

Aktenzeichen: 1 AZR 125/78

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 4. März 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: GG Art. 140 i. Verb. m. WRV Art. 137 Abs. 3;
GG Art. 6 Abs. 1; KSchG 1969 § 1 Abs. 2, §§ 4,
7; BGB § 242; MuSchG § 9 Abs. 1

Leitsätze:

1. Durch die standesamtliche Eheschließung mit einem nicht laiierten katholischen Priester setzt die Leiterin des Pfarrkindergartens einer katholischen Kirchengemeinde einen personen- und betriebsbedingten Grund zur ordentlichen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses.
2. Zum Verhältnis von Art. 6 Abs. 1 GG (verfassungsrechtlicher Schutz von Ehe und Familie) und der gleichfalls verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie.
3. Die Frist des § 4 KSchG ist gewahrt, wenn der Kläger gegen eine ihm als sicher in Aussicht gestellte Kündigung Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der zu erwartenden Kündigung erhoben hatte und die Umstellung des Klagebegehrens auf eine Kündigungsschutzklage erst später als drei Wochen nach der Kündigung erfolgt.



1 AZR 125/78

4 Sa 874/77 Hamm

Verkündet am
4. März 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

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:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. November 1977 - 4 Sa 874/77 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die Klägerin war seit dem 15. Februar 1972 bei der beklagten katholischen Kirchengemeinde als Leiterin des von dieser in F unterhaltenen Kindergartens beschäftigt. Die Betriebskosten des Kindergartens werden zu je einem Drittel durch die Beklagte, durch öffentliche Mittel und durch Elternbeiträge gedeckt. In dem Kindergarten werden 50 Kinder betreut; der weit überwiegende Teil der Kinder ist katholisch.

Die beklagte Kirchengemeinde, die in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt, gehört zur Diözese Münster. Der Bischof von Münster hat unter dem 14. Mai 1973 ein Statut für Kindergärten im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster erlassen (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Münster 1973 S. 97 ff.), in dessen § 1 über die Zielsetzung pfarreigener Kindergärten bestimmt ist:

"Kirchliche Träger von pfarreigenen Kindergärten im Bistum Münster erfüllen im Zusammenwirken mit ihren pädagogisch tätigen Kräften ihre Erziehungs- und Bildungsaufgaben auf der Grundlage des katholischen Glaubens. Den Erziehungsberechtigten, die dasselbe Ziel anstreben, bieten Kirche und Pfarrgemeinde Hilfe bei der Entfaltung der geistigen Fähigkeiten des Kindes und der Entwicklung seiner Persönlichkeit zu einem vom christlichen Geiste erfüllten und seiner Verantwortung in Kirche und Gesellschaft bewußten Menschen"

Bevor die Klägerin ihre Tätigkeit bei der Beklagten aufnahm, schlossen die Parteien einen schriftlichen Anstellungsvertrag, in dessen § 9

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



- 3 -

festgelegt ist, daß als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung insbesondere ein schwerer Verstoß gegen die katholische Glaubens- und Sittenlehre gilt.

Am 21. April 1976 heiratete die Klägerin standesamtlich einen Kapuzinerpater, der seit dem 1. August 1975 von seinem Orden beurlaubt war. Sie erwartete von ihm ein Kind, das am 9. Oktober 1976 geboren wurde.

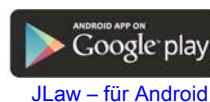
Ihre Heiratsabsicht hatte die Klägerin Ende März 1976 dem Vorsitzenden des Kirchenvorstandes der Beklagten mitgeteilt. Die von der Klägerin beabsichtigte kirchliche Trauung war nicht möglich, weil über den bei der zuständigen päpstlichen Behörde in Rom gestellten Laisierungsantrag des Ehemannes bisher nicht entschieden wurde.

