

Aktenzeichen: 1 AZR 1274/79

LAG München Urteil des BAG vom 14. Oktober 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: GG Art. 140 i. Verb. m. Art. 137 Abs. 3 WRV;
BGB §§ 140, 626; KSchG 1969 § 1 Abs. 2;
ArbGG 1953 § 72 Streitwertrevision; ArbGG
1979 § 121 Abs. 3

- Leitsätze:
1. Soweit ihre Glaubwürdigkeit es erfordert, kann die Kirche ihren Arbeitnehmern die Beachtung der wesentlichen Grundsätze ihrer Glaubens- und Sittenlehre zur Pflicht machen.
 2. Nicht jede Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis zur Kirche hat eine solche Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben, daß der sie ausübende Arbeitnehmer mit der Kirche identifiziert und deshalb die Glaubwürdigkeit der Kirche berührt wird, wenn er sich in seiner privaten Lebensführung nicht an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre hält.
 3. Die ordentliche Kündigung einer katholischen Arbeitnehmerin, die in einer Caritas-Geschäftsstelle zu einem nicht unerheblichen Teil ihrer vertraglichen Tätigkeit unmittelbar karitative Aufgaben wahrnimmt, kann sozial gerechtfertigt sein, wenn diese Arbeitnehmerin nach der Scheidung von ihrem ersten Ehemann zu dessen Lebzeiten standesamtlich eine neue Ehe eingeht.



1 AZR 1274/79

8 Sa 739/78 München

Verkündet am
14. Oktober 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 14. Oktober 1980 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, den Richter Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Mager und Kehrman für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 5. November 1979 - 8 Sa 739/78 - 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 am 17. Februar 1951 geborene katholische Klägerin, deren Ehe im Jahre 1972 geschieden worden war und die für ein im Jahre 1974 geborenes Kind zu sorgen hatte, wurde am 25. Juli 1975 von dem beklagten Diözesan-Caritasverband als Schreibkraft eingestellt. Dieser ist nach seiner Satzung "die vom Bischof von P an-erkannte institutionelle Zusammenfassung und Vertretung der katholischen Caritas in der Diözese P " und "untersteht der Rechts- und Fachaufsicht des Bischofs von P ". Er beschäftigt regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer.

Die Parteien schlossen unter dem 5. August 1975 einen schriftlichen Dienstvertrag, wonach die "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes" (Arbeitsvertragsrichtlinien - AVR -) in der jeweils gültigen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages sind. In den AVR heißt es einleitend:

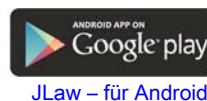
"Die Caritas ist eine Lebens- und Wesensäußerung der Katholischen Kirche. Die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen dienen dem gemeinsamen Werk christlicher Nächstenliebe. Alle in den Einrichtungen tätigen Mitarbeiter bilden ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung eine Dienstgemeinschaft. Die Mitarbeiter tragen zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung, in der sie tätig sind, bei. Für die Regelung der sich aus der beruflichen Tätigkeit in den dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Einrichtungen ergebenden besonderen Verhältnisse zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter gelten diese Richtlinien."

Sodann enthalten die AVR folgende einschlägige Bestimmungen:

- 3 -



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



"§ 1 Wesen der Dienstgemeinschaft

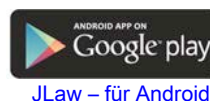
- (1) Die Pflichten der Dienstgemeinschaft sind durch den Auftrag bestimmt, den die Caritas als Lebens- und Wesensäußerung der Christen und der Kirche hat. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außer dem Dienst muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienste der Caritas übernommen haben. Es wird vorausgesetzt, daß sie den christlichen Grundsätzen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten Rechnung tragen.
- (2) Der Treue des Mitarbeiters muß von seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen.
- (3) Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.

.....

§ 16 Außerordentliche Kündigung

- (1) Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber Angehörigen der Dienstgemeinschaft, leitenden Personen oder wesentlichen Einrichtungen der Katholischen Kirche, bei schweren Vergehen gegen die Sittengesetze der Kirche oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen Richtlinien ergebenden Dienstpflichten.

