

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

25. APR. 1978

Gesetz: GG Art. 140 i. Verb. m. WRV Art. 137 Abs. 3; KSchG 1969
§ 1 Abs. 2; ZPO § 565 Abs. 3 Nr. 1

Leitsätze:

1. Unbeschadet der nach Art. 140 GG i. Verb. m. Art. 137 Abs. 3 WRV staatskirchenrechtlich gesicherten Kirchenautonomie gilt für die im Dienst der erzieherischen und karitativen Einrichtungen der Kirche stehenden Arbeitnehmer das KSchG, selbst wenn deren Tätigkeit in Bindung an den übergeordneten Auftrag der Kirche ausgeübt wird. Die Kirche bestimmt aber aufgrund ihrer Autonomie in jenen Einrichtungen die von ihrem Verkündigungsauftrag her gebotenen Loyalitätspflichten der im kirchlichen Dienst stehenden Arbeitnehmer, jedenfalls soweit diese irgendwie an der kirchlichen Verkündigung teilhaben.
2. Die katholische Leiterin eines katholischen Pfarrkindergartens, die in weltlicher Ehe einen geschiedenen Mann heiratet, setzt damit einen personen- und betriebsbedingten Grund für ihre fristgemäße Kündigung. Art. 6 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 1 Abs. 1 GG stehen dem nicht entgegen.
3. Tendenzgedanke und KSchG.

Aktenzeichen: 1 AZR 70/76

Urteil des BAG vom 25. April 1978

LAG Saarland



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

AZR 70/76

Sa 51/75 Saarland

Im Namen des Volkes!

Erkündet am
6. April 1978

Dr. Henkelmann,
Präsidentin
des Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1978 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Bichler und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Mussil und Musa für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 29. Oktober 1975
- 2 Sa 51/75 - aufgehoben.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Saarbrücken vom 14. März 1975
- 1 Ca 149/74 - abgeändert:

Die Klage wird - soweit nicht durch Teilvergleich
erledigt - abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits
mit Ausnahme der ausscheidbaren Kosten, die den
durch Teilvergleich erledigten Anspruch betreffen.

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

T a t b e s t a n d :

Die am 2. Januar 1947 geborene katholische Klägerin
wurde am 1. April 1973 als Leiterin des Kindergartens der
Beklagten eingestellt. Im schriftlichen Dienstvertrag vom
1. Februar 1973 heißt es u.a.:

"§ 1

Frau Christa Ma H geb. H wird
ab 1.4.1973 als Kindergartenleiterin eingestellt.

Der Mitarbeiter gehört zur Dienstgemeinschaft der
obengenannten Einrichtungen. Er verspricht, die ihm
übertragenen Aufgaben in Beachtung der Haus- bzw.
Heimordnung und der Anordnungen des Dienstgebers
treu und gewissenhaft zu erfüllen.

§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die "Richtlinien für
Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen
Caritasverbandes" (AVR) in der zur Zeit des Vertrags-
abschlusses in der "Caritas-Korrespondenz" veröffent-
lichten und im Amtsblatt des Ortsbistums in Kraft
gesetzten Fassung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die AVR sind Bestandteil des Dienstvertrages und haben dem Mitarbeiter zur Kenntnisnahme zur Verfügung gestanden.

Bei Änderungen der AVR gilt jeweils die in der "Caritas-Korrespondenz" veröffentlichte und im Amtsblatt des Ortsbistums in Kraft gesetzte Fassung, ohne dass es einer weiteren Vereinbarung bedarf. Auch insoweit ist dem Mitarbeiter Gelegenheit zur Kenntnisnahme zu geben ...".

Die Klägerin erhielt zuletzt ein durchschnittliches Gehalt von 1.800,-- DM brutto monatlich.

Im Oktober 1974 hat die Klägerin standesamtlich einen geschiedenen Mann geheiratet. Daraufhin kündigte die Beklagte, die regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt, das Arbeitsverhältnis am 19. November 1974 zum 31. Dezember 1974.

Die Klägerin hat Kündigungsschutzklage erhoben und – nach Abschluß eines Teilvergleichs in der Revisionsinstanz über eine von ihr geltend gemachte Gratifikationsforderung – nur noch beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 19. November 1974 nicht aufgelöst ist.

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages vor, die Klägerin habe es abgelehnt, sich kirchlich trauen zu lassen. Drei Tage nach ihrer standesamtlichen Trauung habe sie die auf Geheiß des Pastors vom stellvertretenden Vorsitzenden des Kirchenvorstandes an sie gerichtete Frage, wann sie kirchlich heiraten werde, dahin beantwortet, das sei ihre eigene Sache, das gehe die Kirche nichts an. Der Klägerin sei hierauf erklärt worden: "Wenn Sie nicht kirchlich heiraten wollen, dann sind Sie für uns untragbar". Mit der Ablehnung einer kirchlichen Trauung habe die Klägerin gegen Sittengesetze der katholischen Kirche verstoßen. Nach § 16 AVR sei die Beklagte sogar berechtigt gewesen, die Klägerin fristlos zu entlassen. Absatz 1 Satz 1 und 2 der angeführten Vorschrift



- 4 -

lautet:

"(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."

Bei der Beurteilung des außerdienstlichen Verhaltens der Klägerin komme es entscheidend auf die Anschauung der katholischen Kirche über das Wesen der Ehe an. Bei dem Kindergarten Herz Marie handele es sich nicht um einen weltlichen Kindergarten, in dem vorschulische Erziehungs- und Bildungsarbeit (nur) nach allgemeinen sozialpädagogischen Grundsätzen betrieben werde, sondern um eine katholische Erziehungs- und Bildungseinrichtung mit einer spezifisch katholischen Prägung. Dies zeige sich zunächst darin, daß eine katholische Kirchengemeinde Trägerin des Kindergartens sei und daß das Personal des Kindergartens ausschließlich katholischer Konfession sei. Darüber hinaus erfülle die katholische Kirche nach ihrem Selbstverständnis gegenüber vorschulpflichtigen Kindern und deren Eltern einen Auftrag, der sich nicht in einem - selbstverständlich auch geleisteten - sozialpädagogischen Beitrag erschöpfe, sondern vielmehr zugleich in ganz entscheidendem Maße ihrer seelsorgerisch-pastoralen Verpflichtung gegenüber allen Gliedern ihrer Glaubensgemeinschaft Rechnung trage. An diese besondere Tendenz sei die Klägerin als katholische Christin und unter Berücksichtigung der ihr im Kindergarten der Beklagten zugewiesenen Stellung in einem umfassenden Sinne gebunden gewesen. Die Klägerin habe aber gegen die ihr obliegende