Mit Schreiben vom 27. Juli 1976, von dessen Inhalt die Klägerin unterrichtet wurde, teilte das bischöfliche Generalvikariat in Münster dem Vorsitzenden des Kirchenvorstandes der Beklagten mit, daß die nur zivil geschlossene Ehe der Klägerin einen groben Verstoß gegen die katholische Glaubens- und Sittenlehre darstelle, der eine weitere Beschäftigung im kirchlichen Dienst, insbesondere als Kindergartenleiterin, verbiete; nach dem gegenwärtigen Stand der Erkenntnisse sei auszuschließen, daß der Zivilehe eine kirchliche Eheschließung folgen solle. Da die Klägerin jedoch schwanger sei, könne eine Kündigung nach den Mutterschutzvorschriften nicht wirksam werden. Der Klägerin sei daher zu erklären, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum frühestmöglichen Zeitpunkt nach Ablauf des Kündigungsverbotes kündigen werde. Unter Beachtung der Kündigungsfristen müsse die Kündigung spätestens bis Ende März 1977 zum 30. Juni 1977 ausge-

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

sprochen werden. Da das Verhalten der Klägerin das Ansehen der katholischen Kirche nachhaltig beeinträchtigt, sei sie unverzüglich, spätestens mit Ablauf des Beschäftigungsverbots von acht Wochen nach der Entbindung, von jedem Dienst für die Beklagte zu suspendieren.

In der gemeinsamen Sitzung des Kirchenvorstandes, des Elternrates sowie des Pfarrgemeinderates vom 6. September 1976 erklärte sich der Elternrat in geheimer Abstimmung mit dem Vorgehen des Generalvikariats und der Beklagten einverstanden.

Die Klägerin übte ihre Tätigkeit als Kindergärtnerin und Leiterin des Kindergartens bis Ende Juli 1976 aus. Danach wurde sie unter Fortzahlung ihrer Bezüge vom Dienst freigestellt.

Mit Schreiben vom 8. März 1977 kündigte die Beklagte der Klägerin fristgemäß zum 30. Juni 1977.

Schon vor dieser Kündigungserklärung hatte die Klägerin am 29. Dezember 1976 die vorliegende Klage erhoben, mit der sie zunächst die Feststellung begehrte, daß die ihr von der Beklagten für den 31. März 1977 zum 30. Juni 1977 in Aussicht gestellte Kündigung unwirksam ist. Mit Schriftsatz vom 25. April 1977, der am 26. April 1977 beim Arbeitsgericht einging, hat sie sich sodann erstmals gegen die inzwischen ausgesprochene Kündigung vom 8. März 1977 gewandt und ihren Klageantrag entsprechend umgestellt.

Die Klägerin hält die Kündigung für sozialwidrig und hat dazu vorgetragen:

Ihre Heirat könne die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht sozial rechtfertigen. Ihr Ehemann habe schon lange vor der standesamtlichen Trauung seine Zurückversetzung in den

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



Laienstand betrieben. Nach durchgeführter Laisierung wolle sie sich auch kirchlich trauen lassen. Die kirchliche Eheschließung werde nur dadurch verhindert, daß das bischöfliche Generalvikariat in Münster ihrem Ehemann die Laisierungsbestätigung nicht aushändige. Das Generalvikariat wolle - wie ihrem Ehemann bei einer persönlichen Rücksprache erklärt worden sei - die Laisierung davon abhängig machen, daß sie und ihr Ehemann aus F fortzögen und sie freiwillig auf ihre Stelle im Kindergarten verzichte. Die Laisierungsgenehmigung aus Rom liege offenbar vor. Im übrigen werde ihr Arbeitsverhältnis zur Beklagten durch ihre Heirat auch deswegen nicht belastet, weil in dem Kindergarten keine spezifisch katholische Glaubensunterweisung stattfinde. Der Kindergarten sei eine mit öffentlichen Mitteln geförderte öffentliche Einrichtung, die auch evangelischen Kindern offenstehe und daher interkonfessionell ausgerichtet sei. Die weit überwiegende Zahl der Eltern der den Kindergarten besuchenden Kinder und auch die gesamte Öffentlichkeit in der Gemeinde hätten sich ausdrücklich für ihre Weiterbeschäftigung in dem Kindergarten ausgesprochen. Es gebe keinen untrennbaren Zusammenhang zwischen ihrer Eheschließung und der von ihr übernommenen dienstlichen Aufgabe als Leiterin des Kindergartens.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten vom 8. März 1977 unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 1977 hinaus fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Leiterin des Kindergartens weiterzubeschäftigen.



