

Aktenzeichen: 2 AZR 628/80

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 21. Oktober 1982

- 2 AZR 628/80 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 21. Mai 1980

Essen

- 6 (5) Ca 989/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 3. Oktober 1980

Düsseldorf

- 17 Sa 964/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kirchenautonomie und Meinungsfreiheit

Gesetz: GG Art. 140 i. Verb. m. WRV Art. 137 Abs. 3, Art. 5
Abs. 1 Meinungsfreiheit; ArbGG 1979 § 72; KSchG 1969
§ 1; ZPO § 522 Abs. 1, § 556 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Außerordentliche und vorsorglich ordentliche Kündigung eines in einem katholischen Krankenhaus beschäftigten Arztes wegen Äußerungen zum legalen Schwangerschaftsabbruch nach vorausgegangener unwirksamer ordentlicher Kündigung (Senatsurteil vom 21. Oktober 1982 - 2 AZR 591/80 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt); zulässige Anschlußrevision bei beschränkter Revisionszulassung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 628/80

17 Sa 964/80 Düsseldorf

Verkündet am
21. Oktober 1982

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Oktober 1982 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Mayr und Strümper für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten und die Anschlußrevision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Oktober 1980 - 17 Sa 964/80 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Revisionsverfahrens tragen der Kläger zu 1/5, die Beklagte zu 4/5.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1950 geborene Kläger war seit dem 1. Februar 1979 in dem St. Elisabeth-Krankenhaus in Essen, dessen Rechtsträger die Beklagte, eine kirchliche Stiftung, ist, als Assistenzarzt mit dem Ziel beschäftigt, sich zum Facharzt auszubilden. Er war zuletzt in der Unfall-Chirurgie gegen ein Monatsgehalt von 4.500,-- DM brutto eingesetzt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV).

Der von den Parteien unter dem 30. August 1978 abgeschlossene schriftliche Dienstvertrag bestimmte in § 2, daß für das Dienstverhältnis die "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes" (AVR) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung finden sollten. § 1 Abs. 1 AVR lautet:

"Die Pflichten der Dienstgemeinschaft sind durch den Auftrag bestimmt, den die Caritas als Lebens- und Wesensäußerung der Christen und der Kirche hat. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außer dem Dienst muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienste der Caritas übernommen haben. Es wird vorausgesetzt, daß sie den christlichen Grundsätzen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten Rechnung tragen."

Ferner ist in § 16 Abs. 1 AVR bestimmt:

"Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes i. S. von § 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."

Im Oktober 1979 wurde in der Wochenzeitschrift "Stern" Nr. 41/1979 unter dem von der Redaktion der Zeitschrift gewählten Titel "Ärzte gegen Ärztefunktionäre" ein Leserbrief

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

veröffentlicht, der von etwa 50 Personen, darunter dem Kläger und dem ebenfalls im Krankenhaus der Beklagten beschäftigten Assistenzarzt B , unterzeichnet wurde. Der Brief lautet:

"Wir wehren uns mit diesem Aufruf besonders gegen die Angriffe, die von klerikal-konservativer und standesärztlicher Seite gegen die Praxis des derzeitigen Paragraphen 218 geführt werden. So verglich Dr. Holzgartner, CSU-Funktionär und Vorstandsmitglied der bayrischen Ärztekammer, den legalen Schwangerschaftsabbruch mit den Massenmorden der Nazis in Auschwitz. Dr. Karsten Vilmar, Präsident der Bundesärztekammer, wollte sogar bestreiten, daß es in einem so reichen Staat wie der BRD eine Notwendigkeit zum Schwangerschaftsabbruch aus sozialer Notlage geben könne. Wir sehen unsere Position zum Abtreibungsparagraphen 218 nicht durch die inhumanen Äußerungen des Präsidenten der Bundesärztekammer vertreten und distanzieren uns von diesen und ähnlichen Versuchen, eine notwendige und sinnvolle Entwicklung zu hemmen. Wir kennen aus eigener beruflicher Praxis die zum Teil unlösbaren Schwierigkeiten von Frauen in unserem Land, die ungewollt schwanger geworden sind."

Die Unterzeichnung dieses Briefes nahm die Beklagte zum Anlaß, dem Kläger mit Schreiben vom 13. Februar 1980 fristgemäß zum 31. März 1980 zu kündigen.

Am 11. März 1980 wurde im dritten Fernsehprogramm des Westdeutschen Rundfunks ein Interview mit dem Kläger und seinem ebenfalls entlassenen Kollegen B ausgestrahlt. Zu Beginn des Interviews gab der Moderator der Sendung folgende Information:

"Wer von uns erinnert sich nicht an die stürmischen, oft leidenschaftlichen, manchmal auch polemischen Auseinandersetzungen, die der Liberalisierung des § 218 des Strafgesetzbuches vorausgingen. Viel ruhiger wurde es auch nach Inkrafttreten der neuen Gesetzesbestimmungen nicht. Höchste Gerichte mußten sich mit Einspruchsklagen befassen, und auch jetzt ist noch keine Ruhe eingekehrt.