....."



- 4 -

Die Klägerin wurde in der Dienststelle des Kreiscaritasverbandes P -Land e.V. beschäftigt, wo außer ihr noch der Geschäftsführer dieses Kreiscaritasverbandes tätig war, mit dem sie zusammenarbeitete. Sie wurde als Schreibkraft zunächst in die VergGr. 9 der Anlage II zu den AVR eingestuft und ab dem 1. April 1977 als Stenotypistin nach VergGr. 8 AVR höhergruppiert. Ihr monatliches Bruttogehalt belief sich zuletzt auf 1.780,-- DM.

Am 30. September 1977 schloß die Klägerin vor dem Standesbeamten eine neue Ehe. Daraufhin kündigte der Beklagte ihr mit folgendem Schreiben vom 5. Oktober 1977:

"Sehr geehrte Frau F ,
nach § 16 der AVR sind wir gezwungen, Ihnen zu kündigen. Nach dem Wortlaut des § 16 AVR sind wir berechtigt, eine fristlose Kündigung auszusprechen.
Um unnötige Härten zu vermeiden, sprechen wir Ihnen die Kündigung zum nächsten Termin, das ist der 31. Dezember 1977, aus.
Ihre Wiederverheiratung stellt einen schweren Verstoß gegen die Grundauffassung der Kath. Kirche über Ehe und Familie dar."

Mit ihrer am 11. Oktober 1977 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage wendet sich die Klägerin gegen diese Kündigung, die sie für unwirksam hält. Sie meint, der Beklagte könne ihre Wiederheirat nicht zum Anlaß einer Kündigung nehmen, weil sie als Schreibkraft und Stenotypistin keine spezifisch kirchlichen Aufgaben wahrzunehmen, sondern nur Hilfstätigkeiten zu verrichten habe und der Beklagte deshalb von ihr nicht verlangen könne, daß sie ihr Privatleben in allen Punkten den Moralvorschriften der Kirche unterwerfe. Die Klägerin macht ferner Gehaltsansprü-

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



- 5 -

che von insgesamt 16.020,-- DM brutto für die Monate Januar bis September 1978 abzüglich des für diese Zeit erhaltenen Arbeitslosengeldes im Betrage von 7.464,60 DM geltend.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Kündigung vom 5. Oktober 1977 rechtswirksam ist,
2. den Beklagten zu verurteilen, an sie 16.020,-- DM brutto, abzüglich 7.464,60 DM netto, nebst 4 % Zinsen seit dem 27. Juni 1978 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen:

Bei der von ihm ausgesprochenen Kündigung handle es sich nicht um eine ordentliche, sondern um eine auf § 16 AVR gestützte außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde mit einer sozialen Auslauffrist. Notfalls müsse diese außerordentliche Kündigung jedoch in eine fristgemäße ordentliche Kündigung umgedeutet werden.

Die standesamtliche Wiederheirat der Klägerin zu Lebzeiten ihres geschiedenen Ehemannes stelle einen schweren Verstoß gegen elementare sittliche Grundnormen der katholischen Kirche dar, was der Klägerin als Katholikin bekannt gewesen sei. Hierauf und auf die daraus sich ergebenden dienstlichen Konsequenzen sei die Klägerin vor Eingehung ihrer zweiten Ehe auch noch besonders hingewiesen worden. Sie habe sich jedoch uneinsichtig gezeigt und sinngemäß geantwortet: "Das ist mir egal. Was gehen mich die veralteten Gesetze der Kirche an. Ich heirate trotzdem!"

