

Aktenzeichen: 2 AZR 345/90

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 31. Januar 1991
- 2 AZR 345/90 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 17. November 1988
- 4 Ca 326/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 26. Januar 1990
- 6 Sa 5/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Beteiligung einer kirchlichen Mitarbeitervertretung bei
Kündigung

Gesetz:

BGB § 611 Kirchendienst, Fürsorgepflicht; §§ 205, 217, 242;
GG Art. 140; Kirchengesetz über die Mitarbeitervertretung in
der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (Mitarbeiter-
vertretungsgesetz-MAVG) i.d.F. vom 20. Januar 1985 (GVOB1.
S. 97) §§ 36, 41, 43

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Auslegung einer kirchengesetzlichen Mitarbeitervertretungs-
regelung über die Folgen einer nicht ordnungsgemäßen Beteili-
gung der Mitarbeitervertretung für die Kündigung und einer
Unterbrechung der der Mitarbeitervertretung zustehenden Äuße-
rungsfrist im Falle sachdienlicher Nachfragen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 345/90

6 Sa 5/89 Hamburg

Verkündet am
31. Januar 1991

Noll,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 1991 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Beckerle und Dr. Bobke-von Camen für Recht erkannt:

1. Die Revisionen beider Parteien gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 26. Januar 1990 - 6 Sa 5/89 - werden zurückgewiesen.
2. Von den Kosten des Revisionsverfahrens trägt die Beklagte 5/6 und die Klägerin 1/6.

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 im Jahre 1950 geborene Klägerin war seit dem 1. November 1983 von der Beklagten, einer der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche angehörenden Kirchengemeinde, aufgrund des Arbeitsvertrages vom 23. September 1983 als Raumpflegerin/Kirchfrau gegen einen Bruttomonatslohn von 1.300,-- DM bei 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Die Beklagte beschäftigt 15 Arbeitnehmer. Bei ihr besteht eine Mitarbeitervertretung.

Für das Arbeitsverhältnis gilt das Kirchengesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (Mitarbeitervertretungsgesetz-MAVG) in der Fassung vom 20. Januar 1985 (GVOB1. S. 87). Gemäß § 41 Abs. 1 Buchstabe i MAVG hat die Mitarbeitervertretung mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter u.a. bei ordentlicher



Kündigung nach Ablauf der Probezeit. Nach § 41 Abs. 2 MAVG kann die Mitarbeitervertretung einer ordentlichen Kündigung u.a. dann widersprechen, wenn nach ihrer Ansicht

- a) die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine andere bindende Bestimmung oder Vereinbarung oder rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,

.....

oder

- d) eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

§ 43 Abs. 3 MAVG lautet:

"Wird dem Mitarbeiter gekündigt, obwohl die Mitarbeitervertretung nach § 41 Abs. 2 der Kündigung widersprochen hat, ist ihm mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme der Mitarbeitervertretung zuzuleiten. Eine Kündigung ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist."

Für das Verfahren bei Mitbestimmung schreibt § 36 MAVG folgendes vor:

"Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung, kann sie nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden, soweit in diesem Kirchengesetz nichts anderes bestimmt ist. Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung schriftlich unter Vorlage aller Unterlagen von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. Die Mitarbeitervertretung kann im Einzelfall verlangen, daß die Dienststellenleitung die beabsichtigte Maßnahme begründet.

.....



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- (3) Die Mitarbeitervertretung hat sich innerhalb von zwei Wochen zu der beabsichtigten Maßnahme schriftlich zu äußern. Äußert sie sich nicht, gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt.

Die Frist beginnt mit der Unterrichtung des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. Sachdienliche Nachfragen der Mitarbeitervertretung unterbrechen den Fristablauf. Sie sind von der Dienststellenleitung innerhalb von 14 Tagen zu beantworten.

..."

Die Klägerin hatte zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses einen Arbeitsplan erhalten, der ihre Aufgaben und die Verteilung einzelner Aufgaben auf die Wochentage regelt. Mit Schreiben vom 19. September 1986 teilte der Vorsitzende des Kirchenvorstandes der Klägerin mit, daß die Beklagte mit der Arbeitsleistung der Klägerin nicht zufrieden sei.

Unter dem 3. Juni 1987 ordnete der Vorsitzende des Kirchenvorstandes gegenüber der Klägerin schriftlich u.a. an, nach Trauungen in der Kirche nachzusehen, um nach Bedarf den Mittelgang vor der nächsten Veranstaltung in der Kirche zu reinigen.

Die Klägerin machte damals geltend, daß zur Erledigung der ihr übertragenen Aufgaben eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche nicht ausreichte. Ihr wurde eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 22 Stunden bei einem veränderten Dienstplan angeboten. Dieses Angebot lehnte die Klägerin ab. Der Kirchenvorstand ordnete daraufhin die Geltung des neuen Dienstplans ohne Veränderung des Arbeitsvertrages, insbesondere ohne Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit, an. Die Unwirksamkeit dieser Dienstweisung hat die Klägerin in einem gesonderten Rechtsstreit mit Erfolg geltend gemacht, da die Beklagte die Mitarbeitervertretung



hinsichtlich der Festlegung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit nicht ordnungsgemäß beteiligt hatte.

Seit Januar 1988 teilte die Klägerin dem Vorsitzenden des Kirchenvorstandes mehrfach mit, daß sie bestimmte Arbeiten nicht hätte schaffen können. Am 29. Januar 1988 richtete die Klägerin für die dort stattfindende Teestunde den Clubraum im Gemeindehaus nicht her. Am 10. Februar 1988 unterließ sie es, den "Großen Saal" für eine Veranstaltung herzurichten und vorzubereiten. In Mitarbeiterbesprechungen, an denen die Klägerin jeweils teilnahm, wurde mitgeteilt, welche Veranstaltungen in den nächsten Wochen anstanden und wie sich die einzelnen Mitarbeiter darauf einzustellen hätten. Wegen der Vorfälle vom 29. Januar und 10. Februar 1988 erteilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 16. Februar 1988 eine Abmahnung.

