagten anlässlich der evangelischen Trauung der Klägerin unberücksichtigt gelassen.

a) Aus der Tatsache, daß in dem Vertrag vom 6. Februar 1971 die vorgedruckten Worte: "im Geiste des katholischen Bildungsideals" durch die Formulierung: "im Geiste des christlichen Bildungsideals" ersetzt und daß ferner als wichtige Kündigungsgründe: "schwere Verstöße gegen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre" gestrichen wurden, will die Revision herleiten, die Beklagte habe der Klägerin damals gleichsam einen Generaldispens erteilt, der es ihr sogar verwehrt hätte, einen Kirchenaustritt der Klägerin zum Anlaß einer Kündigung zu nehmen; ein Austritt aus der katholischen Kirche stelle nämlich nach deren Selbstverständnis einen schweren Verstoß gegen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre dar. Wenn die Beklagte - so meint die Revision - nun für den Probeanstellungsvertrag vom 26. April 1976 diesen früheren Generaldispens nicht mehr habe gelten lassen wollen, hätte sie die Klägerin beim Abschluß des neuen Vertrages auf ihren Sinneswandel hinweisen müssen; ohne einen derartigen Hinweis hätte die Klägerin nicht erkennen können, daß ihr Kirchenaustritt, selbst wenn er bis dahin unbekannt geblieben sein sollte, zum Anlaß einer Kündigung genommen würde.



Mit diesen Ausführungen verkennt die Revision zunächst, daß die erwähnte Textänderung und -streichung im Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1971 nach den vom Landesarbeitsgericht hierzu festgestellten Motiven keineswegs als Freibrief sogar für einen Austritt aus der katholischen Kirche zu verstehen sind. Die Änderungen des vorgedruckten Textes konnten nur bedeuten, daß die Beklagte davon absah, von der Klägerin die Anerkennung und Befolgung spezifisch katholischer Lehren in Glaubens- und Sittenfragen zu verlangen. Den Austritt eines ihrer Mitglieder würde aber auch jede andere kirchliche und weltanschauliche Gemeinschaft als schweren Verstoß gegen ihre Grundsätze ansehen. Das ist keine Eigentümlichkeit gerade des katholischen Kirchenverständnisses.

Im übrigen war die Beklagte keineswegs verpflichtet, die Klägerin beim Abschluß des Probeanstellungsvertrages vom 26. April 1976 noch besonders darauf hinzuweisen, daß sie von ihr nunmehr die Beachtung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erwarte. Das ergab sich mit aller Deutlichkeit unmittelbar aus dem Vertragstext. Die Klägerin hat den ihr übergebenen Vertragsentwurf auch nicht sofort ungelesen unterzeichnet, sondern ihn zunächst mitgenommen und erst später unterschrieben zurückgegeben, was - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt - auf ein sorgfältiges Studium des Vertragsinhalts schließen läßt. Wenn die Klägerin den Vertragstext, anders als bei dem ersten Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1971, ohne Änderungswünsche unterzeichnete, so konnte die Beklagte dies, auch für die Klägerin erkennbar, nur dahin verstehen, daß sie ihre früher geäußerten Glaubenszweifel inzwischen überwunden hatte und sie sich wieder vorbehaltlos zu den Grundsätzen der katho-



lischen Glaubens- und Sittenlehre bekannte und nicht willens war, schwere Verstöße gegen sie zu begehen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Schulleitung der Beklagten das Verhalten der Klägerin auch in diesem Sinne aufgefaßt, zumal ihr bekannt war, daß die Klägerin mehrfach an katholischen Gottesdiensten teilgenommen hatte.

b) Dem steht nicht entgegen, daß sich die Klägerin im Jahre 1973 hatte evangelisch trauen lassen, was die Schulleitung der Beklagten wußte. Entgegen der Ansicht der Revision stellt die rein evangelische Trauung eines Katholiken mit einem evangelischen Partner ohne Mitwirkung eines katholischen Geistlichen nicht ohne weiteres einen Verstoß gegen die katholische Glaubens- und Sittenlehre dar. Nach dem seit 1970 geltenden katholischen Kirchenrecht kann der zuständige Bischof bei bekenntnisverschiedenen Ehen auf Antrag des katholischen Partners Dispens von der Einhaltung der kanonischen Eheschließungsform erteilen, wobei als Dispensgrund die nach gründlicher Unterrichtung über die Bedeutung der kirchlichen Eheschließungsform abgegebene Erklärung der Brautleute ausreicht, der kanonischen Eheschließungsform stünden erhebliche Schwierigkeiten entgegen (Mosiek, Kirchliches Eherecht, 3. Aufl., S. 133). Aus der ihr bekannten rein evangelischen Trauung der Klägerin mit einem ebenfalls an der Schule der Beklagten beschäftigten evangelischen Lehrer konnte die Beklagte daher grundsätzlich weder den Schluß ziehen, die Klägerin habe sich von der katholischen Kirche losgesagt, noch konnte sie daraus Bedenken gegen die Eignung der Klägerin als Lehrerin an einer katholischen Schule in kirchlicher Trägerschaft herleiten.