- 6 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:

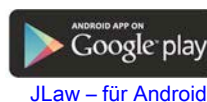
Der Feststellungsantrag der Klägerin müsse schon deswegen scheitern, weil die Kündigung vom 8. März 1977 nicht innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen worden sei. Die Kündigung sei aber auch sozial gerechtfertigt. Der von ihr unterhaltene Kindergarten sei eine erzieherische Einrichtung auf der Grundlage des katholischen Glaubens. Dieser kirchliche Erziehungsauftrag habe Auswirkungen auf die persönliche Haltung der Mitarbeiter. Es sei unerheblich, daß die Klägerin den Vater ihres Kindes standesamtlich geheiratet und die Absicht habe, ihn alsbald nach seiner Laisierung auch kirchlich zu heiraten. Selbst bei einer kirchlichen Eheschließung der Klägerin wäre sie als Erzieherin im kirchlichen Bereich nicht mehr glaubwürdig und darum für die Kirche unzumutbar. Sie habe sich mit einem katholischen Priester eingelassen und ihn geheiratet. Damit habe sie gegen unverzichtbare Grundsätze der katholischen Kirche verstoßen. Sie habe einen kirchenrechtlichen Tatbestand geschaffen, der ihre Weiterverwendung um der Glaubwürdigkeit der kirchlichen Einrichtung willen unmöglich mache und der mit ihren arbeitsvertraglichen Funktionen unvereinbar sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

- 7 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Dem steht nicht entgegen, daß die Beklagte an der durch Art. 140 GG i. Verb. m. Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich gesicherten Kirchenautonomie teilnimmt. Das für die Kirchen anerkannte Recht, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten, besteht nach Art. 137 Abs. 3 WRV innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Das Kündigungsschutzgesetz ist ein solches für alle geltendes Gesetz. Es gilt deshalb auch für die im Dienst der erzieherischen und karitativen Einrichtungen der Kirche stehenden Arbeitnehmer, selbst wenn diese ihre Tätigkeit in Bindung an den übergeordneten Auftrag der Kirche ausüben. Das hat der Senat in seinem zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmten Urteil vom 25. April 1978 - 1 AZR 70/76 - (AP Nr. 2 zu Art. 140 GG, mit zustimmender Anmerkung von Mayer-Maly) im einzelnen dargelegt. Hieran ist festzuhalten.

II. Die streitbefangene Kündigung vom 8. März 1977 gilt nicht schon wegen Versäumung der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 KSchG gemäß § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam. Die Klägerin hat die Kündigung zwar nicht innerhalb der genannten Frist mit einer besonderen Feststellungsklage angegriffen. Das war aber auch nicht erforderlich, nachdem die Beklagte ihr bereits während der laufenden Mutterschutzfrist die später ausgesprochene Kündigung für März 1977 zum 30. Juni 1977 als sicher in Aussicht gestellt



- 8 -

und die Klägerin deswegen schon am 29. Dezember 1976 beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der zu erwartenden Kündigung erhoben hatte. Dieser Rechtsstreit schwebte noch, als die Kündigung dann am 8. März 1977 ausgesprochen wurde. Das Klagebegehren bezog sich nunmehr auf diese Kündigung. Einer erneuten Klageerhebung innerhalb der Frist des § 4 KSchG bedurfte es nicht. Die gesetzlich normierte Klagefrist dient dem Zweck, dem Arbeitgeber alsbald Gewißheit darüber zu verschaffen, ob der gekündigte Arbeitnehmer die Kündigung hinnehmen oder ihre Unwirksamkeit geltend machen will. Da hier der Beklagten durch die schon vor dem Ausspruch der Kündigung erhobene Feststellungsklage deutlich gemacht worden war, daß die Klägerin die Kündigung nicht hinnehmen und gerichtlich gegen sie vorgehen wolle, war damit der Zweck der Klagefrist des § 4 KSchG erreicht. Es ist deshalb unschädlich, daß die Klägerin ihren ursprünglichen, auf Feststellung der Unwirksamkeit der in Aussicht gestellten Kündigung gerichteten Klageantrag erst mit Schriftsatz vom 25. April 1977 der am 8. März 1977 tatsächlich abgegebenen Kündigungserklärung angepaßt hat.

III. Die Rechtswirksamkeit der streitbefangenen Kündigung hängt mithin davon ab, ob sie durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten der Klägerin oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die ihrer Weiterbeschäftigung in dem Kindergarten der Beklagten entgegenstehen, bedingt und damit sozial gerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 KSchG).