Wegen des in der Wiederheirat liegenden schweren Verstoßes gegen das kirchliche Sittengesetz und damit zugleich gegen ihre vertraglich übernommenen



- 6 -

Loyalitätsobliegenheiten auch außerhalb des Dienstes sei ihm - dem Beklagten - als einer karitativen Einrichtung der katholischen Kirche um der Glaubwürdigkeit der Kirche willen eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin unzumutbar. Dem könne die Klägerin nicht entgegenhalten, daß sie als Stenotypistin keine spezifisch kirchlichen Aufgaben wahrzunehmen habe. Die Loyalitätsanforderungen seien durch § 16 AVR in Ausübung des verfassungsrechtlich verbürgten Selbstbestimmungsrechts der Kirche für alle Mitarbeiter in gleicher Weise ohne Unterschied der jeweiligen Tätigkeit aufgestellt worden. Nach dem vom Staat zu respektierenden Selbstverständnis der katholischen Kirche bildeten alle Dienstnehmer in allen kirchlich getragenen karitativen Einrichtungen eine Dienstgemeinschaft, in der jeder einzelne Arbeitnehmer je auf seine besondere Weise an der Aufgabe und Sendung der Kirche Anteil habe; jeder Einzelne nehme ohne Rücksicht auf seine jeweilige Position auf je seine eigene Art und Weise "ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahr". Mit diesem Selbstverständnis der Kirche lasse es sich nicht vereinbaren, wenn einzelne Arbeitnehmer unter Berufung auf ihre angeblich "untergeordnete" Tätigkeit für sich in Anspruch nehmen könnten, ohne Folge für ihr Dienstverhältnis gegen grundlegende kirchliche Normen zu verstoßen und sich damit aus der kirchlichen Gemeinschaft auszuschließen. Kirchlicher Dienst umfasse - auch in "untergeordneten" Positionen - die ganze Person, so daß schwere Verstöße gegen die grundlegenden Normen der Kirche zwangsläufig schwerwiegende Auswirkungen auf den Gesamtbetrieb der jeweiligen kirchlichen Organisation hätten, selbst wenn diese Verstöße im Privatbereich lägen. Eine Differenzierung der Loyalitätsobliegenheiten

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

- 7 -



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



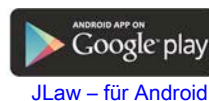
- 7 -

je nach der Art der geleisteten Dienste sei auch aus tatsächlichen Gründen nicht durchführbar, weil sich hierfür keine klaren Abgrenzungsmerkmale finden ließen. Sie könnte im Extremfall dazu führen, daß beispielsweise im Verwaltungsapparat Leute säßen, die sich von kirchlichen Grundauffassungen losgesagt hätten, die aber andererseits dazu berufen seien, denjenigen Mitarbeitern zuzuarbeiten, die die kirchlichen Grundauffassungen nach außen hin zu vertreten hätten. Von einer Dienstgemeinschaft im Sinne des kirchlichen Selbstverständnisses könne dann keine Rede mehr sein. Das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Institution in der Öffentlichkeit wären verloren, wenn sich diejenigen, die nach außen zur Vertretung der kirchlichen Auffassungen berufen seien, vorhalten lassen müßten, sie sollten erst einmal in ihren eigenen Reihen Ordnung schaffen. Eine Differenzierung der Loyalitätsobliegenheiten je nach der Tätigkeit würde eine Gleichbehandlung der kirchlichen Mitarbeiter verhindern und auch dadurch zu einer erheblichen Störung des Betriebsfriedens innerhalb der Dienstgemeinschaft führen.

Hiervon abgesehen sei die Klägerin aber auch nicht nur mit Schreibarbeiten und der Buchhaltung beschäftigt gewesen. Vielmehr habe sie bei Abwesenheit des Geschäftsführers den in ihrer Dienststelle erscheinenden Rat- und Hilfesuchenden Auskünfte und Ratschläge erteilen müssen. Ferner habe sie die Außenstellen des Kreiscaritasverbandes P -Land betreut und die dort tätigen etwa zehn Sozialhelfer, Krankenschwestern und sonstigen Mitarbeiter besucht und gemeinsam mit ihnen Hausbesuche durchgeführt. Insoweit habe sie auch mit der Mütter- und Kindererholung sowie allgemein mit der nach außen wirkenden karitativen Tätigkeit zu tun gehabt. Ohne dienstlichen Auftrag habe die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

Klägerin von sich aus Aktivitäten in der Alkohol- und Drogenberatung entfaltet. Der von ihr selbständig wahrgenommene Publikumsverkehr habe insgesamt mindestens 1/3 ihrer Arbeitszeit in Anspruch genommen.