- 5 -



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



- 5 -

Tendenzbeachtungspflicht besonders nachhaltig verstoßen, indem sie eine Zivilehe mit einem geschiedenen Partner eingegangen sei. Diese Ehe sei nach katholischer Ansicht ungültig. Es könne nicht davon ausgegangen werden, daß die Klägerin weiter geeignet sei, den ihr als Erzieherin eines katholischen Kindergartens obliegenden Auftrag zu erfüllen. Es dürfe nicht übersehen werden, daß die der Klägerin anvertrauten Kinder, wenn ihnen das Verhalten der Klägerin bekannt werden würde, in ihrem Glauben an die Festigkeit und grundsätzliche Gültigkeit der katholischen Lehre beeinträchtigt werden könnten. Mindestens sei zu erwarten, daß die Kinder in einer unbefangenen Art die Klägerin fragen würden, warum sie keine kirchliche Ehe eingegangen sei, und daß für die Klägerin dann nur die Alternative bestehe, entweder ihr - nach katholischer Auffassung gegebenes - Fehlverhalten darzutun oder aber deutlich zu machen, daß sie sich an Glaubensgrundsätze, die ihr innerlich etwas abverlangen, nicht gebunden fühle. Durch ihre Eheschließung habe sich die Klägerin selbst aus der aktiven katholischen Kirchengemeinde ausgeschlossen; es könne der Beklagten nicht abverlangt werden, die Klägerin weiter zu beschäftigen. Demgegenüber sei unerheblich, daß Eltern und Kinder sich bislang nicht für die näheren Umstände der Eheschließung der Klägerin interessiert hätten.

Die Beklagte hat ferner behauptet, die Klägerin habe im Jahre 1973 einmal und im Jahre 1974 dreimal unentschuldigt gefehlt. Wenn auch diese Arbeitsversäumnisse der Klägerin zur Rechtfertigung einer Kündigung nicht ausreichen, so müßten sie doch bei der Würdigung des Gesamtverhaltens der Klägerin berücksichtigt werden.

Demgegenüber macht die Klägerin geltend, sie habe es nicht abgelehnt, sich kirchlich trauen zu lassen; vielmehr sei ihr durch die katholische Kirche eine Trauung verweigert worden, weil ihr Ehemann geschieden sei. Sie habe auch heute noch ein gutes Verhältnis zur katholischen Kirche und hoffe, daß die kirchliche Trauung nachgeholt werden könne.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Der Umstand, daß sie keine kirchliche Ehe eingegangen sei, könne nicht als schweres Vergehen gegen die Sittengesetze der Kirche im Sinne des § 16 AVR - in die sie außerdem niemals habe Einsicht nehmen können - angesehen werden. Selbst höchste Vertreter der katholischen Kirche seien sich in dieser Frage nicht einig. So hätten auf der 7. Vollversammlung der Synode der Deutschen Bischöfe in Würzburg hohe kirchliche Würdenträger die Auffassung vertreten, es sei unmenschlich und mit den göttlichen Gesetzen unvereinbar, Geschiedene, die wieder geheiratet hätten, und deren Ehepartner für immer von den Sakramenten - also auch von dem Sakrament der Ehe - auszuschließen.

Sie sei auch durchaus in der Lage, ihren Erziehungsauftrag im Kindergarten weiterhin zu erfüllen. Ihre Eheschließung sei ohne Auswirkung auf ihre Tätigkeit geblieben. Weder die von ihr im Kindergarten betreuten Kinder noch deren Eltern hätten sich für die näheren Umstände ihrer Eheschließung interessiert. Ihre Tätigkeit habe sich kaum auf den Bereich religiöser Erziehung erstreckt. Die Kinder seien im Kindergarten lediglich auf die kirchlichen Feste und auf den Namensstag des Pastors vorbereitet worden; hin und wieder seien sie, z.B. bei einer Trauung, in die Kirche geführt worden. Tägliche Gebete seien nicht üblich gewesen. Ein Durchnehmen der Kinderbibel sei vom Pastor der Beklagten nicht gewünscht worden.

Bei dem Kindergarten der Beklagten handele es sich außerdem um die einzige Einrichtung dieser Art weit und breit. Im Kindergarten würden auch Kinder anderer Konfessionen und anderen Glaubens betreut. So seien - was unstreitig ist - im Juni 1975 von 117 Kindern 84 katholisch, 31 evangelisch, ein Kind neuapostolisch und ein Kind mohammedanisch gewesen. Auf diesen Sachverhalt habe man sogar in Pressemitteilungen stolz hingewiesen.

- 7 -

Im übrigen verstoße das Verhalten der Beklagten gegen Art. 6 GG, da man sie – die Klägerin – vor die Wahl gestellt habe, unter Aufgabe ihres Arbeitsplatzes zu heiraten oder auf die Eingehung einer Ehe mit dem Partner ihrer Wahl zu verzichten. Der von der Beklagten ausgeübte Zwang habe sie letztlich auch in ihren Grundrechten auf Unantastbarkeit der Menschenwürde und auf freie Persönlichkeitsentfaltung verletzt.

Sie sei auch niemals ihrem Dienst unentschuldigt ferngeblieben; wenn sie gefehlt habe, sei sie stets von ihrem Ehemann oder einem von ihr Beauftragten telefonisch entschuldigt worden.

Die Kündigung habe sie beruflich und auch finanziell schwer getroffen. Alle ihre Bemühungen, eine entsprechende Arbeitsstelle zu finden, seien erfolglos geblieben. Aus dem ganzen Bundesgebiet seien ihre Bewerbungen von katholischen Kindergärten abgewiesen worden; evangelische Kindergärten lehnten sie wegen ihrer katholischen Konfession ab; freie Stellen in staatlichen Kindergärten seien äußerst knapp.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt diese ihren Klageabweisungsantrag weiter.

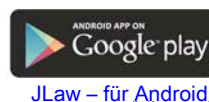
Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat nicht erörtert, ob das durch Art. 140 GG i. Verb. m. Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleistete kirchliche Selbstbestimmungsrecht die Kirchen von den Vorschriften des gesetzlichen Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer freistellt. Diese Frage stellt sich aber zuerst.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

1. Nach Art. 137 Abs. 3 WRV sind die organisierte Kirche, ihre rechtlich selbständigen Teile und alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform Größen, bei deren Ordnung und Verwaltung die Kirche grundsätzlich frei ist, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrzunehmen und zu erfüllen (BVerfG, Beschluß vom 11. Oktober 1977 - 2 BvR 209/76 - = NJW 1978, 581 unter B II.2. a) der Gründe mit zahlreichen weiteren Zitaten). Hier ist ein Teil der organisierten Kirche, eine katholische Kirchengemeinde, Träger des Kindergartens.