Das Landesarbeitsgericht hat in der standesamtlichen Eheschließung der Klägerin mit einem noch nicht laisierten katholischen Ordenspriester

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



einen die ausgesprochene Kündigung sozial rechtfertigenden Grund gesehen, weil die Klägerin dadurch gegen elementare kirchliche Grundnormen verstoßen habe und deswegen als Leiterin eines von der katholischen Kirche unterhaltenen Kindergartens nicht mehr tragbar sei. Die hierzu vom Landesarbeitsgericht angestellten rechtlichen Erwägungen lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen. Sie stimmen im wesentlichen mit den Grundsätzen des oben bereits zitierten Senatsurteils vom 25. April 1978 überein.

1. Wie der Senat in diesem Urteil ausgesprochen hat, ist bei der Präzisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs "sozial ungerechtfertigt" in § 1 Abs. 2 KSchG und bei der dabei erforderlichen Abwägung der beiderseitigen Interessen an der Erhaltung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses die verfassungsrechtliche Garantie der Kirchenautonomie ein wichtiger Gesichtspunkt. Dieses den Kirchen gewährleistete Selbstbestimmungsrecht beschränkt sich nicht auf den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sondern bezieht sich auch auf die der Kirche nach ihrem Selbstverständnis gegebene Sendung zur Mission und Diakonie im öffentlichen und gesellschaftlichen Raum. In Wahrnehmung ihres Selbstbestimmungsrechts können die Kirchen somit in ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen die von ihrem Verkündigungsauftrag (Sendung) her gebotenen Voraussetzungen für die Loyalitätspflichten der im kirchlichen Dienst Tätigen, an der Verkündigung - wenn auch abgestuft - teilhabenden Arbeitnehmer festlegen. Das folgt aus der zur Vermeidung der Unglaubwürdigkeit der Kirche gebotenen Untrennbarkeit von Dienst und Verkündigung im karitativen und erzieherischen Be-



reich. Der Träger einer kirchlichen erzieherischen Einrichtung muß darauf bestehen, daß die dort tätigen Erzieher die Grundsätze, die sie darstellen und, erzieherisch notwendig, durch ihr Beispiel verkünden sollen, selbst beachten. Glaubensverkündigung unabhängig von der eigenen Lebensweise ist nicht möglich. Der Arbeitnehmer, der durch seine vertragliche Arbeitsleistung Funktionen der Kirche wahrnimmt und an der Erfüllung ihres Verkündigungsauftrags mitwirkt, ist daher verpflichtet, auch im außerdienstlichen Bereich seine Lebensführung so einzurichten, daß sie den Gesetzen der Kirche entspricht.

2. Wie der Senat in dem genannten Urteil ebenfalls dargelegt hat, entspringt die in dem Kindergarten einer katholischen Kirchengemeinde geleistete Erziehungsarbeit nach kirchlichem Selbstverständnis dem Auftrag der Kirche zur zeit- und personengemäßen Glaubensverkündigung. Die katholische Kirche erfüllt nach ihrem Selbstverständnis gegenüber Kindern im Vorschulalter und deren Eltern durch ihre Erziehungsarbeit in ihren Kindergärten einen Auftrag, der sich nicht in einem sozialpädagogischen Beitrag erschöpft. Im Kindergarten wird eine Grundlage vorbereitet, auf der später Kirche, Schule, kirchliche Einrichtungen und bekenntnisorientierte Verbände aufbauen können. Für den Kindergarten der Beklagten ergibt sich dies zudem aus dem vom Bischof von Münster für den nordrhein-westfälischen Teil seines Bistums erlassenen Kindergartenstatut vom 14. Mai 1973, wonach kirchliche Träger von pfarreigenen Kindergärten im Bistum Münster ihre Erziehungs- und Bildungsaufgaben auf der Grundlage des katholischen Glaubens erfüllen und den dasselbe Ziel anstrebenden



Erziehungsberechtigten bei der Entfaltung der geistigen Fähigkeiten des Kindes und der Entwicklung seiner Persönlichkeit zu einem vom christlichen Geiste erfüllten und seiner Verantwortung in Kirche und Gesellschaft bewußten Menschen Hilfe bieten. Die Erziehungsarbeit im Kindergarten, deren persönlichkeitsprägende Bedeutung für die Kinder im Vorschulalter allgemein anerkannt ist, gehört daher bereits zum eigentlichen Wesen der Kirche und ist damit Teil ihrer verfassungsrechtlich geschützten Wesens- und Lebensäußerung.