Die Klägerin hat entgegnet:

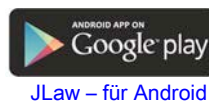
Es müsse davon ausgegangen werden, daß der Beklagte keine außerordentliche, sondern eine ordentliche Kündigung erklärt habe. Anders könne das Kündigungsschreiben vom 5. Oktober 1977 nicht ausgelegt werden. Dort sei ausdrücklich darauf hingewiesen worden, daß die Kündigung zum nächsten Termin ausgesprochen werde. Das könne nur bedeuten, daß eine ordentliche Kündigung erklärt werde. Hätte der Beklagte eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist erklären wollen, so hätte er dies unmißverständlich zum Ausdruck bringen müssen. Die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Sie - die Klägerin - sei beim Beklagten ausschließlich als Schreibkraft und später als Stenotypistin beschäftigt gewesen. Außerhalb dieses Arbeitsbereiches habe sie lediglich entgegenkommenderweise und in zeitlich sehr unmaßgeblichem Umfang Tätigkeiten ausgeübt. Der Beklagte habe es in der Hand gehabt, ihr diese anderen Tätigkeiten wieder zu entziehen. Es treffe nicht zu, daß sie sich in Abwesenheit des Geschäftsführers dem anfallenden Publikumsverkehr gewidmet habe und daß sie die Mitarbeiter in den Außenstellen des Kreiscaritasverbandes P - Land betreut und mit diesen gemeinsam Hausbesuche durchgeführt habe. Vielmehr habe sie in den Außenstellen lediglich Informationen weitergegeben und bei Hausbesuchen als Schreibkraft mitgewirkt. Im Rahmen der Mütter- und Kindererholung habe sie nur Anmeldungen entgegengenommen und weitergeleitet. Sie habe sich auch nicht in der vom

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
[\(mobile App\)](#)



Beklagten behaupteten Weise über die Auffassung der katholischen Kirche zur Unauflöslichkeit der Ehe geäußert.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf 5.340,-- DM festgesetzt.

Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Den vom Arbeitsgericht festgesetzten Streitwert hat es nicht geändert.

Die Klägerin hat Revision eingelegt, mit der sie die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erstrebt. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

A. Die Revision ist als Streitwertrevision gemäß § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG 1953 statthaft.

I. Die Statthaftigkeit der Revision richtet sich im vorliegenden Falle noch nach der bis zum 30. Juni 1979 geltenden Fassung des § 72 Abs. 1 ArbGG. Das angefochtene Urteil ist zwar erst am 5. November 1979 verkündet worden; die letzte mündliche Verhandlung in der Berufungsinstanz hat aber schon am 5. März 1979 stattgefunden. Nach § 121 Abs. 3 ArbGG 1979 ist für die Zulässigkeit von Rechtsmitteln das alte Recht maßgebend, wenn die mündliche Verhandlung vor dem 1. Juli 1979 geschlossen worden ist, mag die anzufechtende Entscheidung auch erst nach dem 30. Juni 1979 verkündet worden sein.

II. Nach § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG 1953 findet die Revision statt, wenn der vom Arbeitsgericht oder Landesarbeitsgericht festgesetzte Wert des Streitgegenstandes 6.000,-- DM überschreitet. Das Arbeitsgericht hat den Streitwert nur auf 5.340,-- DM



- 10 -

festgesetzt, und das Landesarbeitsgericht hat ihn nicht geändert. Diese Streitwertfestsetzung ist aber offensichtlich und auf den ersten Blick erkennbar unrichtig. Die Klägerin hatte bereits in erster Instanz neben dem Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der vom Beklagten ausgesprochenen Kündigung auch einen Antrag auf Verurteilung des Beklagten zur Zahlung eines Gehaltsbetrages von 16.020,-- DM brutto abzüglich 7.464,60 DM netto gestellt. Das Arbeitsgericht hat beiden Klageanträgen stattgegeben, bei der Streitwertfestsetzung, die es auf § 12 Abs. 7 ArbGG stützt, aber nur den Feststellungsantrag mit einem Wert von drei Monatsgehältern berücksichtigt und den Zahlungsantrag völlig außer Betracht gelassen. Allein der Wert des Zahlungsantrags liegt aber ganz offensichtlich weit über 6.000,-- DM.