2. Der Kindergarten einer katholischen Kirchengemeinde ist eine erzieherische Einrichtung der Kirche. Nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche beschränkt sich die Religionsausübung nicht auf den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sie umfaßt auch die Freiheit zur Entfaltung in der Welt entsprechend ihrem missionarisch-diakonischen Auftrag (vgl. für die evangelische Kirche den zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschluß des Senats vom 6. Dezember 1977 - 1 ABR 28/77 - unter III 1 der Gründe). Die von der Kirche getragene schulische und vorschulische Kindererziehung ist unbestreitbar im Selbstverständnis der katholischen Kirche als Beitrag zur Bildung des ganzen Menschen und damit gerade auch hinsichtlich seiner religiösen Grundlage eine "ihrer Angelegenheiten" und damit auch "eine Angelegenheit" im Sinne des Art. 137 Abs. 3 WRV. Das ergibt sich auch aus dem Kirchenrecht (vgl. CIC can. 1372 f.). Diese Erziehung ist Wesens- und Lebensäußerung der Kirche in der Welt. Deswegen unterfällt der Kindergarten der Beklagten der nach Art. 140 GG i. Verb. m. Art. 137 WRV für die Kirchen im Rahmen der für alle geltenden Gesetze gesicherten Autonomie (vgl. auch Rüthers, NJW 1976, 1918).

- 9 -



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



- 9 -

3. Das im Grundgesetz garantierte Recht auf Glaubensfreiheit und das Recht der Religionsgemeinschaften, ihre Angelegenheiten selbständig zu verwalten und zu ordnen, bedeutet aber nicht, daß die Kirchen außerhalb der Verfassung und Rechtsordnung stehen. Sie haben das Grundgesetz und die für alle geltenden Gesetze zu beachten, wenn sie sich zur Regelung ihrer Angelegenheiten in weltlicher Weise weltlicher Mittel bedienen, wie es z.B. bei der Regelung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen der Fall ist (vgl. das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmte Urteil des Senats vom 14. Februar 1978 - 1 AZR 280/77 - unter II 6 der Entscheidungsgründe). Die Kirchen sind trotz ihrer Autonomie an das für alle geltende Arbeitsrecht gebunden, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personen in abhängiger Stellung als Arbeitnehmer beschäftigen. In dem vorzitierten Urteil - an dem festzuhalten ist - hat der Senat in Übereinstimmung mit dem ganz überwiegenden Teil im Schrifttum (vgl. Richardi, ZevKR, Band 19, S. 275 307; Frank, Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, Band 10, 1976, S. 29; Mayer-Maly, Essener Gespräche, S. 139; Handbuch des Staatskirchenrechts, 1974, Band I, S. 693; Weber, ZevKR, Band 17, S. 386 418; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Anm. 50; a.A. Pirson, Festschrift für Ruppel 1968, S. 277 303; Kalisch, Grund- und Einzelfragen des Kirchenrechts, ZevKR 2, S. 30) betont, daß das auch dann gilt, wenn die Tätigkeit in der Bindung an den übergeordneten Auftrag der Kirche ausgeübt wird. Ausgenommen hiervon sind allerdings jedenfalls die Personen, die in einem so engen Verhältnis zur Kirche stehen, daß sie mit der von ihnen gewählten Lebensform einen Stand der Kirche bilden (wie etwa Geistliche, Diakonissen und Ordensangehörige). Durch sie tritt die Kirche in besonderer Weise als solche in ihrem verfassungsrechtlich gesicherten Wesen in Erscheinung. Die in dem Dienst der erzieherischen und der karitativen Einrichtungen der Kirche tätigen Arbeitnehmer, mögen ihre Arbeitsverhältnisse auch von Besonderheiten des kirchlichen Dienstes bestimmt und mag das Eingehen des

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

- 10 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Arbeitsverhältnisses ggf. auch religiös motiviert sein, erfüllen ihre Arbeitsleistung jedoch vor allem als Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis ist für sie maßgeblich eine Existenzgrundlage. Zu diesem Personenkreis gehört – entgegen der von der Revision in erster Linie vorgetragenen Meinung – auch die Klägerin.

4. In diesen Grenzen ist deshalb auf den Kirchengdienst grundsätzlich das staatliche Arbeitsrecht anzuwenden (vgl. die umfassenden Nachw. bei Hermann Weber, ZevKR, Band 22 [1977], S. 346 [358] zur Anwendbarkeit des staatlichen Arbeitsrechts und des Sozialversicherungsrechts). Es gelten folglich auch die Vorschriften des gesetzlichen Kündigungsschutzes. Insoweit ist dem angefochtenen Urteil beizutreten. Wie auch immer der Schrankenvorbehalt des Art. 137 Abs. 3 WRV auszulegen ist (vgl. dazu Entscheidung des BVerfG vom 21. September 1976 = BVerfGE 42, 312 [332 ff.]) ist das Ergebnis, daß die Verwirklichung eines sozialen Bestandsschutzes für das Arbeitsverhältnis in der näheren Gestaltung durch das KSchG als einer Ausprägung des Sozialstaatsprinzips zu dem "für alle geltenden Gesetz" gehört (Rüthers, NJW 1976, 1918 [1919] unter II 2; Richardi, Anm. zum Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 18. Februar 1976 – AR-Blattei, Kirchenbedienstete, Entscheidung 10 – [unter I 3]; von Tiling, ZevKR, Band 22, 1977, S. 322 [324]). Die besonderen Belange des kirchlichen Arbeitgebers nimmt – wie noch auszuführen sein wird – das KSchG selbst in sich auf, sie fließen dort (notwendig) bei der in allen Fällen vorzunehmenden Interessenabwägung ein.

B. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine ordentliche Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers oder dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

- 11 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 11 -

Bei der Frage nach der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe, die vom Revisionsgericht grundsätzlich nur darauf nachgeprüft werden können, ob die Rechtsbegriffe selbst verkannt sind, ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; seitdem ständige Rechtsprechung).

Unter Anwendung dieser Prüfungsmaßstäbe kann das angefochtene Urteil nicht aufrechterhalten werden.