Am 11. Mai 1988 fand eine Trauung statt. Die Klägerin reinigte die Kirche nach der Trauung nicht, so daß ausgestreute Blumen liegen blieben. Die Kirche wurde von einem Kirchenvorstandsmitglied und dessen Ehefrau gesäubert. Wegen dieses Vorfalls erteilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 16. Mai 1988 eine weitere Abmahnung.

Am Pfingstsonntag 1988 waren von sechs Altarleuchtern zwei nicht geputzt. Ferner waren Silberplatten am Altarkreuz nicht gereinigt.

Mit Schreiben vom 16. Juni 1988 teilten einige Mitarbeiter der Beklagten dem Kirchenvorstand mit, daß ihnen eine weitere Zu-



sammenarbeit mit der Klägerin unzumutbar erscheine, weil die Klägerin ihre Arbeit nicht oder nur ungenügend erledige. Ebenfalls am 16. Juni 1988 richtete die Klägerin ein Schreiben an den Vorsitzenden des Kirchenvorstandes mit folgendem Wortlaut:

"Ich möchte Sie, Herr Pastor, bitten, daß Sie sagen für den Mensch, welcher macht sauber nach Trauungen, daß er soll auch die Tüte im Staubsauger (im Fall, wenn sind Blumen drin) umtauschen. Heute war Staubsauger schrecklich naß drin und stank entsetzlich von alten Blumen."

Mit Schreiben vom 20. Juni 1988 beschwerte sich eine Mitarbeiterin der Beklagten über die Klägerin.

Am 5. Juli 1988 beschloß der Kirchenvorstand der Beklagten, der Klägerin zu kündigen, und unterrichtete unter dem 7. Juli 1988 die Mitarbeitervertretung hiervon schriftlich. Mit Schreiben vom 14. Juli 1988 nahm die Mitarbeitervertretung hierzu u.a. wie folgt Stellung:

"... Bei der Überprüfung der Kündigungsschutzfristen stellte die Mitarbeitervertretung anhand Ihres Schreibens fest, daß der Arbeitsvertrag von Frau K bereits am 23. September 1983 ausgestellt wurde. Die Rechtswirkung wird auf den 1. November 1983 datiert. Für die Mitarbeitervertretung ist es wichtig zu wissen, wann Frau K tatsächlich ihre Arbeit bei der L kirche aufgenommen hat. Bitte stellen Sie uns eine Kopie des Arbeitsvertrages von Frau K zu.

Gleichzeitig ist von Ihnen zu prüfen, ob Frau K nicht möglicherweise unter die besondere Schutzregelung des Heimkehrergesetzes fällt. Bitte teilen Sie uns unverzüglich Ihre Feststellungen mit."

Mit Datum vom 1. August 1988 schrieb der Vorsitzende des Kirchenvorstandes daraufhin an die Mitarbeitervertretung:



"Der Arbeitsvertrag ist Ihnen bereits zugegangen. Daraus geht hervor, daß Frau K ab 1. November 1983 bei uns eingestellt ist.

Wir stellen nach sorgfältiger Prüfung fest, daß Frau K nicht unter den besonderen Schutz des Heimkehrergesetzes fällt. Frau K gehört weder zu dem Kreis der Betroffenen noch ist die Kündigung "wegen einer durch Kriegsgefangenschaft oder Internierung verursachten Minderleistungsfähigkeit" ausgesprochen."

An welchem Tag dieses Schreiben der Mitarbeitervertretung zugegangen ist, ist zwischen den Parteien streitig.

Unter dem Datum des 15. August 1988 schrieb die Mitarbeitervertretung wiederum an den Kirchenvorstand:

"Die Mitarbeitervertretung im Kirchenkreis A hat sich auf ihrer außerordentlichen Sitzung am 15. August 1988 mit der beabsichtigten fristgerechten Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Kirchfrau und Reinigungskraft Frau L K zum 30. September 1988 befaßt.

Frau L K wurde dazu auf der Sitzung gehört.

Dadurch wurde der Mitarbeitervertretung bekannt, daß durch Spruch des Arbeitsgerichts im Juni 1988 die arbeitsvertragliche Situation grundlegend geändert wurde.

So wurde nach Angaben von Frau K die Dienstweisung teilweise außer Kraft gesetzt. Dies gibt natürlich Anlaß genug, die in Ihrem Kündigungsschreiben vom 7. Juli 1988 - Vorbehalte gegen Frau K - unter einem ganz anderen Aspekt zu sehen.

Wir bitten Sie deshalb dringend uns sachdienlich über die Rechtslage nach der Arbeitsgerichtsverhandlung zu informieren.

Zur Zeit kann die Mitarbeitervertretung der Kündigung nicht zustimmen, da ihr wichtige Informationen vorenthalten werden.



Außerdem vertritt die Mitarbeitervertretung den Standpunkt, daß das Arbeitsverhältnis mit Frau K sehr wohl unter geänderten Vertragsbedingungen weitergeführt werden kann. Wir bitten Sie um eine fristgerechte Stellungnahme. ..."

Der Zeitpunkt des Zugangs dieses Schreibens beim Kirchenvorstand ist ebenfalls zwischen den Parteien streitig.

Mit Schreiben vom 17. August 1988 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. September 1988.