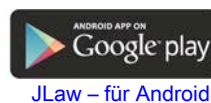
Die Außerachtlassung des Zahlungsantrags bei der Streitwertfestsetzung läßt sich unter keinem rechtlichen oder sonst vernünftigen Gesichtspunkt rechtfertigen. Eine solche offenkundig unrichtige Streitwertfestsetzung bindet das Revisionsgericht nicht; die Statthaftigkeit der Revision hängt vielmehr davon ab, ob der richtige Streitwert offenkundig und auf den ersten Blick erkennbar die Revisionsgrenze überschreitet (ständige Rechtsprechung; vgl. statt aller: BAG 21, 22 [25 bis 29] = AP Nr. 20 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision; BAG AP Nr. 28 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision). Das ist hier der Fall.

Da die Revision mithin jedenfalls schon nach dem Streitwert statthaft ist, kommt es nicht mehr darauf an, ob - wie die Klägerin meint - auch eine die Revisionsinstanz eröffnende Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 2 ArbGG 1953 vorliegt.

B. Die Revision ist jedoch unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis mit Recht abgelehnt.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß es sich bei der streitbefangenen Kündigung um eine außerordentliche und nicht um eine ordentliche Kündigung handelt. Diese Auslegung der Kündigungserklärung des Beklagten ist zutreffend. Der Wortlaut der Kündigungserklärung machte der Klägerin hinreichend deutlich, daß hier ein vom Beklagten in Anspruch genommenes außerordentliches Kündigungsrecht ausgeübt werden sollte. Schon im Einleitungssatz des Kündigungsschreibens vom 5. Oktober 1977 betont der Beklagte, daß er nach § 16 AVR gezwungen sei, der Klägerin zu kündigen. Die angesprochene Bestimmung der AVR hat aber nur die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde im Sinne von § 626 BGB zum Gegenstand. Der in dem Kündigungsschreiben angegebene Kündigungsgrund, nämlich der in der Wiederverheiratung der Klägerin liegende schwere Verstoß gegen die Grundauffassung der katholischen Kirche über Ehe und Familie, weist ebenfalls auf das in § 16 Abs. 1 AVR als außerordentlichen Kündigungsgrund genannte schwere Vergehen gegen die Sittengesetze der Kirche hin. Wenn es in dem Kündigungsschreiben sodann weiter heißt, der Wortlaut des § 16 AVR berechtige zu einer fristlosen Kündigung, zur Vermeidung unnötiger Härten solle die Kündigung jedoch zum nächsten Termin, nämlich zum 31. Dezember 1977, ausgesprochen werden, so ist das im Zusammenhang mit dem übrigen Inhalt des Kündigungsschreibens dahin zu verstehen, daß der Klägerin unter Wahrung des Charakters der Kündigung als einer außerordentlichen aus sozialen Gründen eine rechtlich nicht gebotene Auslauffrist für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeräumt werden sollte.

II. Die Wirksamkeit der streitbefangenen Kündigung richtet sich mithin danach, ob die Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB erfüllt sind.



1. Der Anwendung dieser Vorschrift auf das Arbeitsverhältnis der Parteien steht die durch Art. 140 GG i. Verb. m. Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) verfassungsrechtlich gesicherte Kirchenautonomie nicht entgegen.

Nach 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 auch die Freiheit und die Aufgabe, sich entsprechend ihrem missionarisch-diakonischen Auftrag in der Welt zu entfalten (BAG AP Nr. 10 zu § 118 BetrVG 1972 [zu III 1 der Gründe] und AP Nr. 2 zu Art. 140 GG [zu A 2 der Gründe], beide Entscheidungen auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt; Senatsurteil vom 4. März 1980 - 1 AZR 1151/78 - [zu B I der Gründe], [demnächst] AP Nr. 4 zu Art. 140 GG). Der beklagte Caritasverband nimmt daher unzweifelhaft an der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie teil.