Die katholisch-kirchliche Prägung eines von einer katholischen Kirchengemeinde getragenen Kindergartens wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß auch Kinder anderer Konfessionen aufgenommen werden und daß - wie die Klägerin für den Kindergarten der Beklagten behauptet - keine spezifisch katholische Glaubensunterweisung stattfindet. Es ist allein Sache der Kirche, das religiöse und pädagogische Konzept zu bestimmen, nach dem der Kindergarten geführt werden soll. Allein sie ist befugt, darüber zu entscheiden, wie und mit welcher Intensität sie das religiöse Element in ihrer Kindergartenarbeit äußerlich hervortreten läßt. Auch das gehört zum verfassungsrechtlich gesicherten Selbstbestimmungsrecht der Kirche. Ebensowenig können die Leistung staatlicher Zuschüsse und die staatliche Ausbildung der Kindergärtnerinnen sowie staatliche Mindestanforderungen an die Unterhaltung von Kindergärten den kirchlichen Charakter eines pfarreigenen Kindergartens aufheben. Allgemein gilt, was der Senat in dem mehrfach zitierten Urteil vom 25. April 1978 ausgesprochen hat: Der Kindergarten erhält seine kirchliche Prägung entschei-



- 12 -

dend bereits dadurch, daß seine Trägerin die katholische Kirchengemeinde ist und daß sie gerade in dieser Eigenschaft tätig wird.

3. Aus dem vorstehenden ergibt sich, daß die Klägerin als Leiterin des Kindergartens der Beklagten im Dienste kirchlicher Glaubensverkündigung stand. Sie traf demnach eine besondere Loyalitätsobliegenheit gegenüber der Beklagten auch im außerdienstlichen Bereich. Verstöße gegen wesentliche Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre mußten auch ihr Arbeitsverhältnis nachhaltig belasten. Hierauf ist die Klägerin in § 9 ihres Arbeitsvertrages ausdrücklich hingewiesen worden, wo ein schwerer Verstoß gegen die katholische Glaubens- und Sittenlehre sogar als wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung bezeichnet wurde.

4. Durch ihre standesamtliche Eheschließung und ihr eheliches Zusammenleben mit einem nicht laisierten katholischen Ordenspriester hat die Klägerin einen schweren Verstoß gegen die katholische Sittenlehre begangen.

a) Ein geweihter Priester unterliegt nach katholischem Kirchenrecht der sog. Zölibatspflicht, die für den katholischen Geistlichen ein Ehehindernis begründet und die Verpflichtung zu geschlechtlicher Enthaltsamkeit beinhaltet (can. 132 § 1, can. 1072 Codex Iuris Canonici - CIC -). Ein Priester, der eine Zivilehe eingeht, verfällt ohne weiteres der Exkommunikation; gleiches gilt für die ihn heiratende Frau (can. 2388 § 1 CIC; vgl. auch Mosiek, Kirchliches Eherecht, 3. Aufl., S. 163, 164). Die Klägerin hat sich also durch ihre Eheschließung und ihr Zusammenleben mit einem katholischen Priester außerhalb der kirchli-

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



chen Gemeinschaft gestellt. Die Schwere eines solchen Verstoßes gegen die katholische Sittenlehre ist Katholiken bekannt.

b) Daß der Ehemann der Klägerin schon vor der Eheschließung von seinem Orden beurlaubt war und seine Rückversetzung in den Laienstand beantragt hatte, ändert an dieser Beurteilung nichts. Ein katholischer Priester kann allerdings nach dem Kirchenrecht auf seine Bitte durch Reskript des Apostolischen Stuhls in den Laienstand zurückversetzt werden (can. 211 § 1 CIC). Er hat aber keinen Anspruch auf Laisierung. Vielmehr handelt es sich hierbei um einen päpstlichen Gnadenakt; kraft eigenen Willens kann kein Priester aus dem geistlichen Stand ausscheiden (Mörsdorf, Kirchenrecht, 11. Aufl. 1964, Bd. I, S. 337). Die päpstliche Kongregation für die Glaubenslehre hat unter dem 13. Januar 1971 Normen für die Behandlung von Laisierungsfällen erlassen (Acta Apostolicae Sedis - AAS - 63 [1971], 303 - 308; mit von den deutschen Bischöfen approbierter deutscher Übersetzung wiedergegeben in: Kleriker- und Weiherecht, Sammlung neuer Erlasse, eingeleitet und kommentiert von Heribert Schmitz, Nachkonziliare Dokumentation, Bd. 38, S. 74 ff., Trier 1974). Nach Abschnitt V Ziffer 1 Absatz 3 dieser Normen ist das Reskript über die Laisierung, verbunden mit der Dispens von den sich aus den Weihen ergebenden Verpflichtungen, erst von dem Augenblick an wirksam, in dem es dem Bittsteller durch den zuständigen Oberen - das ist der Diözesanbischof, bei Ordenspriestern der höhere Ordensobere (Abschnitt V Ziffer 2 der Normen) - mitgeteilt wird. Unstreitig hatte der Ehemann der Klägerin bis zum Ausspruch der hier streitbefangenen Kündigung eine entsprechende Mit-