I. 1. Das Berufungsgericht hat ausgeführt, die Entscheidung über die Rechtfertigung der Kündigung sei "allein und ausschließlich nach arbeitsrechtlichen Kriterien" zu treffen. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts berücksichtigt damit nicht die besondere Rechtslage der Kirchen, die über Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV in das KSchG selbst einfließt. Bei der Präzisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs "sozial ungerechtfertigt" mit seiner näheren, aber immer noch durch unbestimmte Rechtsbegriffe erfolgenden Kennzeichnung und bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen an der Erhaltung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nämlich die Garantie der Kirchenautonomie ein wichtiger Gesichtspunkt. Der Schrankenvorbehalt des Art. 137 Abs. 3 WRV schafft ein Spannungsverhältnis zwischen der Kirchenautonomie und dem allgemeinen staatlichen Arbeitsrecht jedenfalls in dem kirchlichen Betätigungsfeld, das als unverzichtbare Wesens- und Lebensäußerung der Kirche anzusehen ist. Das wirkt auf die Beurteilung, ob ein Grund zur fristgemäßen Kündigung vorliegt, im Sinne einer "Konkretisierung" und "Spezifizierung" der Kündigungsvoraussetzungen ein. Im übrigen ist die Norm des § 1 KSchG, auch soweit sie als für alle geltendes Gesetz dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht Schranken zieht, im Lichte der Wertentscheidung der verfassungsrechtlichen Garantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

auszulegen (siehe Rütters in NJW 1976, 1918 1919; vgl. auch Richardi, Anm. zum Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 18. Februar 1976, aaO (unter II 2); Hesse, Festschrift für Werner Weber, 1974, S. 447 456 f.; von Tiling, ZevKR, Band 22, 1977, 322 345).

Dieses den Kirchen (Religionsgemeinschaften, Religionsgesellschaften) verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht bezieht sich – wie schon an anderer Stelle ausgeführt – auch auf die Kirche in ihrer nach ihrem Selbstverständnis gegebenen Sendung zur Mission und Diakonie im öffentlichen und gesellschaftlichen Bereich. Nach dem Selbstverständnis der Kirche beschränkt sich die Religionsausübung nicht auf den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sie umfaßt eben auch die Freiheit zur Entfaltung in der Welt entsprechend ihrem missionarisch-diakonischen Auftrag (siehe zu der bereits genannten Entscheidung vor allem noch BVerfGE 24, 236 248; BVerfG NJW 1978, 581; BAG AP Nr. 6 zu § 118 BetrVG 1972; ferner Heckel, ZevKR, Band 12, S. 1 35, Fußnote 7; Hesse, Das Selbstbestimmungsrecht der Kirche in HdbStKirchR, Band 1, S. 419; Schmidt-Bleibtreu, GG, 4. Aufl., Art. 140 Anm. 2; Richardi, ZevKR, Band 15, S. 219 ff. und Band 19, S. 275 286 ff.). Zu den für die christlichen Kirchen nach ihrem Selbstverständnis wesentlichen Dingen gehört insbesondere neben ihrer Struktur ihr von Christus stammender Auftrag, der nicht nur die Lehre, Predigt und Sakramentspendung, sondern ebenfalls den Heildienst an der Welt umfaßt (BVerfGE 42, 312 334 f.).

Ebenso wie das garantierte Selbstordnungsrecht der Kirchen jedenfalls bei solchen Arbeitnehmern, die in ihrem Arbeitsverhältnis kirchliche Aufgaben wahrnehmen und, wenn auch abgestuft, am Amt der Verkündigung teilhaben, auf die Beurteilung, ob ein Grund zur fristgemäßen Kündigung vorliegt, im Sinne einer Konkretisierung und Spezifizierung der Kündigungsvoraussetzungen einwirkt, hat es auch Einfluß auf die Vertrags-



auslegung, insbesondere auf die Konkretisierung der Arbeitspflicht (Rüthers, aaO; von Tiling, aaO, S. 345) im Sinne einer Verwirklichung des kirchlichen Auftrags nach dem Selbstverständnis der Kirche.

2. Die in einem Kindergarten einer katholischen Kirchengemeinde geleistete Erziehungsarbeit entspringt nach dem kirchlichen Selbstverständnis dem Auftrag der Kirche zur (zeit- und personengemäßen) Glaubensverkündigung. Die katholische Kirche erfüllt - wie in anderem Zusammenhang ebenfalls bereits gesagt ist - nach ihrem Selbstverständnis gegenüber Kindern im Vorschulalter und deren Eltern durch die Erziehungsarbeit in ihren Kindergärten einen Auftrag, der sich nicht in einem nur sozialpädagogischen Beitrag erschöpft. Ein Unterrichten im Glauben findet auch im Kindergarten statt (von Tiling, aaO, S. 331). Die Erziehungsarbeit im Kindergarten gehört bereits zum eigentlichen Wirken der Kirche (Mayer-Maly, Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, Band 10 [1976], S. 136). Im Kindergarten wird die Grundlage vorbereitet, auf der später Schule, kirchliche Einrichtungen, bekenntnisorientierte Verbände usw. aufbauen können. Die Bedeutung der Vorschul-erziehung für die Persönlichkeitsprägung der anvertrauten Kinder ist allgemein anerkannt. Deswegen kann der Auffassung von Struck (NJW 1977, 366) nicht beigespflichtet werden, bei der Betreuung von drei- bis sechsjährigen Kindern seien die kirchlichen Interessen nicht allzu gewichtig und die Betreuung gehöre nicht zum Kernbereich der kirchlichen Erziehung und Glaubensverkündigung.

3. In Wahrnehmung ihres Selbstbestimmungsrechts können deshalb die Kirchen auch und gerade in ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen die von ihrem Verkündigungsauftrag her gebotenen Voraussetzungen für die Loyalitätspflichten der im kirchlichen Dienst tätigen Arbeitnehmer, jedenfalls soweit diese irgendwie an der Verkündigung teilhaben, festlegen; anderenfalls wären die Kirchen gezwungen, ihr Selbstverständnis preiszugeben (Rüthers, NJW 1976, 1918; Richardi, Anm. zum Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom

18. Februar 1976, aaO; von Tiling, aaO, S. 342 ff.) Wenn die



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 14 -

Kirche in ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen, also in einem Kernbereich ihres nach außen auf die Glaubensverkündigung gerichteten Wirkens, diesen Maßstab der erforderlichen Loyalität und Identifizierung mit der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre bei den in Rede stehenden Bediensteten nicht selbst bestimmen und auf ihn zurückgreifen könnte, würde ihr unter Verstoß gegen das verfassungsmäßig garantierte Selbstbestimmungsrecht dieser Wirkungsbereich im Sinne eines praktizierten Christentums weitgehend entzogen (vgl. Rüthers, aaO). Die Kirche als staatskirchenrechtlich autonome Größe wäre unmittelbar in ihrem Kern getroffen.