Das Recht zur selbständigen Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten steht der Kirche gemäß Art. 140 GG i. Verb. m. Art. 137 Abs. 3 WRV jedoch nur "innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes" zu. Wie der Senat in den soeben zitierten Entscheidungen 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 auch dann, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Bindung an den übergeordneten Auftrag der Kirche ausgeführt wird. Demzufolge gelten für Arbeitnehmer im Kirchendienst die staatlichen Vorschriften über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die besonderen in der Kirchenautonomie begründeten Belange des kirchlichen Arbeitgebers sind jeweils im Rahmen der für die ordentliche Kündigung nach § 1 Abs.2 KSchG und für die außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB gebotenen Interessenabwägung zu berücksichtigen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat in der Wiederverheiratung der geschiedenen Klägerin und dem darin liegenden Verstoß gegen das von der Unauflöslichkeit der Ehe geprägte Sittengesetz der katholischen Kirche einen wichtigen Kündigungsgrund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gesehen, der dem Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin unzumutbar mache.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats (siehe außer den vorgenannten Entscheidungen auch das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgericht bestimmte Senatsurteil vom 4. März 1980 - 1 AZR 125/78 - [zu III 1 der Gründe], [demnächst] AP Nr. 3 zu Art. 140 GG) können die Kirchen kraft ihres Selbstbestimmungsrechts in ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen die von ihrer 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 Kir-



che gebotenen Untrennbarkeit von Dienst und Verkündigung im karitativen und erzieherischen Bereich. Bei der Arbeit im Dienst kirchlicher Einrichtungen, jedenfalls soweit sie das kirchliche Selbstverständnis verwirklichen, stehen zwei Aspekte nebeneinander: Das Vertrauensmoment zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses und das Ansehen sowie die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Einrichtung allgemein und gegenüber denen, die sie in Anspruch nehmen. Der Träger einer kirchlichen Einrichtung muß darauf bestehen, daß die für ihn handelnden Personen jene Grundsätze, die sie darstellen sollen, selbst beachten. Der Arbeitnehmer, der durch seine vertragliche Arbeitsleistung Funktionen der Kirche wahrnimmt und an der Erfüllung ihres Auftrags mitwirkt, ist daher verpflichtet, auch im außerdienstlichen Bereich seine Lebensführung so einzurichten, daß sie den grundlegenden Gesetzen der Kirche entspricht.

b) Eine derartige, auch in die private Lebensführung hineinreichende Loyalitätspflicht ist jedoch nicht ohne weiteres mit jedem Arbeitsverhältnis zu einer kirchlichen Einrichtung verbunden. Der Senat teilt nicht die Auffassung des Beklagten, bei im Dienste der katholischen Kirche stehenden Arbeitnehmern könne hinsichtlich der Übereinstimmung ihrer Lebensweise mit den tragenden Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre nicht nach der Art der Tätigkeit des einzelnen Arbeitnehmers unterschieden werden, weil alle Arbeitnehmer eine Dienstgemeinschaft bilden und letztlich jeder in seinem Bereich an der Verwirklichung des Heilsauftrages der Kirche teilhabe.

Für den Arbeitnehmer ist das Arbeitsverhältnis in aller Regel die Grundlage seiner wirtschaft-