- 14 -

teilung noch nicht erhalten, so daß er jedenfalls zu dieser Zeit noch Priester mit Zölibatsverpflichtung war.

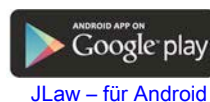
c) Die Klägerin hat allerdings in den Vorinstanzen unwidersprochen vorgetragen, die Laisierung ihres Ehemannes und damit die Möglichkeit einer kirchlichen Heirat werde nur dadurch verhindert, daß das bischöfliche Generalvikariat ihrem Ehemann das offenbar vorliegende päpstliche Laisierungsreskript nicht aushändige, weil es die Laisierung davon abhängig machen wolle, daß sie und ihr Ehemann aus F fortzögen und sie freiwillig auf ihre Stelle im Kindergarten der Beklagten verzichte. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit diesem Vorbringen der Klägerin nicht auseinandergesetzt, was die Revision rügt.

Lag das päpstliche Laisierungsreskript zur Zeit des Ausspruchs der Kündigung beim bischöflichen Generalvikariat bereits vor und wäre es dem Ehemann der Klägerin mitgeteilt worden, dann könnte die Frage der sozialen Rechtfertigung der Kündigung möglicherweise anders als im angefochtenen Urteil zu beantworten sein. Durch die Laisierung wäre nämlich der Ehemann der Klägerin von der Zölibatsverpflichtung befreit worden, er hätte die Absolution von zugezogenen Zensuren erhalten, die Klägerin hätte kirchlich heiraten können und ihr Kind wäre auch kirchenrechtlich als eheliches Kind legitimiert worden (Abschnitt V Ziffer 1, Abschnitt VI Ziffer 2 der oben zitierten kirchlichen Laisierungsnormen vom 13. Januar 1971). Damit wäre zwar der in der zivilen Eheschließung mit einem noch nicht laisierten Priester liegende schwere Verstoß der Klägerin gegen das kirchliche Sittengesetz nicht unge-

- 15 -



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



schehen gemacht worden. Er hätte aber möglicherweise keine entsprechend schwerwiegenden, das Arbeitsverhältnis auch künftig noch ähnlich stark belastenden Dauerwirkungen mehr.

Mit ihrem Vorbringen will die Klägerin offenbar geltend machen, das bischöfliche Generalvikariat habe aus unsachlichen Gründen und somit willkürlich das päpstliche Laisierungsreskript zurückgehalten und hierdurch die Wiederherstellung der kirchenrechtlichen Voraussetzungen für eine gedeihliche Fortführung ihres Arbeitsverhältnisses noch vor der Kündigung verhindert, was die beklagte Kirchengemeinde sich zurechnen lassen müsse. Derartiges kann jedoch nicht angenommen werden. Wenn das bischöfliche Generalvikariat im Zusammenhang mit der Laisierung den Fortzug der Klägerin und ihres Ehemannes aus F und damit verbunden die Aufgabe ihrer Stelle im Kindergarten der Beklagten verlangt hat, so steht dies im Einklang mit den oben schon erwähnten kirchenrechtlichen Normen der päpstlichen Glaubenskongregation über das Laisierungsverfahren. Nach Abschnitt VI Ziffer 1 dieser Normen muß ein laisierte(r) und von den Weiheverpflichtungen dispensierter Priester, erst recht wenn er verheiratet ist, von den Orten fernbleiben, wo sein priesterlicher Status bekannt ist. Der Grund für diese Regelung liegt in der Vermeidung jeden Ärgernisses. Das ist ein ohne weiteres einleuchtender, von der Kirchenautonomie gedeckter sachlicher Gesichtspunkt. Der zuständige Ortsordinarius (Bischof) kann allerdings von dieser im Laisierungsreskript enthaltenen Bestimmung dispensieren, sofern nicht vorauszusehen ist, daß durch die Anwesenheit des dispensierten Priesters ein Ärgernis entsteht. Ob der Bischof diese Dispens erteilt oder nicht, ist al-