4. Um eine entsprechende Loyalitätsobliegenheit von Arbeitnehmern, die kirchliche Aufgaben wahrnehmen, annehmen zu können, braucht in diesem Zusammenhang nicht auf die individualrechtliche Sonderstellung der Tendenzträger in Tendenzbetrieben (vgl. dazu z.B. das auch vom Landesarbeitsgericht erwähnte Urteil BAG AP Nr. 15 zu § 1 KSchG; Neumann-Duesburg, BB 1973, 949 ff.; LAG Hamburg, DB 1974, 2406 ff.) oder auf eine Analogie zum öffentlichen Dienst (vgl. dazu Mayer-Maly, Essener Gespräche, Band 10 (1976), S. 132 ff.) zurückgegriffen zu werden; für den Personenkreis der kirchlichen Bediensteten, die an der Verkündigung teilhaben, folgt diese Loyalitätsobliegenheit aus der zur Vermeidung der Unglaubwürdigkeit der Kirche Gebotenen Untrennbarkeit von Dienst und Verkündigung im karitativen und erzieherischen Bereich (Mayer-Maly, BB Beilage 3/1977 zu Heft 24/1977, Seite 10 unter E). Der Senat pflichtet deswegen Mayer-Maly in der Auffassung bei, daß bei der Arbeit im Dienst kirchlicher Einrichtungen, jedenfalls soweit sie das kirchliche Selbstverständnis verwirklichen, zwei Aspekte nebeneinanderstehen; das Vertrauensmoment

- 15 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses, und das Ansehen sowie die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Einrichtung gegenüber denen, die sie in Anspruch nehmen; hier gegenüber den Eltern, die ihre Kinder dem Kindergarten der Beklagten - und damit den dort tätigen Erzieherinnen - anvertrauen. Der Träger einer kirchlichen Einrichtung muß darauf bestehen, daß die für ihn handelnden Personen jene Grundsätze, die sie darstellen und erzieherisch notwendig durch ihr Beispiel verkünden sollen, selbst beachten. Glaubensverkündigung ist kein wiedergebender Vorgang, der unabhängig von der eigenen Lebensweise möglich ist. Der Arbeitnehmer, der durch seine Arbeitsleistung entsprechend dem von ihm übernommenen Auftrag Funktionen der Kirche verwirklicht, ist verpflichtet, seine Lebensführung so einzurichten, daß sie den Gesetzen der Kirche entspricht (vgl. Richardi, Anm. zum Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 18. Februar 1976, aaO).

5. Damit ist das außerdienstliche (außerbetriebliche) Verhalten eines (kirchlichen) Arbeitnehmers angesprochen. Auch das außerdienstliche Verhalten kann eine Kündigung rechtfertigen. Es kann für eine Kündigung Bedeutung erlangen, wenn es schwerwiegende direkte oder indirekte Rückwirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1. Band, S. 586; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Band 1, S. 730 f.; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 96; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdn. 294). Gerade das in den Religionsgemeinschaften maßgebliche Prinzip der Bindung des ganzen Menschen verträgt nicht zuletzt, wenn nun einmal kirchliche Aufgaben erfüllt werden, keine scharfe Scheidung von dienstlicher Loyalität und außerdienstlicher Ungebundenheit (Mayer-Maly, aaO, S. 10 unter E).

II. 1. Die Klägerin kannte diese sie treffende Loyalitätsobliegenheit. Das Landesarbeitsgericht hat es von seinem Standpunkt aus dahingestellt sein lassen, ob die "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes" für das Dienstverhältnis der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

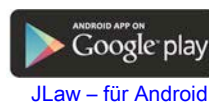
Parteien maßgeblich sind. Bei dieser Betrachtung kann es verbleiben. Der Einwand der Klägerin, sie habe diese in den Arbeitsvertrag einbezogenen Richtlinien nicht gekannt, ist unbesichtlich. Selbst wenn entgegen der Erfahrung eine zumutbare Möglichkeit der Kenntnisnahme des Wortlauts dieser Richtlinien für die Klägerin nicht bestanden hätte, mußte die Klägerin als Katholikin wissen, daß die Unauflöslichkeit einer gültigen Ehe ein elementarer Grundsatz der katholischen Glaubens- und Sittenlehre ist und daß ein Verstoß gegen diesen Grundsatz von der Kirche als schwerwiegend angesehen wird.

2. Die Ehe ist nach katholischer Glaubenslehre und demgemäß nach geschriebenem kirchlichen Recht nicht nur Vertrag (CIC can. 1081), sie ist darüber hinaus eines der sieben Sakramente (CIC can. 1012 § 1). Damit ist die Ehe nach katholischer Glaubensüberzeugung schon rein natürlich etwas Heiliges, sie wird mit ihrem Vollzuge absolut unauflöslich (vgl. dazu Mosiek, Kirchliches Ehe Recht, 3. Auflage 1976, S. 36 ff.). Und zwar ist jede gültig geschlossene Ehe, auch die sog. bloße Naturehe, grundsätzlich unauflöslich (CIC can. 1110; vgl. Mörsdorf, Lehrbuch des Kirchenrechts, 1967, II. Band, S. 139 f.), das heißt also, daß es nicht darauf ankommt, ob der andere Partner der katholischen Konfession angehört. Da die Ehe ihrem Wesen nach Lebensgemeinschaft ist, muß sie bis zum Tode eines Ehegatten fort dauern. Die Scheidung der Ehe bei Lebzeiten beider Gatten bildet begrifflich den Gegensatz zur Unauflöslichkeit (vgl. Mosiek, aaO, S. 47). Die unter Christen gültig geschlossene und damit sakramentale Ehe kann, wenn sie vollzogen ist, durch keine menschliche Macht und aus keinem Grunde außer durch den Tod eines Partners aufgelöst werden (CIC can. 1118). Es gibt kirchenrechtlich nur die zeitweilige oder dauernde Aufhebung

- 17 -



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



- 17 -

der ehelichen Lebensgemeinschaft in bestimmten Fällen (vgl. CIC can. 1128 ff.). Nur zivil Getraute sind vom Empfang der Sakramente ausgeschlossen (CIC can. 855). Wer sich deshalb trotz gültigen Eheabschlusses bürgerlich scheiden läßt und erneut zivil heiratet, macht sich nach katholischem Kirchenrecht eines schweren Fehlverhaltens schuldig.