Hiergegen hat sich die Klägerin mit der Klage gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei unwirksam, weil die Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Sie habe keine Anordnung erhalten, den Clubraum am 29. Januar 1988 für die Teestunde herzurichten. In der vorangegangenen Mitarbeiterbesprechung sei auch nicht genau gesagt worden, ob am 10. Februar 1988 eine Veranstaltung im Großen Saal stattfinde. Sie habe sich danach erkundigt, aber darüber keine Klarheit erhalten. Es sei nicht gesondert angeordnet worden, die Kirche am 11. Mai 1988 zu reinigen. Die erteilten Abmahnungen seien deshalb unberechtigt.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 17. August 1988 nicht aufgelöst worden sei, sondern über den 30. September 1988 hinaus unverändert fortbestehe,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie über den 30. September 1988 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen,



3. die Abmahnung seitens der Beklagten mit Schreiben vom 16. Februar 1988 und 16. Mai 1988 aus ihrer Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, es habe sich bald nach Aufnahme der Tätigkeit durch die Klägerin gezeigt, daß diese den Anforderungen nicht gewachsen sei. Es sei Aufgabe der Klägerin gewesen, den Clubraum und den Großen Saal für die Veranstaltungen vorzubereiten. Auch habe die Klägerin am 11. Mai 1988 reinigen müssen. In beiden Seitengängen der Kirche hinter den Stühlen sei es außerordentlich schmutzig gewesen; dort sei offenbar wochenlang nicht gereinigt worden. Hiervon habe der Kirchenvorstand am 16. Juni 1988 Kenntnis erlangt.

Die Klägerin habe sich überdies zunehmend unverschämt gegenüber Mitarbeitern und dem Pastor verhalten. So habe sie gesagt, der Pastor könne ja die Streublumen entfernen. Vor einer Mitarbeiterin habe sie geäußert, für die Schweine mache sie doch nicht sauber. Ferner habe sie gesagt, daß die Kirche ja immer Dumme suche, die umsonst arbeiteten. Am 3. März 1988 habe sie den Pastor und Vorsitzenden des Kirchenvorstandes der Beklagten telefonisch gefragt, wo sie denn ihre Kinder unterbringen solle, ob sie sie hinhängen oder ob sie sie umbringen solle, damit der Pastor eine schöne Beerdigungsrede halten könne. Die Klägerin habe bei der Abfassung ihres Schreibens vom 16. Juni 1988 gewußt, daß der Pastor die Kirche von den Blumen gereinigt gehabt habe.

Die Beklagte hat weiter vorgetragen, die Klägerin habe sich auch während des Prozesses ihr gegenüber mehrfach in einer Art



und Weise verhalten, die ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin unzumutbar mache. Sie hat deshalb hilfsweise beantragt,

das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Abfindung aufzulösen.

Die Klägerin hat beantragt, den Auflösungsantrag abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, soweit sie sich gegen die Abmahnung vom 16. Mai 1988 richtet. Im übrigen hat es die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien im Umfang ihres Unterliegens Revision eingelegt. Sie verfolgen ihre erfolglos gebliebenen Anträge weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revisionen beider Parteien sind unbegründet.

A. Das Berufungsgericht hat die Kündigung der Beklagten zu Recht wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Mitarbeitervertretung für unwirksam angesehen und den Auflösungsantrag der Beklagten abgewiesen.



Das Berufungsgericht hat angenommen, nach § 43 Abs. 3 Satz 2 MAVG sei eine Kündigung auch dann unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Ein solcher Fehler sei der Beklagten unterlaufen, weil sie das in § 36 MAVG vorgeschriebene Verfahren bei der nach § 41 Abs. 1 Buchst. i MAVG erforderlichen Beteiligung der Mitarbeitervertretung vor Ausspruch der Kündigung nicht eingehalten habe.

Die Äußerungsfrist für die Mitarbeitervertretung beginne mit der Unterrichtung des Vorsitzenden. Nach § 36 Abs. 3 Satz 4 MAVG unterbrächen sachdienliche Nachfragen der Mitarbeitervertretung den Fristablauf. Unterbrechung im Sinne dieser Vorschrift sei wie in § 217 BGB zu verstehen, so daß die Äußerungsfrist nach Beantwortung der Nachfrage durch die Dienststellenleitung neu zu laufen beginne. Im vorliegenden Fall sei die Äußerungsfrist der Mitarbeitervertretung durch die Nachfragen vom 14. Juli und 15. August 1988 jeweils unterbrochen worden. Beide Nachfragen seien sachdienlich gewesen und rechtzeitig bei der Beklagten eingegangen. Mit der Beantwortung der ersten Nachfrage durch das Schreiben der Beklagten vom 1. August 1988 habe die Äußerungsfrist für die Mitarbeitervertretung neu zu laufen begonnen. Das Schreiben sei, wie die Beweisaufnahme ergeben habe, der Mitarbeitervertretung am 2. August 1988 zugegangen. Durch das zweite Schreiben der Mitarbeitervertretung vom 15. August 1988 sei die neue Äußerungsfrist wiederum unterbrochen worden. Die hierfür beweispflichtige Beklagte habe nicht nachweisen können, daß dieses Schreiben ihr erst nach Ablauf der am 16. August 1988 endenden Äußerungsfrist zugegangen sei. Die Beklagte hätte deshalb nicht während der neuen Äußerungsfrist kündigen dürfen.



Der Auflösungsantrag der Beklagten habe schon deshalb keinen Erfolg, weil die Kündigung aus anderen Gründen als wegen fehlender sozialer Rechtfertigung unwirksam sei.

B. Diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

I. Die Arbeitsgerichte sind gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis zuständig. Soweit sich die Kirchen der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen bedienen, findet das staatliche Arbeitsrecht Anwendung (vgl. Senatsurteil vom 21. Oktober 1982 - 2 AZR 591/80 - AP Nr. 14 zu Art. 140 GG; BAGE 45, 250 = AP Nr. 16 zu Art. 140 GG; BAGE 51, 238 = AP Nr. 25 zu Art. 140 GG). Macht dabei ein Arbeitnehmer geltend, daß eine Kündigung des kirchlichen Arbeitgebers unwirksam sei, weil er die kirchliche Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt habe, so hat das Arbeitsgericht auch dies zu überprüfen (allg. M.; vgl. BAG Urteil vom 19. Januar 1983 - 7 AZR 60/81 - n.v.; LAG München, Urteil vom 14. August 1986 - 5 Sa 1006/85 - AMBL. Bayern 1987, C 39 bis C 40; LAG Bremen, Urteil vom 23. November 1984 - 1 Sa 87/84 - AR-Blattei Kirchenbedienstete, Entscheidung Nr. 27, unter B I 1 c der Gründe; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 1984, § 14 IV 2; Duhnenkamp, Das Mitarbeitervertretungsrecht im Bereich der evangelischen Kirche, 1986, A 4, S. 36 f., m.w.N. in Fn. 108 bis 110; Dütz, Aktuelle kollektivrechtliche Fragen des kirchlichen Dienstes in: Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, B. 18, S. 67, 105, m.w.N. in Fn. 236).



II. § 41 Abs. 1 Buchst. i MAVG schreibt die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bei ordentlicher Kündigung nach Ablauf der Probezeit vor. Nach § 43 Abs. 3 Satz 2 MAVG ist eine Kündigung unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Diese Vorschrift entspricht § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG und § 79 Abs. 4 BPersVG. Das Berufungsgericht hat sie dahin ausgelegt, daß danach eine Kündigung auch dann unwirksam sein solle, wenn die Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Zur Begründung hat es darauf verwiesen, daß diese kirchengesetzliche Regelung offenkundig den vorbezeichneten staatlichen Vorschriften nachgebildet sei, nach denen auch die nur fehlerhafte Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats zur Unwirksamkeit der Kündigung führt (st. Rechtspr. und allg. M.; vgl. BAGE 27, 209 = AP Nr. 4 zu § 102 BetrVG 1972; Senatsurteil vom 29. September 1983 - 2 AZR 179/82 - AP Nr. 1 zu § 79 BPersVG, zu V der Gründe, m.w.N.; KR-Etzel, 3. Aufl., §§ 72, 79, 108 BPersVG Rz 46 ff., m.w.N.). Diese Auslegung läßt keinen Rechtsfehler erkennen und wird auch von der Revision der Beklagten nicht gerügt.

III. Auch die weitere Annahme des Berufungsgerichts, die Beklagte habe die Mitarbeitervertretung bei der Kündigung der Klägerin nicht ordnungsgemäß beteiligt, weil sie die Kündigung ausgesprochen habe, bevor sich die Mitarbeitervertretung innerhalb der ihr in § 36 Abs. 3 MAVG eingeräumten Frist zu der beabsichtigten Kündigung geäußert habe, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.



1. Nach der in dieser Vorschrift enthaltenen Verfahrensregelung hat sich die Mitarbeitervertretung innerhalb einer Frist von zwei Wochen, die mit der Unterrichtung ihres Vorsitzenden durch die Dienststellenleitung beginnt, zu der beabsichtigten Maßnahme zu äußern; läßt sie diese Frist verstreichen, gilt die Maßnahme als gebilligt. Sachdienliche Nachfragen der Mitarbeitervertretung unterbrechen den Fristablauf und sind von der Dienststellenleitung innerhalb von 14 Tagen zu beantworten.

2. Unstreitig hat die Mitarbeitervertretung auf die Unterrichtung durch die Dienststellenleitung gemäß Schreiben vom 7. Juli 1988 mit Schreiben vom 14. Juli 1988 und damit innerhalb der ihr zur Verfügung stehenden Zwei-Wochen-Frist weiteren Aufschluß in zwei Punkten gefordert. Die Dienststellenleitung hat hierauf mit Schreiben vom 1. August 1988 geantwortet, das nach der mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und damit für das Revisionsgericht nach § 561 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellung des Berufungsgerichts der Mitarbeitervertretung am 2. August 1988 zugegangen ist. Hierauf hat sich die Mitarbeitervertretung mit Schreiben vom 15. August 1988 nochmals geäußert. Das Berufungsgericht hat, wiederum ungerügt und damit für das Revisionsgericht bindend, für nicht bewiesen angesehen, daß dieses Schreiben der Dienststellenleitung erst nach dem 16. August 1988 zugegangen ist. Es hat ferner angenommen, daß beide Schreiben der Mitarbeitervertretung sachdienliche Nachfragen im Sinne des § 36 Abs. 3 Satz 4 MAVG enthielten. Diese eingehend begründete Wertung läßt keinen Rechtsfehler erkennen und wird auch von der Revision der Beklagten nicht beanstandet. Sie erhebt auch keine Einwendungen gegen



die weitere Auslegung des Berufungsgerichts, nach dieser Vorschrift lösen auch, bis zur Grenze des Rechtsmißbrauchs, wiederholte Nachfragen, sofern sie sachdienlich sind, die Rechtsfolge der Unterbrechnung des Fristablaufs aus.

3. Wie aus diesen Feststellungen und Würdigungen zunächst folgt, hat die erste Äußerung der Mitarbeitervertretung vom 14. Juli 1988 den Ablauf der ihr eingeräumten zweiwöchigen Äußerungsfrist unterbrochen. Hat diese Unterbrechung, wie das Berufungsgericht angenommen hat, zur Folge, daß nach Eingang der Antwort der Dienststelle bei der Mitarbeitervertretung am 2. August 1988 eine neue Äußerungsfrist von zwei Wochen begann, ist die erneute Nachfrage der Mitarbeitervertretung noch rechtzeitig, nämlich vor dem Ende dieser dann bis 16. August 1988 laufenden Frist, bei der Dienststelle eingegangen. Da der Arbeitgeber die Beweislast für die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung als Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung trägt, oblag der Beklagten der Nachweis, daß die zweite Äußerung der Mitarbeitervertretung erst nach Fristablauf bei ihr eingegangen ist, die beabsichtigte Kündigung damit gem. § 36 Abs. 3 Satz 2 MAVG als gebilligt galt und sie deshalb mit Schreiben vom 17. August 1988 kündigen konnte.