lichen Existenz. Er ist auf den Einsatz seiner Arbeitskraft gegen Entgelt angewiesen, um seinen Lebensunterhalt und den seiner Familie zu bestreiten. Das gilt ebenso für die Arbeitnehmer in kirchlichen Einrichtungen, mögen daneben in vielen Fällen auch religiöse Motive für den Eintritt in den kirchlichen Dienst eine Rolle spielen. Dieses Angewiesensein auf die Verwertung seiner Arbeitskraft im Dienste eines anderen darf nicht dazu führen, daß dem Arbeitnehmer in seiner privaten Lebensführung besondere Pflichten auferlegt werden, die nach der Art der von ihm zu verrichtenden Tätigkeit sachlich nicht geboten sind; besondere Anforderungen an die private Lebensführung des Arbeitnehmers können deshalb vom Arbeitgeber nur gestellt werden, wenn das außerdienstliche Verhalten Rückwirkungen auf das Arbeitsverhältnis mit sich bringt. An diesen allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz muß sich auch die Kirche halten, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personen als Arbeitnehmer beschäftigt. Die verfassungsrechtlich gewährleistete Kirchenautonomie, die nur in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes besteht, wird dadurch nicht berührt. Namentlich wird die Kirche nicht in der Erfüllung ihres Heilsauftrages in der Welt beschränkt. Soweit die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung es erfordert, kann sie auch ihren Arbeitnehmern die Beachtung der wesentlichen Grundsätze ihrer Glaubens- und Sittenlehre zur Pflicht machen. Die Loyalitätspflichten müssen aber der übertragenen Aufgabe entsprechen. Nicht jede Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis zur Kirche hat eine solche Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben, daß der die Tätigkeit ausübende Arbeitnehmer mit der Kirche identifiziert und deshalb die Glaubwürdigkeit der Kirche berührt wird, wenn er sich in seiner Lebensführung nicht an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre hält. So



dürfte die Glaubwürdigkeit der katholischen Kirche kaum berührt sein, wenn etwa der Heizer oder Betriebshandwerker oder ein Arbeitnehmer im Küchen- oder Reinigungsdienst eines katholischen Krankenhauses zu Lebzeiten seines geschiedenen Ehegatten eine neue Zivilehe eingeht (anders früher BAG 2, 279 ff. = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG). Gleiches dürfte für einen Arbeitnehmer gelten, der ausschließlich im internen Schreibdienst eingesetzt ist.

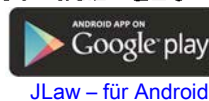
c) Die Klägerin war aber nicht nur mit Schreibarbeiten beschäftigt. Nach den aufgrund der Beweisaufnahme getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sie etwa zu einem Drittel ihrer Gesamtarbeitszeit spezifisch kirchliche Aufgaben wahrgenommen. Sie hat nämlich bei Abwesenheit des Leiters der Kreiscaritas-Geschäftsstelle durch auswärtige Inanspruchnahme die Besucher empfangen, mit ihnen gesprochen, ihnen Ratschläge erteilt, Anträge aufgenommen und gegebenenfalls auch kleinere Geldbeträge herausgegeben. Solche Tätigkeiten sind - wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt - unmittelbar karitative und damit nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche spezifisch kirchliche Tätigkeiten.

Das Landesarbeitsgericht hat allerdings die Frage offengelassen, ob die Klägerin nach ihrem Arbeitsvertrag zu diesen spezifisch kirchlichen Tätigkeiten verpflichtet war. Es läßt es genügen, daß die rein tatsächliche Gestaltung zwangsläufig zu einer Mitarbeit der Klägerin bei den karitativen Aufgaben geführt habe, weil die Geschäftsstelle des Kreiscaritasverbandes nur mit dem Geschäftsstellenleiter und der Klägerin besetzt gewesen sei.

Gegen diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts wendet sich die Revision mit Recht. War die



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



Klägerin aufgrund ihres Arbeitsvertrages nicht verpflichtet, sich bei Abwesenheit des Geschäftsstellenleiters mit den die Geschäftsstelle aufsuchenden Personen zu befassen, hat sie dies vielmehr nur freiwillig, etwa aus Entgegenkommen oder besonderem sozialen Engagement getan, so können ihr daraus in kündigungsrechtlicher Hinsicht keine Nachteile erwachsen.

Dennoch hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis recht, wenn es die Einhaltung der wesentlichen Grundsätze der katholischen Sittenlehre auch für das Arbeitsverhältnis der Klägerin als notwendig ansieht. Die von ihm offengelassene Frage nach der vertraglichen Verpflichtung der Klägerin, sich bei Abwesenheit des Geschäftsstellenleiters dem die Geschäftsstelle aufsuchenden Publikum zu widmen, ist nämlich zu bejahen.