Vor allem viele mit der katholischen Kirche und ihrer strengen Glaubens- und Sozialethik vom ungeborenen Leben verbundenen Institutionen tun sich weiterhin schwer, mit dem Gesetz zu leben.

Zwei Assistenzärzte am Elisabeth-Krankenhaus in Essen erhielten die Kündigung, weil sie ihre



- 4 -

Unterschrift unter einen Leserbrief gesetzt hatten. Die Autoren dieses Briefes, in einer deutschen Illustrierten veröffentlicht, wehrten sich gegen Vergleiche zwischen legalen Schwangerschaftsabbrüchen und den Massenmorden der Nationalsozialisten."

Alsdann wandte sich der Moderator an die beiden gekündigten Ärzte mit folgenden Worten:

"Ihre Unterschrift unter einen Leserbrief zum § 218 in der Zeitschrift "Stern" wurde ihnen am Elisabeth-Krankenhaus in Essen zum Verhängnis. Die beiden Assistenzärzte Hans-Josef B und Maximilian R sind zum 31. März entlassen.

Welche Konsequenzen ziehen Sie aus der Kündigung?"

Die Antwort des Klägers lautete:

"Die erste Konsequenz ist, eben nicht von der Position abzugehen. Der Position, die wir bezogen haben, den wir diesem im Leserbrief "Stern" im September 1979 unterschrieben haben und in dem wir uns auf die Position des § 218 bezogen haben und auch zu ihr stehen."

Dr. B erklärte:

"Ja, die zweite Konsequenz ist die, daß bei Vertreten gültiger Strafrechtsnormen natürlich Rechtsmittel eingelegt werden. Wir haben Kündigungsschutzklagen durch die ÖTV und den DGB einlegen lassen beim Arbeitsgericht. Der Güte Termin ist am Freitag."

Anschließend führte der Moderator aus:

"Die Verantwortlichen im katholischen Elisabeth-Krankenhaus erlaubten keine Filmaufnahmen und gaben bisher auch keine Stellungnahme ab. Kündigungsgrund ist der Leserbrief im "Stern" vom Oktober letzten Jahres mit 90 Unterschriften. Auch die beiden betroffenen Ärzte wehren sich darin besonders gegen einen Vergleich des legalen Schwangerschaftsabbruchs mit den Massenmorden der Nazis in Auschwitz und gegen kirchlich-konservative Angriffe gegen die Praxis des derzeitigen § 218. Die beiden Mediziner haben von ihrem Grundrecht der freien Meinungsäußerung Gebrauch gemacht. Das Elisabeth-Krankenhaus sieht darin eine schwerwiegende Verletzung

des Arbeitsvertrages, weil die Äußerung der kirchlichen Auffassung über die Tötung ungeborenen menschlichen Lebens diametral gegenüberstünde. Der späte Kündigungstermin, gerade im Elisabeth-Krankenhaus, bringt allerdings den Verdacht auf, daß der Kündigungsgrund nur ein Vorwand ist, um zwei gewerkschaftlich engagierte Ärzte, denen man deshalb die Kündigung vor einigen Monaten schon angedroht hatte, auf diese Weise endlich loszuwerden."

Hierauf hat die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 20. März 1980, ihm zugegangen am 26. März 1980, außerordentlich zum 31. März 1980, vorsorglich fristgerecht zum 30. Juni 1980 gekündigt.

Die vom Kläger gegen die ordentliche Kündigung vom 13. Februar 1980 erhobene, auf Feststellung ihrer Unwirksamkeit sowie Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses gerichtete Klage hatte in beiden Vorinstanzen Erfolg. Der erkennende Senat hat durch ein ebenfalls im Termin vom 21. Oktober 1982 verkündetes Urteil - 2 AZR 591/80 - die Revision der Beklagten zurückgewiesen.