Die Revision der Beklagten legt der Unterbrechung der Äußerungsfrist im Sinn des § 36 Abs. 3 Satz 4 MAVG dagegen nur eine fristhemmende Wirkung mit der Folge bei, daß lediglich der Zeitraum, während dessen der Fristablauf gehemmt ist, nicht in die Äußerungsfrist eingerechnet wird und nur die (restliche) Frist



nach Beendigung weiterläuft. Danach war der Mitarbeitervertretung nach Zugang der Antwort der Dienststelle am 2. August 1988 auf ihre erste Nachfrage vom 14. Juli 1988 nur noch der Rest der bis dahin gehemmten Äußerungsfrist von einer Woche verblieben und ihre erneute Nachfrage vom 15. August 1988 somit verspätet.

4. Die Entscheidung darüber, ob die Beklagte die Mitarbeitervertretung vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß beteiligt hat, hängt somit davon ab, welche Wirkung der Unterbrechung des Ablaufs der Äußerungsfrist im Sinne des § 36 Abs. 3 Satz 4 MAVG beizulegen ist. Diese Frage hat das Berufungsgericht zutreffend beantwortet. Die Unterbrechung hat zur Folge, daß die bis dahin verstrichene Zeit nicht in Betracht kommt und nach Beendigung der Unterbrechung eine neue Äußerungsfrist beginnt.

a) Der kirchliche Gesetzgeber hat in § 36 Abs. 3 MAVG für die Rechtsfolge einer sachdienlichen Nachfrage der Mitarbeitervertretung auf den Lauf der ihr eingeräumten Äußerungsfrist den Begriff der Unterbrechung gewählt, ohne aber deren Wirkung zu bestimmen.

aa) Das Berufungsgericht ist zunächst vom Gesetzeswortlaut ausgegangen und hat, entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung, geprüft, ob der vom Gesetzgeber verwendete Begriff der Unterbrechung in der Gesetzessprache einen bestimmten Inhalt hat. Hierbei hat es die Vorschrift des § 217 BGB angezogen, nach der eine neue Verjährung beginnt, wenn die in den näher geregelten Fällen eingetretene Unterbrechung der Verjährung beendet ist. Dem hat es den in der ebenfalls die Verjährung betreffenden Vor-



schrift des § 205 BGB verwendeten Begriff der Hemmung der Verjährungsfrist gegenübergestellt, der die weniger weitgehende Wirkung beigelegt ist, daß nur der Zeitraum der Hemmung der Verjährung in die Frist nicht eingerechnet wird.

bb) Das Berufungsgericht hat zutreffend diesen Begriffen eine über das Institut der Verjährung hinausgehende Bedeutung für die Auslegung gesetzlicher Regelungen über den Einfluß von bestimmten Rechtshandlungen oder Ereignissen auf eine für die Geltendmachung eines Rechts vorgeschriebene Frist beigegeben. Gemeinsam ist solchen Regelungen ein vom Gesetzgeber für erheblich erachteter Anlaß, der je nach dem ihm beizumessenden Gewicht die beschriebenen Rechtsfolgen auslöst. Deshalb hat es zurecht dem von der Beklagten hervorgehobenen unterschiedlichen Charakter der Verjährung als einer Einrede, die den Anspruch bestehen bleiben läßt, und einer zum Erlöschen des Anspruchs oder Rechts führenden Ausschußfrist, wie vorliegend der der Mitarbeitervertretung eingeräumten Äußerungsfrist, keine Bedeutung beigegeben.

cc) Ohne Erfolg hat sich die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat in diesem Zusammenhang auf das Urteil des Fünften Senats vom 11. Juli 1990 - 5 AZR 609/90 - (EZA § 4 TVG Ausschußfristen Nr. 84) berufen. Danach findet § 212 Abs. 2 Satz 1 BGB, der bestimmt, daß bei Erhebung einer neuen Klage durch den Berechtigten innerhalb von sechs Monaten nach Rücknahme der ersten Klage die Verjährung als durch diese unterbrochen gilt, für eine zweistufige tarifliche Verfallfrist keine entsprechende Anwendung. Der Fünfte Senat hat dies mit den dargestellten



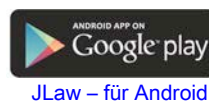
grundlegenden Unterschieden zwischen tariflichen Ausschlußfristen und Verjährungsfristen begründet. Verjährungsfristen sollten in erster Linie der allgemeinen Rechtssicherheit und dem Rechtsfrieden dienen, tarifliche Verfallfristen dagegen zusätzlich der Rechtsklarheit. Dies folge daraus, daß die Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht die Verjährungsfrist verkürzten, sondern Ausschlußfristen von vorneherein auf einen festen Zeitraum beschränkten. Damit sei die entsprechende Anwendung des § 212 Abs. 2 Satz 1 BGB nicht zu vereinbaren, da sonst durch die erneute Klageerhebung die Ausschlußfrist durch eine einseitige Maßnahme einer Partei verlängert würde. Dabei geht es jedoch um die entsprechende Anwendung einer die Unterbrechung der Verjährung regelnden Vorschrift auf eine - tarifliche - Ausschlußfrist, durch die überhaupt erst eine Fristunterbrechung eingeführt würde. Vorliegend ist dagegen bereits in der anzuwendenden - kirchengesetzlichen - Regelung die Einwirkung der Rechtshandlung eines Beteiligten auf den Ablauf der Ausschlußfrist vorgesehen, deren Umfang jedoch nur durch einen nicht näher konkretisierten Rechtsbegriff umschrieben ist. Es ist somit ein auch in den Verjährungsvorschriften verwendeter Rechtsbegriff auszulegen und nicht über eine entsprechende Anwendung dieser Vorschriften zu befinden.

b) Die weitere Überprüfung nach dem systematischen Zusammenhang und dem Normzweck bestätigt dieses Auslegungsergebnis.