Die Klägerin ist für die kleine Kreiscaritas-Geschäftsstelle eingestellt worden, in der außer ihr nur noch der Geschäftsstellenleiter tätig war. Daß sie in dessen Abwesenheit sich mit den die Geschäftsstelle aufsuchenden Personen beschäftigen mußte, war von vornherein selbstverständlich und sachlich notwendig. Insofern ist über eine tatsächliche Gestaltung der Dinge hinaus auch eine inhaltliche Bestimmung des Vertragsverhältnisses erfolgt. Die Klägerin hat diese Aufgabe auch von Anfang an im Einverständnis mit dem Beklagten übernommen und sie ständig ausgeführt. Zumindest durch diese ständige einvernehmliche Handhabung ist die genannte Tätigkeit ebenfalls zum Inhalt ihres Arbeitsvertrages geworden. Da die karitative Aufgabe nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ein Drittel der Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausmachte, kann sie nicht als unerheblich außer Betracht gelassen werden.



Hatte die Klägerin aber kraft ihres Arbeitsvertrages unmittelbar an der Erfüllung der kirchlich-karitativen Aufgaben der Kreiscaritas-Geschäftsstelle mitzuwirken, dann war der Beklagte berechtigt, von ihr die Einhaltung der grundlegenden Sittengesetze der katholischen Kirche zu verlangen, weil sonst die Glaubwürdigkeit der Kirche berührt ist. Wenn die Kirche ihren karitativen Dienst unmittelbar von Personen ausüben läßt, die offen gegen ihre Lehre von der Unauflöslichkeit der Ehe verstoßen, so läuft sie Gefahr, daß in der Öffentlichkeit der Eindruck entsteht, die Kirche selbst messe dieser ihrer Lehre keine allzu große Bedeutung mehr zu.

d) Der Verstoß der Klägerin gegen das grundlegende kirchliche Sittengesetz von der Unauflöslichkeit der Ehe wiegt schwer. Angesichts ihrer verhältnismäßig untergeordneten Tätigkeit kann aber nicht gesagt werden, daß es dem Beklagten schlechthin unzumutbar gewesen wäre, die Klägerin auch nur bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist, nämlich noch für knapp drei Monate bis zum 31. Dezember 1977 weiterzubeschäftigen. Für die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist spricht ferner der Umstand, daß der Beklagte die Klägerin tatsächlich bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist weiterbeschäftigt hat, wenn auch unter Gewährung einer sozialen Auslauffrist zur Vermeidung unnötiger Härten. War dem Beklagten aber die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar, dann ist die Kündigung als außerordentliche Kündigung unwirksam.

3. Diese außerordentliche Kündigung ist jedoch gemäß § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung umzudeuten, worauf sich der Beklagte auch schon in den Tatsacheninstanzen berufen hat.



Als ordentliche Kündigung ist die ausgesprochene Kündigung bei Abwägung der beiderseitigen Interessen sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG. Die Klägerin war zur Zeit der Kündigung erst zwei Jahre bei dem Beklagten beschäftigt. Als Katholikin wußte sie, daß sie durch ihre Wiederverheiratung gegen ein grundlegendes Sittengesetz der katholischen Kirche verstieß und daß dies Konsequenzen für ihr Arbeitsverhältnis nach sich ziehen konnte. Unter solchen Umständen gebührt dem Interesse des Beklagten, sich um der Glaubwürdigkeit der Kirche willen von der Klägerin zu trennen, der Vorrang vor dem Interesse der Klägerin an der Aufrechterhaltung ihres Arbeitsverhältnisses.

III. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist mithin durch die streitbefangene Kündigung zum 31. Dezember 1977 beendet worden, so daß die Klage im Ergebnis mit Recht abgewiesen worden ist.

gez.: Dr. Müller Dr. Dieterich Dr. Seidensticker

Mager

Kehrmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)