lein seiner verantwortlichen Entscheidung vorbehalten. Es handelt sich hierbei um eine rein innerkirchliche Angelegenheit, die als solche der Beurteilung der staatlichen Gerichte entzogen ist. Sollte also das bischöfliche Generalvikariat in Münster die Laisierung des Ehemannes der Klägerin von einem Fortzug aus F und der Einstellung der Tätigkeit der Klägerin als Leiterin des dortigen kirchlichen Kindergartens abhängig gemacht haben, so könnte der Senat hieraus keine der Beklagten nachteiligen Schlüsse ziehen.

d) Hiernach ist davon auszugehen, daß die Klägerin durch ihre standesamtliche Eheschließung mit einem nicht laisierten Ordenspriester und durch ihr eheliches Zusammenleben mit ihm eine auf Dauer untragbare Belastung für eine glaubwürdige Erziehungsarbeit im Kindergarten der Beklagten darstellt. Sie hat dadurch einen personen- und betriebsbedingten Grund gesetzt, der eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen kann.

5. Art. 6 Abs. 1 GG, der Ehe und Familie unter den besonderen Schutz der staatlichen Ordnung stellt, schließt im vorliegenden Falle ein Recht der Beklagten zur ordentlichen Kündigung der Klägerin nicht aus.

Die genannte Verfassungsnorm gibt dem Einzelnen nicht nur ein Abwehrrecht gegen störende oder schädigende Eingriffe des Staates in seine Ehe und Familie; sie hat nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch den Charakter einer wertentscheidenden Grundsatznorm, woraus sich für den Staat positiv die Aufgabe ergibt, Ehe und Familie durch geeignete Maßnah-

men zu fördern und vor Beeinträchtigungen durch andere Kräfte zu bewahren, und negativ das Verbot, die Ehe zu schädigen oder sonst zu beeinträchtigen (BVerfGE 6, 55 [71, 76]; 17, 210 [219 f.]; 24, 104 [109]; 28, 324 [347] = AP Nr. 16 zu Art. 6 Abs. 1 GG Ehe und Familie). Hieraus hat das Bundesarbeitsgericht auch für die Gestaltung der privatrechtlichen Beziehungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien Folgerungen gezogen und die Vereinbarung einer auflösenden Bedingung, daß im Falle der Eheschließung des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis endet, für nichtig erklärt, weil eine solche Zölibatsklausel geeignet ist, die Eingehung einer Ehe mindestens zu erschweren, wenn der Arbeitnehmer vor die Wahl gestellt wird, entweder unter Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu heiraten oder auf die Eheschließung zu verzichten (BAG 4, 274 [279, 280] = AP Nr. 1 zu Art. 6 Abs. 1 GG Ehe und Familie [zu III der Gründe]).

Auch im Streitfalle soll die Eheschließung der Klägerin zum Verlust ihres Arbeitsplatzes führen; denn Kündigungsgrund ist allein ihre nach staatlichem Recht gültige und damit verfassungsrechtlich geschützte Ehe. Gleichwohl kann der Beklagten ein auf die Heirat der Klägerin gestütztes ordentliches Kündigungsrecht nicht versagt werden. Die Beklagte ist ebenfalls Trägerin von mit Verfassungsrang ausgestatteten Rechten und kann sich für die von ihr ausgesprochene Kündigung auf das verfassungsrechtlich verbürgte Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirche berufen. Damit stehen sich auf Seiten der Klägerin und der Beklagten Verfassungsgrundsätze gegenüber, die im hier gegebenen Falle in einen Widerstreit geraten. Zur Lösung dieses Konflikts bietet sich die nach § 1