Selbst wenn der Schulleitung der Beklagten aber zur Zeit der Heirat der Klägerin die vorstehend geschilderte, erst seit dem Jahre 1970 bestehende neue kanonische Rechtslage hinsichtlich der Eheschließungsform bei bekenntnisverschiedenen Ehen noch unbekannt gewesen sein sollte, könnte nichts anderes gelten. Die evangelische Trauung der Klägerin fand am 30. März 1973 statt. Damals galt zwischen den Parteien noch der erste Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1971 mit den darin vorgenommenen Textänderungen und -streichungen, was bedeutete, daß die Beklagte von der Klägerin die Anerkennung und Befolgung spezifisch katholischer Lehren in Glaubens- und Sittenfragen zu jener Zeit nicht verlangen konnte. Die Beklagte hätte deshalb damals aus der evangelischen Trauung der Klägerin keine ihr nachteiligen Konsequenzen ziehen dürfen. Andererseits konnte sie daraus aber auch nicht auf einen Kirchenaustritt der Klägerin schließen.

5. Das Landesarbeitsgericht hat demnach rechtsirrtumsfrei angenommen, daß der Kirchenaustritt die Klägerin für die vertraglich übernommene Lehr- und Erziehungsaufgabe an der Schule der Beklagten ungeeignet machte. Damit war zugleich auch der in § 6 des Probeanstellungsvertrages vom 26. April 1976 durch dessen Verweisung auf § 34 des nordrhein-westfälischen Landesbeamtengesetzes (LBG NW) angesprochene Grund für die ordentliche Kündigung eines mit dem Ziel der Verbeamtung auf Lebenszeit abgeschlossenen Probevertrages gegeben; denn nach § 34 Abs. 1 Nr. 2 LBG NW kann der Beamte auf Probe bei mangelnder Eignung während der Probezeit unter Einhaltung der dort normierten Fristen entlassen werden.

Die Revision irrt, wenn sie meint, diese vertraglich in Bezug genommene beamtenrechtliche Vor-



schrift rechtfertige nur eine Entlassung der Klägerin aus solchen Gründen, die sie allgemein als für den öffentlichen Schuldienst ungeeignet erscheinen ließen. Es handelt sich hier nicht um eine unmittelbare Anwendung dieser gesetzlichen Bestimmung des Beamtenrechts, sondern um deren entsprechende Anwendung aufgrund des Anstellungsvertrages der Parteien. Die Frage der Eignung der Klägerin muß im Hinblick auf die Besonderheiten der Schule der Beklagten als einer katholischen Privatschule in kirchlicher Trägerschaft beantwortet werden.

6. Die Beklagte hat ihr damit gegebenes ordentliches Kündigungsrecht nicht dadurch verwirkt, daß sie die Kündigung erst mit Schreiben vom 30. Januar 1978 zum 31. Juli 1978 ausgesprochen hat, obwohl sie nach ihrer eigenen Darstellung bereits Ende Mai/Anfang Juni 1977 von dem Kirchenaustritt der Klägerin erfahren hatte. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die damalige Schulleiterin Schwester Ruth unmittelbar nach dem Hinweis auf einen Kirchenaustritt der Klägerin diese hierauf angesprochen und ihr erklärt, sie werde unter diesen Umständen auf keinen Fall nach dem Ende der Probezeit an der Schule der Beklagten angestellt werden. Die Klägerin konnte deshalb, solange eine fristgemäße Kündigung zum Ende der Probezeit noch möglich war, nicht darauf vertrauen, die Beklagte werde ihren nunmehr bekannt gewordenen Kirchenaustritt nicht zum Anlaß einer Kündigung nehmen. Wenn die Beklagte die Kündigung erst zum Ende der Probezeit erklärt hat, so geschah dies allein im Interesse der Klägerin, um ihr die Erfüllung der vorgeschriebenen Probezeitvoraussetzung für die Ernennung zur Lebenszeitbeamtin im Schuldienst noch zu ermöglichen.



7. Entgegen der Ansicht der Revision scheitert die streitbefangene Kündigung schließlich auch nicht an der Versäumung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB. Diese Vorschrift gilt nur für außerordentliche Kündigungen. Sie will im Interesse der Rechtssicherheit verhindern, daß der Kündigungsberechtigte den Kündigungsgegner längere Zeit im Ungewissen darüber läßt, ob er von seiner Befugnis zur außerordentlichen Kündigung Gebrauch machen will oder nicht. Der Kündigungsgegner soll darauf vertrauen können, daß er jedenfalls mit dem äußersten Mittel einer außerordentlichen Kündigung nicht mehr zu rechnen braucht, wenn der Kündigungsberechtigte sein außerordentliches Kündigungsrecht nicht innerhalb von zwei Wochen seit Kenntnis des Kündigungssachverhalts ausgeübt hat. Eine entsprechende Anwendung des § 626 Abs. 2 BGB auf ordentliche Kündigungen kommt wegen der fehlenden Vergleichbarkeit der Sach- und Interessenlage nicht in Betracht.

III. Nach alledem erweist sich das angefochtene Urteil als zutreffend, so daß die Revision der Klägerin zurückzuweisen war.

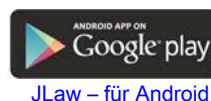
gez.: Dr. Müller, zugleich für Dr. Seidensticker
den in Urlaub befindlichen Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Dieterich

Mager

Kehrman



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)