3. Es kann dahingestellt bleiben, ob staatliche Gerichte vertragliche oder kirchenrechtliche Konkretisierungen der Arbeitsverhältnisse nur darauf nachprüfen können, ob diese willkürlich sind oder gegen den ordre public der geltenden Rechtsordnung verstoßen (so Rütters, NJW 1976, 1918 [1920 unter II 2 b7]). Nach dem Selbstverständnis der Kirche ist die Wiederverheiratung noch in kirchlich gültiger Ehe lebender Gläubiger ein schwerwiegender Verstoß. Bei der Frage, welche Umstände die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses im kirchlichen Dienst, das zur Verwirklichung kirchlicher Aufgaben ausgeübt wird, rechtfertigen, können auch schwerwiegende Verstöße gegen unmittelbar im katholischen Glauben wurzelnde kirchenrechtliche Normen eine Rolle spielen, insbesondere wenn eine solche kirchenrechtliche Norm als Rechtsfolge den Ausschluß aus der aktiven kirchlichen Gemeinschaft vorsieht und damit das Gewicht und die Tragweite des Verstoßes in der katholischen Glaubensauffassung unterstreicht.

4. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber zu Gunsten der Klägerin ausgeführt, die bisherige Haltung der Kirche gegenüber Geschiedenen sei in die Diskussion geraten. In ähnlicher Weise hat Struck (NJW 1977, 366) eingewendet, es stehe, wenn die kirchliche Bürokratie und eine entgegengesetzte Laienbewegung um Religionsfragen ringe, den Gerichten für Arbeitssachen kein Urteil darüber an, was hier der wahre Katholizismus sei.

Gegenüber dieser Auffassung ist zu betonen, daß die Formulierung des kirchlichen Standpunktes sicher nicht Sache des staatlichen Gerichts ist, aber doch den verfaßten Kirchen überlassen bleiben muß (Mayer-Maly, NJW 1976, 1118



[119]; Rüthers, NJW 1977, 368 [370]; Richardi, Anm. zu der Entsch. des Arbeitsgerichts Köln, aaO; von Tiling, aaO, S. 345). Aus Art. 137 Abs. 3 WRV folgt auch, daß das Gericht die in der Kirche herrschenden, anerkannten, in maßgeblichen Texten wie Kirchenverfassungen und Synodalverlautbarungen niedergelegten Maßstäbe, dagegen nicht die Maßstäbe breiter Kreise unter Kirchengliedern oder gar "avantgardistischer" Mitarbeiter zugrunde zu legen hat (von Tiling, aaO, S. 345).

Abgesehen davon kann sich die Klägerin auf die nachkonziliare Diskussion zur Frage des Sakramentenschlusses von nur Zivilgetrauten nicht berufen, handelt es sich doch dabei nur um Erörterungen, die den Zugang Geschiedener und Wiederverheirateter zu anderen Sakramenten aus pastoralen Gründen betreffen. Geschiedenen, deren früherer Ehegatte noch lebt, eine kirchliche Wiederheirat ohne vorhergehende kirchliche Auflösung der früheren Ehe zu ermöglichen, wird dagegen ernsthaft überhaupt nicht diskutiert.

5. a) Das Landesarbeitsgericht hat aus der Nichtüblichkeit von täglichen Gebeten, aus dem Unterbleiben von katholischem Bibelunterricht sowie aus der Tatsache, daß auch Kinder anderer Konfessionen und anderen Glaubens in den Kindergarten der Beklagten aufgenommen werden, den Schluß auf die fehlende Qualität des Kindergartens im Sinne einer erzieherischen Einrichtung der Kirche gezogen und angenommen, der Schwerpunkt der Erziehungs- und Bildungsarbeit im Kindergarten habe nicht im religiösen, sondern im sozialpädagogischen Bereich gelegen.

Demgegenüber ist aber entscheidend, daß es Sache der Kirche selbst ist, das religiöse und pädagogische Konzept zu bestimmen, nach dem der Kindergarten geführt werden soll. Auch diese Betrachtung folgt unmittelbar aus Art. 137 Abs. 3 WRV. Allein die Kirche ist danach



- 19 -

befugt, zu entscheiden, wie und mit welcher Intensität sie das religiöse Element in ihrer Kindergartenarbeit äußerlich hervortreten läßt (Mayer-Maly, BB, Beilage 3/1977 zu Heft 24/1977, S. 11 unter E). Der Kindergarten erhält entscheidend seine kirchliche Prägung bereits dadurch, daß seine Trägerin die katholische Kirchengemeinde ist und sie gerade in dieser ihrer Eigenschaft tätig wird. Bereits damit wird (gleichsam institutionell) "kirchlicher Heildienst in der Welt" verwirklicht.

b) Die kirchliche Prägung der Arbeit in der Diakonie wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß sich ihre Äußerungsformen denen anderer Träger bereichsweise annähern; ihre Besonderheit kann nicht auf eine schwer feststellbare Motivation zurückgedrängt werden. "Wenn sich Bürger oder Verbände auf religiöses Tun berufen, kann der Staat nicht entgegen, sie handelten gar nicht religiös oder seien schlechte Christen; er würde damit zum Herrn der Religion seiner Bürger" (Leisner, DÖV 1977, 475 /479 unter IV 37). Dasselbe muß erst recht gelten, wenn eine katholische Pfarrgemeinde in dieser ihrer Eigenschaft in Erscheinung tritt. Der kirchlichen Prägung steht demnach nicht entgegen, daß der Kindergarten auch allgemeinpädagogische Zielsetzungen verfolgt. "Es gibt kaum eine Angelegenheit, die die Kirchen nach ihrem Selbstverständnis eigenständig zu ordnen berufen sind, die nicht auch einen gesellschaftspolitischen Aspekt hätte. Und es gibt deshalb auch kaum eine Regelung, die nicht mit Auswirkungen "hinübergreift" in einen Bereich des Öffentlichen, des Gesellschaftlichen, also in den Bereich, innerhalb dessen der Staat ordnen kann. Gerade die etwa für die christlichen Kirchen nach ihrem Selbstverständnis wesentlichen Dinge, insbesondere ihr von Christus stammender Auftrag (Lehre, Predigt und Sakramentspendung; Heildienst an der Welt) und ihre Struktur, bedürfen der rechtlichen Ordnung. Und diese hat natürlich ihre Wirkungen, ihre Berührung mit der staatlichen Ordnung und kann dennoch gerade nicht durch die staatliche Ordnung begrenzt werden, es sei denn um den Preis der Abhängigkeit der kirchlichen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 20 -

Ordnung von der staatlichen Ordnung" (BVerfGE 42, 312
[334 f.7]).