Abs. 2 KSchG ohnehin erforderliche Interessenabwägung an, die eine Abwägung der beiderseitigen verfassungskräftigen Rechtspositionen einschließt (vgl. hierzu auch Ruland, Die Sonderstellung der Religionsgemeinschaften im Kündigungsschutzrecht und in den staatlichen Mitbestimmungsordnungen, NJW 1980, 89 [93 - 95]). Dabei fällt zugunsten der Beklagten entscheidend ins Gewicht, daß bei einer Weiterbeschäftigung der Klägerin als Kindergartenleiterin die Glaubwürdigkeit der Kirche aus dem Spiele stünde und daß der Verlust der Glaubwürdigkeit auf Dauer für die Kirche aus existenzgefährdend ist. Zu berücksichtigen ist ferner, daß die Konfliktsituation in der Sphäre der Klägerin entstanden ist. Als die Klägerin in die Dienste der Beklagten trat, wußte sie, daß ein schwerer Verstoß gegen wesentliche Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre ihr Arbeitsverhältnis in Frage stellen mußte. Hierauf war sie in ihrem Arbeitsvertrag ausdrücklich hingewiesen worden. Durch ihre Eheschließung mit einem nicht laisierten katholischen Ordenspriester hat sie die für ihr Arbeitsverhältnis notwendige Übereinstimmung in den wesentlichen Grundsätzen der katholischen Sittenlehre aufgegeben und damit die Ursache für die Konfliktlage gesetzt. Unter diesen Umständen kann der Konflikt nicht zu Lasten der Beklagten gelöst werden. Vielmehr gebührt in dieser Situation, bei der ein Kompromiß zwischen den beiden einander widerstrebenden verfassungsrechtlich geschützten Rechtspositionen nicht möglich ist, den Belangen der Beklagten der Vorrang gegenüber dem Interesse der Klägerin, durch ihre Eheschließung keine Nachteile zu erleiden.

6. Das Landesarbeitsgericht hat auch sonst eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen und



dabei auf Seiten der Klägerin ihr Lebensalter, die Dauer ihrer Beschäftigung bei der Beklagten und die Tatsache, daß sie während ihrer langjährigen Beschäftigungszeit ihren Dienst ohne Beanstandungen zur Zufriedenheit der Beklagten versehen hat, berücksichtigt. Es hat jedoch dem Interesse der Beklagten, sich von der Klägerin durch ordentliche Kündigung zu trennen, den Vorrang eingeräumt. Das ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

7. Zu Unrecht macht die Revision schließlich geltend, die Beklagte habe durch die monatelange Weiterbeschäftigung der Klägerin trotz Kenntnis ihrer Eheschließung mit einem nicht laizierten Ordenspriester zu erkennen gegeben, daß sie darin keinen schwerwiegenden Verstoß der Klägerin gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten sehe, weshalb sich die Beklagte mit der später ausgesprochenen Kündigung in einer gegen Treu und Glauben verstoßenden Weise in Widerspruch zu ihrem eigenen früheren Verhalten gesetzt habe. Wie sich aus dem erstinstanzlichen Sitzungsprotokoll vom 27. April 1977 ergibt, war der Beklagten spätestens wenige Tage nach der Eheschließung der Klägerin deren Schwangerschaft und damit das gesetzliche Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 MuSchG bekannt. Die Klägerin hat dort nämlich selbst auf eine entsprechende Behauptung der Beklagten hin zu Protokoll erklärt, sie habe dem Vorsitzenden des Kirchenvorstandes der Beklagten, Pfarrer B , schon kurze Zeit vor dem 5. Mai 1976 gesagt, sie wolle nach Ablauf der Mutterschutzfrist höchstwahrscheinlich ihre Arbeit aufgeben, um sich ganz um ihr Kind kümmern zu können. Damit gingen spätestens wenige Tage nach der am 21. April 1976 erfolgten Heirat der Klä-



- 20 -

gerin beide Parteien davon aus, daß eine arbeitgeberseitige Kündigung bis zum Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist nicht möglich war. Dann aber konnte ihre Weiterbeschäftigung als Kindergartenleiterin bis Ende Juli 1976 von der Klägerin nicht dahin aufgefaßt werden, die Beklagte wolle ihre Eheschließung nicht zum Anlaß einer ordentlichen Kündigung nehmen. Das Kündigungsrecht der Beklagten war somit nicht gemäß § 242 BGB verwirkt.

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

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

Mager

Kehrmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)