Nach der Systematik der verfahrensrechtlichen Regelung des § 36 Abs. 3 MAVG steht der Dienststellenleitung nach der durch eine sachdienliche Nachfrage der Mitarbeitervertretung herbeige-



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



fürten Unterbrechung der Äußerungsfrist zur Beantwortung eine auf 14 Tage bemessene Frist zur Verfügung. Würde die der Mitarbeitervertretung eingeräumte Äußerungsfrist durch die sachdienliche Nachfrage nur im Sinne der von der Beklagten vertretenen Ansicht gehemmt, verbliebe der Mitarbeitervertretung nach Eingang der Antwort der Dienststellenleitung nur noch ein um den bis zum Eingang der Nachfrage bei der Dienststellenleitung verminderter Zeitraum, der u. U. nur noch wenige Stunden umfaßte, falls die Mitarbeitervertretung die Äußerungsfrist voll ausschöpft. Wie das Berufungsgericht zutreffend bemerkt, widerspricht eine solche ungleiche Verteilung der beiderseitigen Äußerungsfristen der Systematik der Gesamtregelung.

Sie steht aber auch nicht im Einklang mit dem erkennbaren Zweck dieses Regelungswerks. Mit der in den staatlichen Gesetzen nicht vorgesehenen Zulassung sachdienlicher, die Äußerungsfrist beeinflussender Nachfragen sollen erkennbar eine umfassendere Unterrichtung der Mitarbeitervertretung gewährleistet und damit deren Beteiligungsrechte gestärkt werden. Dieses Recht würde erheblich beeinträchtigt, wenn der Dienststelle eine ungeschmälerte Frist von zwei Wochen zur Stellungnahme, der Mitarbeitervertretung aber zu einer erneuten Überprüfung nur noch eine kurze Restfrist zur Verfügung stünde. Die Mitarbeitervertretung könnte unter solchem Zeitdruck auch nicht mehr in einen sinnvollen Dialog mit der Dienststelle treten, der mit der Gesamtregelung, wie das Berufungsgericht zutreffend hervorgehoben hat, ebenfalls noch ermöglicht werden soll.



c) Gegen diese Auslegung beruft sich die Revision der Beklagten ohne Erfolg auf die Entstehungsgeschichte der kirchengesetzlichen Regelung. Selbst wenn man unterstellt, der Kirchengesetzgeber habe die Verfahrensvorschrift des § 36 Abs. 3 MAVG ähnlich den Normen des § 35 der Ordnung für die Mitarbeitervertretungen in den Diakonischen Einrichtungen (MVO) gestalten wollen, so ist dieser Wille im Gesetz jedenfalls nicht hinreichend zum Ausdruck gekommen. Die mündliche Erörterung nach § 35 MVO ist mit dem in § 36 Abs. 3 MAVG geregelten Wechsel von Information und Nachfrage nicht zu vergleichen. Mag bei einer mündlichen Erörterung, in der sämtliche gegenseitigen Argumente ausgetauscht werden, lediglich eine Hemmung der Frist vertretbar sein, ohne daß dies der Senat entscheiden müßte, so ist dies bei der reinen Information durch die Dienststellenleitung und der bloßen Nachfrage durch die Mitarbeitervertretung nach dem oben Gesagten nicht zu vertreten. Im übrigen ist bei der unterschiedlichen Gestaltung fast jeden Mitarbeitervertretungsgesetzes der evangelischen Kirche (vgl. dazu Duhnenkamp, aaO, S. 555-557) jedes Gesetz einzeln auf seinen Wortlaut und Sinnzusammenhang hin zu überprüfen.

IV. Die somit fehlerhafte Beteiligung der MAV führt gemäß § 43 Abs. 3 Satz 2 MAVG zur Unwirksamkeit der Kündigung. Der Einwand der Beklagten, die Klägerin könne sich auf diese Rechtsfolge nicht berufen, weil die Mitarbeitervertretung die ihr eingeräumte Äußerungsfrist rechtsmißbräuchlich bis zum letzten Tag ausgenützt habe, ist unbegründet.

Ebenso wie der Betriebsrat im Bereich des § 102 BetrVG darf die Mitarbeitervertretung die ihr eingeräumte Frist grundsätzlich



voll ausnützen (für den Betriebsrat vgl. BAGE 29, 114, 119 = AP Nr. 11 zu § 102 BetrVG 1972, zu 3 der Gründe). Hiervon kann nur in krassen Ausnahmefällen abgewichen werden. Hierzu hat die Beklagte nur vorgetragen, der Ablauf der Kündigungsfrist habe sich durch die erneute Unterbrechung verschoben. Dies allein reicht angesichts der als sachdienlich nicht anzuzweifelnden zweiten Nachfrage der Mitarbeitervertretung nach dem neuen Dienstplan für die Klägerin nicht aus. Die Beklagte hätte die erbetenen sachdienlichen Informationen unaufgefordert früher erteilen und dadurch die Verzögerung des Beteiligungsverfahrens vermeiden können.