c) Aus dem Selbstordnungsrecht der Kirche ergibt sich auch, daß bezüglich der "Außenwirkung" nicht primär auf die drei- bis sechsjährigen Kinder und darauf, ob die betroffenen Eltern an der Eheschließung der Klägerin keinen Anstoß genommen haben, abgestellt werden kann. Insoweit hat Rüthers (NJW 1977, 368 [370 unter II 3 c7]) gegenüber Struck (NJW 1977, 366 ff.) zu Recht darauf hingewiesen, daß bei einer Festlegung der Loyalitätsobliegenheit des im kirchlichen Dienst stehenden und kirchliche Aufgaben verwirklichenden Arbeitnehmers durch den Adressatenkreis ebenfalls das Selbstordnungsrecht der Kirche ausgehöhlt würde.

d) Entgegen der Auffassung der ~~Revision~~ heben weder die Gewährung staatlicher Zuschüsse, noch die staatliche Ausbildung der Kindergärtnerinnen noch etwaige Rahmenrichtlinien des Kultusministers (vgl. § 13 Abs. 2 des Saarl. Gesetzes zur Förderung der vorschulischen Erziehung, Amtsblatt des Saarlandes 1973, S. 373 ff.) den kirchlichen Charakter des Kindergartens auf. Aus der Entgegennahme von staatlichen Zuschüssen und den anderen Umständen folgt weder, daß die Kirche ihrem Erziehungsauftrag nicht mehr nachkommen will, noch, daß der Staat den religiös geprägten Charakter der Vorschulerziehung im konfessionellen Kindergarten generell zu verdrängen beabsichtigt und verdrängt.

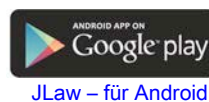
III. Die Kündigung verletzt auch nicht die Grundrechte der Klägerin.

1. Das Recht auf freie Gewissensentscheidung nach Art. 4 Abs. 1 GG führt nicht dazu, daß die Klägerin einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als Leiterin des Kindergartens auch dann hat, wenn sie offen und auf Dauer gegen fundamentale Grundsätze der katholischen Sittenlehre verstößt; die

- 21 -



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



individuelle Gewissensfreiheit wird insoweit durch den Vorrang der Kirchenautonomie nicht unvertretbar beeinträchtigt (vgl. Rüthers, NJW 1976, 1918 [1921] unter II 3 c7). Die Kirche kann sich nicht selbst aufgeben, und die persönliche Gewissensfreiheit schützt nicht vor den Folgerungen, die Dritte, hier die Kirche, wegen ihrer unaufgebbaren Belange aus dem Schritt des anderen sachlich angemessen ziehen. Eine "innerkirchliche Glaubensfreiheit" - auf das liefe diese Betrachtung hinaus - kann das staatliche Gericht nicht statuieren (von Tiling, aaO, S. 344 mit Fußn. 40).

2. Aus Art. 6 Abs. 1 GG folgt ebenfalls nicht, daß die Klägerin, die gegen wesentliche Grundwerte kirchlicher Glaubensüberzeugung verstößt, bei der Beklagten weiterbeschäftigt werden muß. Nach dem Vertrag, wonach nur ein "schweres Vergehen gegen die Sittengesetze der Kirche" die Kündigung rechtfertigen soll - das würde nach dem einschlägig Gesagten auch gelten, wenn es nicht ausdrücklicher Vertragsbestandteil wäre - wird die Ehe als weltliches Institut überhaupt nicht berührt. Bei einer Abwägung, welches Rechtsgut bei der vorliegenden Konfliktlage nach dem Wertsystem des Grundgesetzes vorrangig ist, ist zu beachten, daß Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV mit dem Selbstordnungsrecht der Kirche gerade auch eine spezifisch religiös und kirchlich begründete Auffassung von der prinzipiellen Unauflöslichkeit der Ehe schützt (Rüthers, NJW 1976, 1918 [1921]), die staatliche Sicht der Ehe verdrängt mit Art. 6 Abs. 1 GG nicht die kirchliche Sicht. Die kirchliche Betrachtung ist sogar geeignet, den Schutzgedanken des Art. 6 Abs. 1 GG zu bekräftigen; die Unauflöslichkeitsforderung stärkt die Institutionalisierung der Ehe. Durch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird die konkrete Ehe der Klägerin nicht betroffen. Würde allerdings von der Klägerin verlangt, an dieser Ehe nicht festzuhalten, wäre das ein Verstoß gegen das für alle geltende Gesetz. Andererseits kann die Klägerin nicht verlangen, daß die im kirchlichen Dienst der Verkündigung stehenden Arbeitnehmer fundamentale Sittlichkeitsgebote der Kirche übergehen können,



- 22 -

ohne daß das Arbeitsverhältnis in einem außerordentlichen Maße getroffen würde.

3. Die spezielleren Grundrechtsnormen schließen für ihren Bereich die Anwendung des Art. 2 Abs. 1 GG aus; es ist nicht ersichtlich, daß im vorliegenden Fall Art. 2 Abs. 1 GG unter einem Aspekt verletzt ist, der nicht in den Bereich einer spezielleren Grundrechtsnorm fällt (vgl. Rütters, aaO).

Auch die Menschenwürde der Klägerin ist nicht angetastet. Ihre konkrete Ehe und damit die Wahl ihres Ehepartners bleiben bestehen. Ihre Eheschließung gibt ihr aber nicht das Recht, von der Kirche zu verlangen, daß diese ihre berechtigten und verfassungsrechtlich geschützten Belange zurückstellt.

IV. Auch unter Berücksichtigung des dem Senat als Revisionsgericht eingeräumten begrenzten Prüfungsmaßstabs ist demnach das angefochtene Urteil aufzuheben, weil die Verschränkung arbeitsrechtlicher Gesichtspunkte mit der Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts vom Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt worden ist, und die im Rahmen des § 1 Abs. 2 KSchG erfolgte Interessensabwägung des Landesarbeitsgerichts auf fehlerhaften Erwägungen beruht. Der Senat kann jedoch von einer Zurückverweisung absehen, weil der entscheidungserhebliche Sachverhalt feststeht und die Sache zur Endentscheidung reif ist (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber der Klägerin ist sozial gerechtfertigt.