V. Da beide Vorinstanzen die Kündigung für unwirksam angesehen haben, steht der Klägerin auch ein Weiterbeschäftigungsanspruch nach den Grundsätzen des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) zu.

VI. Die Kündigung ist wegen Verstoßes gegen § 36 Abs. 3 Satz 4 in Verb. mit § 43 Abs. 3 Satz 2 MAVG und somit aus anderen Gründen als der fehlenden sozialen Rechtfertigung unwirksam. Deshalb kann der Auflösungsantrag der Beklagten keinen Erfolg haben (vgl. BAGE 32, 122 = AP Nr. 4 zu § 9 KSchG 1969).

C. Ohne Erfolg wendet sich die Revision der Beklagten auch gegen die Entscheidung des Berufungsgerichts zur Abmahnung der Beklagten vom 16. Februar 1988.

I. Wie das Berufungsgericht im Ausgangspunkt zutreffend angenommen hat, kann der Arbeitnehmer verlangen, daß der Arbeitgeber



eine mißbilligende Äußerung aus den Personalakten entfernt, wenn diese unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, die den Arbeitnehmer in seiner Rechtsstellung und seinem beruflichen Fortkommen beeinträchtigen können. Das folgt aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die auf dem Gedanken von Treu und Glauben beruht. Der Arbeitgeber hat das allgemeine Persönlichkeitsrecht in bezug auf Ansehen, soziale Geltung und berufliches Fortkommen zu beachten. Bei einem objektiv rechtswidrigen Eingriff in sein Persönlichkeitsrecht hat der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB Anspruch auf Widerruf bzw. Beseitigung der Beeinträchtigung (st. Rechtspr.; vgl. BAG Urteil vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/84 - AP Nr. 93 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, m.w.N.).

II. Das Berufungsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Für den Vorfall vom 29. Januar 1988 habe die Beklagte eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch die Klägerin nicht hinreichend konkret vorgetragen und unter Beweis gestellt. Bereits deshalb sei die Abmahnung insgesamt aus den Personalakten zu entfernen.

Die Herrichtung des Clubraums habe nicht zu den in der Dienstanweisung aufgeführten Arbeiten gehört; dort sei nur die Säuberung dieses Raumes jeweils am Montag vorgesehen gewesen. Deshalb hätte die Beklagte eine entsprechende eindeutige Anweisung erteilen müssen; etwaige Unklarheiten gingen zu ihren Lasten. Ihr Hinweis auf die vorausgegangene Mitarbeiterbesprechung vom 27. Januar 1988 reiche insoweit nicht aus. Die Beklagte habe



auch in ihrer Berufungsbegründung nicht konkret vorgetragen, der Klägerin in der Besprechung diese Anweisung erteilt zu haben. Ihr Vortrag beschränke sich vielmehr nach wie vor darauf, daß damals auf diese Veranstaltung hingewiesen worden sei. Allein die Ankündigung der Veranstaltung reiche jedoch nicht aus, um eine konkrete Verpflichtung der Klägerin zum Herrichten des Clubraums außerhalb ihrer regelmäßigen und wiederkehrenden Arbeiten zu begründen.

III. Die Revision rügt, die Beklagte habe zuletzt in der Berufungsbegründung unter Beweisantritt vorgetragen, daß die Herrichtung des Clubraums seit jeher zu den Aufgaben der Klägerin gehört habe und in der Mitarbeiterbesprechung vom 27. Januar 1988 auf die Herrichtung des Raumes nochmals ausdrücklich hingewiesen worden sei. Die Klägerin könne sich nicht darauf zurückziehen, daß diese Aufgabe nicht in der generellen Dienstanweisung enthalten sei. Dies sei gar nicht möglich, da die Termine solcher Veranstaltungen nicht von vorneherein feststünden. Das Berufungsgericht hätte deshalb zumindest nicht ohne die beantragte Beweiserhebung entscheiden dürfen.

Diese Rüge greift nicht durch. Die Beklagte hat in der Berufungsbegründung nur vorgetragen, in der Mitarbeiterbesprechung vom 27. Januar 1988 sei nochmals auf die Veranstaltung vom 29. Januar 1988 im Clubraum hingewiesen worden. Der Vortrag in der Revisionsbegründung, die Klägerin sei nochmals ausdrücklich auf die Herrichtung des Raumes hingewiesen worden, ist somit neu und kann in der Revisionsinstanz nicht verwertet werden. Die Würdigung des Berufungsgerichts, mit der bloßen Ankündigung der



Veranstaltung sei der Klägerin jedenfalls keine eindeutige Anweisung zum Herrichten des Clubraumes erteilt worden, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dies gilt insbesondere, soweit es, wie vorliegend, um die Berechtigung der Beklagten zu einer auf dieser Grundlage beruhenden, die Klägerin belastenden Eintragung in ihre Personalakte geht.

D. Auch die Revision der Klägerin bleibt erfolglos. Das angefochtene Urteil ist zur Entscheidung über die Abmahnung der Beklagten vom 16. Mai 1988 ebenfalls revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

I. Das Berufungsgericht hat hierzu im wesentlichen folgendes ausgeführt:

Die Reinigung des Kirchenraumes bei entsprechendem Bedarf gehöre zu den allgemeinen Aufgaben der Klägerin, da eine weitere Reinigungskraft nicht zur Verfügung stehe. Die Klägerin sei daher gehalten gewesen, von sich aus zu prüfen, ob eine Reinigung der Kirche erforderlich gewesen sei, und entsprechende Arbeiten durchzuführen, wenn, wie insbesondere nach einer Trauung, bei der Blumen gestreut würden, Veranlassung zu der Annahme bestanden habe, daß Säuberungsarbeiten anfielen. Insofern habe es ausgereicht, daß auf eine am 11. Mai 1988 anstehende Trauung in der vorangegangenen Mitarbeiterbesprechung, wie die Beweisaufnahme ergeben habe, hingewiesen worden sei.