1. Der Verstoß der Klägerin gegen eine wesentliche kirchliche Grundnorm wiegt – jedenfalls bei der Leiterin eines katholischen Kindergartens – so schwer, daß er auch bei Berücksichtigung des Interesses der Klägerin an der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes die ordentliche Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen läßt. Wer im kirchlichen Dienst steht, muß sich der

- 23 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Unvereinbarkeit einer leitenden erzieherischen Tätigkeit in einer kirchlichen Einrichtung mit einer schweren Mißachtung der kirchlichen Ordnung bewußt sein. Aus der Sicht der Kirche, die hier Arbeitgeber ist, hat sich die Kindergartenleiterin von der Bindung an zentrale Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre losgesagt. Eine Katholikin, die sich durch die Heirat mit einem (zivil) geschiedenen Mann aus der Kirchengemeinschaft ausschließt, kann die spezifisch religiös-erzieherischen Aufgaben der Leiterin eines katholischen Gemeindekindergartens nicht erfüllen (Rüthers, NJW 1976, 1918 [1921 unter II 3 b]; Richardi, Anm. zur Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln vom 18. Februar 1976, aaO). Der Klägerin ist es nicht mehr möglich, ohne inneren Widerspruch wesentliche Grundlagen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre darzustellen und zu vermitteln. Wenn es richtig ist, daß Glaubensverkündigung nicht unabhängig von der eigenen Lebensweise möglich ist, kann die Klägerin als Leiterin eines Kindergartens Funktionen der Kirche nicht mehr verwirklichen. Der Träger einer kirchlichen Einrichtung muß darauf bestehen können, daß die für ihn handelnden Personen jene Grundsätze, die sie darstellen und durch ihr Beispiel verkünden sollen, selbst beachten (Mayer-Maly, BB, Beilage 3/1977 zu Heft 24/1977, S. 11 unter F).

Die ordentliche Kündigung der Klägerin ist nicht sozial ungerechtfertigt, weil sie durch im Verhalten und in der Person der Klägerin liegende Gründe (Heirat mit einem Geschiedenen, durch die sie sich aus der aktiven kirchlichen Gemeinschaft ausschloß) sowie durch betriebliche Erfordernisse (Wahrung des kirchlichen, katholischen Charakters des Kindergartens) bedingt war (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). In beiderlei Hinsicht hat die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis äußerst nachhaltig belastet. Das gilt auch bei Berücksichtigung ihrer behaupteten beruflichen Belange.



- 24 -

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist das Ergebnis auch dann nicht anders, wenn man auf die besondere Rechtslage der Kirche nicht abhebt und nur auf die Grundsätze zurückgreift, die für die allgemeine arbeitsrechtliche Sonderstellung der sog. Tendenzbetriebe entwickelt worden sind (vgl. dazu allgemein Mayer-Maly, AR-Blattei, D-Blatt, Tendenzbetrieb I [I Übersicht]). Im Anschluß an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Januar 1956, BAG 2, 279 = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG) geht die überwiegende Meinung im Schrifttum davon aus, daß die Bindung des außerdienstlichen Verhaltens und des Privatlebens für die Arbeitnehmer in Tendenzbetrieben in der Regel weiter reicht als in anderen Arbeitsverhältnissen (vgl. z.B. Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 118 Anm. 81; Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 12. Aufl., § 118 Rdn. 26; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 118 Anm. 86; Neumann-Duesburg, BB 1973, 949; Röper, NJW 1975, 1873; Rüthers, NJW 1976, 1918 [1922 f.]; von Tiling, aaO, S. 341 f.; ArbG Köln, Urteil vom 18. Februar 1976 mit zust. Anm. von Richardi, AR-Blattei, Kirchenbedienstete, Entsch. 10). Die Kritik an dem Urteil vom 31. Januar 1956 richtete sich dagegen, daß in jenem Falle von einem "Nichttendenzträger" (Anstreicher in einem katholischen Krankenhaus) eine Tendenzbeachtungspflicht verlangt worden ist, sie richtete sich aber nicht gegen die Ausgangserwägung der Entscheidung, daß ein Arbeitgeber, der sich mit seinem Unternehmen einer achtbaren politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder ähnlichen Zweckbestimmungen widmet, einem Arbeitnehmer fristgemäß kündigen darf, der sich zu dieser Zweckbestimmung nachhaltig in einer Weise in Widerspruch setzt, welche die betrieblichen Interessen berührt (vgl. Frey und Neumann-Duesburg, Anm. zu BAG AP Nr. 15

- 25 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 25 -

zu § 1 KSchG; Dietz-Richardi, aaO; Fitting-Auffarth-Kaiser, aaO; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Rdn. 96; Stablhacke, Kündigung und Kündigungsschutzrecht, 3. Aufl., Rdn. 295).

Ob an allen Grundsätzen des eben Genannten Urteils festzuhalten ist, kann aus Anlaß der Entscheidung des vorliegenden Falles dahinstehen (vgl. z.B. Mayer-Maly, Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, Band 10 [1976], S. 136, der auf die Vertrauens- und Glaubwürdigkeit der Funktionsausübung des Arbeitnehmers und darauf, ob sie auf das Wirken der Einrichtung als solcher zurückfällt, abstellt). Nach dem Zweck der von der Beklagten betriebenen Einrichtung und nach dem Beitrag, zu dem sich die Klägerin verpflichtet hat, um durch ihre Arbeitsleistung diesen Zweck zu erfüllen, wäre die Klägerin - im Gegensatz zu dem Anstreicher in der Entscheidung von 1956 - "Tendenzträgerin", selbst wenn nicht ohnehin die verfassungsrechtlich garantierte Kirchenautonomie eine parallele Betrachtung verlangen würde.

Die Beklagte konnte von der Klägerin, die durch ihre Tätigkeit die geistig-ideelle Zielsetzung der Beklagten maßgeblich mit verwirklichen sollte, erwarten, daß sie auch ihr Privatleben entsprechend einrichtet. Die Leiterin eines katholischen Kindergartens, die in einem wesentlichen Punkt gegen die kirchlichen Sittengesetze verstößt und sich - ein untrügliches Anzeichen für das Gewicht und die Tragweite des Verhaltens - damit aus der kirchlichen Gemeinschaft ausschließt, ist nicht in der Lage, die ihr anvertraute Aufgabe im Sinne des kirchlichen Dienstes der Glaubensverkündigung wahrzunehmen. Das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der Kirche als Trägerin eines katholischen Gemeindegartens stünden auf dem Spiel, wenn sie in einem Kernbereich der Erziehung und Glaubensverkündigung ihr Selbstverständnis dadurch preisgeben würde, daß sie die Klägerin als Leiterin des Kindergartens weiter beschäftigt.

V. Auf den Vorwurf der unentschuldigten Fehltag kommt es nicht mehr an.

- 26 -



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

[JLaw - für Android](#)[JLaw - für iOS](#)

- 26 -

C. Deswegen war - soweit der Rechtsstreit noch nicht durch Teilvergleich erledigt ist - das angefochtene Urteil aufzuheben und die Klage mit der Kostenfolge aus § 91 ZPO abzuweisen.

Gez.: Dr. Müller Dr. Seidensticker Bichler

Dr. Mussil Musa



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)