II. Diese Würdigung hält den Angriffen der Revision der Klägerin stand.



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



1. Ohne Erfolg rügt die Revision eine Verletzung des § 286 Abs. 1 ZPO durch das Berufungsgericht.

a) Das Berufungsgericht hält den von ihm als nachgewiesen angesehenen Hinweis auf die am 11. Mai 1988 angesetzte Trauung in der vorangegangenen Mitarbeiterbesprechung für ausreichend, die Verpflichtung der Klägerin zu begründen, die Kirche nach dieser Trauung von gestreuten Blumen zu säubern, weil die Säuberung der Kirche zu ihren allgemeinen Aufgaben gehörte und es deshalb keiner ausdrücklichen Arbeitsanweisung bedurfte. Dagegen hatte es im Rahmen der Prüfung der ersten Abmahnung den allgemeinen Hinweis auf eine Veranstaltung im Clubraum nicht für ausreichend erachtet, weil aus seiner Sicht das Herrichten dieses Raumes, anders als das Säubern der Kirche nach Trauungen, nicht zu den allgemeinen Aufgaben der Klägerin als Reinigungskraft gehörte. Ohne Erfolg wirft die Revision dem Berufungsgericht somit vor, seine unterschiedliche Wertung der beiden Abmahnungen sei nicht nachvollziehbar.

Für das Berufungsgericht reichte deshalb auch der Nachweis aus, daß in der vorangegangenen Mitarbeiterbesprechung auf eine Trauung am 11. Mai 1988 hingewiesen worden war. Mit der Rüge, der Aussage der vom Berufungsgericht vernommenen Zeugin könne keine eindeutige Anweisung an die Klägerin entnommen werden, in Abweichung von dem Dienstplan anstelle der danach vorzunehmenden Herrichtung des großen Saals für den Bürgerverein die Kirche zu reinigen, wirft die Revision dem Berufungsgericht somit in der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sache keinen Verfahrensfehler, sondern einen materiell-rechtlichen Fehler vor, weil es bereits den - für nachgewiesen erachteten - allgemeinen Hinweis auf die anstehende Trauung für ausreichend erachtet habe, die Pflicht der Klägerin zur Säuberung der Kirche von gestreuten Blumen zu begründen.

b) Die Revision beanstandet weiter, das Berufungsgericht habe die sich aus § 286 Abs. 1 ZPO ergebende Begründungspflicht verletzt. Die Klägerin habe sich am 11. Mai 1988 in einer Konfliktsituation befunden, weil sie nach dem Dienstplan an diesem Tag den großen Saal habe herrichten müssen und es ihr im Rahmen ihrer täglichen Arbeitszeit nicht möglich gewesen sei, auch noch die Kirche zu säubern. Das Berufungsgericht sei jede Begründung dafür schuldig geblieben, wie die Klägerin unter diesen Umständen habe erkennen können, welche dieser Arbeiten vorrangig zu erledigen gewesen seien.

Entgegen der Ansicht der Revision bestand für das Berufungsgericht nach dem Sach- und Streitstand im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung jedoch kein Anlaß, auf diese Frage einzugehen.

Die Klägerin hatte in erster Instanz (Schriftsatz vom 28. Oktober 1988, S. 2/3, sowie Schreiben ihrer Gewerkschaft vom 26. Mai 1988) auf ihre nach dem Dienstplan bestehende Verpflichtung zur Herrichtung des großen Saales und die fehlende Anordnung zur Säuberung der Kirche nach der Trauung am selben Tag hingewiesen. Die Beklagte hatte darauf erwidert (Schriftsatz vom 10. November 1988, S. 4/5), in der letzten Mitarbeiterbesprechung sei



auch der Trauungstermin vom 11. Mai 1988 besprochen worden; zu den Aufgaben der Klägerin gehöre die Säuberung der Kirche von den bei einer solchen Trauung gestreuten Blumen, und es sei nur um diese Tätigkeit gegangen, die allenfalls 30 Minuten in Anspruch nehme und von der Klägerin im Rahmen ihrer Arbeitszeit habe erledigt werden können. In der Berufungsbegründung hat die Beklagte nochmals darauf hingewiesen, daß das Reinigen der Kirche nach Trauungen nicht wie regelmäßig anfallende Arbeit im Dienstplan geregelt werden könne und die Klägerin in der letzten Mitarbeiterbesprechung auf die Trauung hingewiesen worden sei.

Die Klägerin hat sich danach in der Berufungsantwort nur noch darauf berufen, die Säuberung der Kirche von Blumen nach Trauungen gehöre nicht zu den in der Dienstanweisung aufgeführten Arbeiten, und bestritten, in der letzten Mitarbeiterbesprechung auf die anstehende Trauung hingewiesen worden zu sein. Nach dieser Einlassung bestand für das Berufungsgericht kein Anlaß, im Rahmen der nach § 286 Abs. 1 ZPO bestehenden Begründungspflicht noch auf die Frage einzugehen, ob für die Klägerin am 11. Mai 1988 eine Konfliktlage bestanden habe. Es konnte davon ausgehen, daß die Klägerin sich im Hinblick auf den substantiierten Vortrag der Beklagten auf die in der Berufungsbeantwortung vorgebrachten Einwendungen beschränkt habe. Diese hat es in den Entscheidungsgründen ausreichend berücksichtigt.

2. Die materiell-rechtliche Würdigung des vom Berufungsgericht nach dem Ergebnis der letzten mündlichen Verhandlung zur Abmah-



nung vom 16. Mai 1988 zu berücksichtigenden Sachverhalts läßt
keinen Rechtsfehler erkennen.

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Beckerle

Dr. Bobke-von Camen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)