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens sind die vom Kläger gegen die beiden im März 1980 ausgesprochenen Kündigungen erhobenen Klagen. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß diese Kündigungen rechtsunwirksam sind, und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe eines Jahresgehalts aufzulösen. Zur Begründung hat er vorgetragen:

Er habe sich keiner Vertragspflichtverletzung schuldig gemacht. Die Beklagte könne keinen Tendenzschutz in Anspruch nehmen. Auch sei ein Arzt kein Tendenzträger, da er nicht an der Glaubensverkündung teilnehme. Er habe sich nie für den Schwangerschaftsabbruch ausgesprochen, sondern dessen Straffreiheit unter den in § 218 a StGB bestimmten Voraussetzungen begrüßt und sich gegen die Diffamierung dieser gesetzlichen Regelung sowie die Gleichsetzung ihrer Befürworter mit NS-Massmördern gewandt. In dem Interview habe er nur deutlich gemacht, daß er wegen der ersten Kündigung seine Position nicht ändern werde, sondern die Streitfrage gerichtlich klären lassen wolle. Er habe den Rechtsstaat, den er verteidigt habe, anrufen wollen. Die deswegen ausgesprochenen Kündigungen seien sittenwidrig und stellten eine Bedrohung der Pressefreiheit dar.

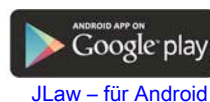


Der Kläger hat weiter geltend gemacht, der wirkliche Kündigungsgrund sei seine Mitgliedschaft in der ÖTV. Die Kündigung verstoße somit gegen das Grundrecht der Koalitionsfreiheit und der Meinungsfreiheit. Sie sei ferner deshalb rechtswirksam, weil die Beklagte nicht für die Errichtung einer Mitarbeitervertretung Sorge getragen habe, die dann vor der Kündigung hätte gehört werden müssen. Deshalb sei ihm auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten nicht mehr zuzumuten.

Die Beklagte hat Klageabweisung und hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung beantragt. Zur Begründung hat sie vorgetragen:

Der Kläger habe bereits mit der Unterzeichnung des Leserbriefs einen verhaltens- und möglicherweise auch einen personenbedingten Kündigungsgrund gesetzt. Der Verkündigungsauftrag der Kirche umfasse auch die Krankenfürsorge. In einem Krankenhaus in kirchlicher Trägerschaft übe der Kläger als Arzt seinen Dienst in Bindung an diesen Verkündigungsauftrag aus. Er habe deshalb die in seinem Dienstvertrag eingegangenen Loyalitätspflichten zu erfüllen. Hiergegen habe er mit der Unterzeichnung des Leserbriefs verstoßen, weil er damit öffentlich und gezielt gegen die ihm bekannte Haltung der katholischen Kirche zum Schwangerschaftsabbruch Stellung genommen habe, die zum Kern ihrer sittlich-ethischen und religiösen Grundsätze gehöre. Der Leserbrief enthalte eine eindeutige Befürwortung des Schwangerschaftsabbruchs. Diese Einstellung habe der Kläger später in dem Fernsehinterview noch verdeutlicht. Er habe sich dort eindeutig auch weiterhin zu der von ihm in dem Leserbrief zum Ausdruck gebrachten Einstellung zum Schwangerschaftsabbruch bekannt. Dies sei mit dem in Art. 140 GG gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirche nicht zu vereinbaren. Der Kläger könne sich auch nicht auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit berufen, da dieses durch die im kirchlichen Dienst bestehenden Loyalitätspflichten eingeschränkt sei.

Die Mitgliedschaft des Klägers in der ÖTV sei für die Kündigungen ohne Einfluß geblieben. Aus dem Fehlen einer Mitarbeitervertretung könnten ihr keine Nachteile erwachsen.



Die erneute Verletzung der Loyalitätspflichten in dem Fernsehinterview rechtfertigt somit eine außerordentliche, zumindest aber eine ordentliche Kündigung. In jedem Falle sei das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag des Klägers entsprochen, das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1980 aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung von 40.500,-- DM an den Kläger verurteilt.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil dahin abgeändert, daß die Beklagte eine Abfindung von 5.000,-- DM an den Kläger zu zahlen hat. Im übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage in vollem Umfang weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen. Er hat ferner unselbständige Anschlußrevision eingelegt mit dem Antrag, das arbeitsgerichtliche Urteil zum Ausspruch über die Abfindung wiederherzustellen. Die Beklagte beantragt, die Anschlußrevision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

A. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ohne reversible Rechtsfehler die außerordentliche Kündigung der Beklagten für rechtsunwirksam und ihre vorsorglich ausgesprochene ordentliche Kündigung für sozial ungerechtfertigt angesehen.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst davon ausgegangen, daß der Kläger durch die Unterzeichnung des Leserbriefs im "Stern" eine ihm gegenüber der Beklagten obliegende Loyalitätspflicht verletzt, dieses Verhalten jedoch nicht ausgereicht habe, die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 13. Februar 1980 sozial zu rechtfertigen. Diese Ansicht entspricht dem ebenfalls am 21. Oktober 1982 verkündeten Urteil des erkennenden Senats in dem Verfahren - 2 AZR 591/80 -. Da dieses Urteil zwischen denselben Parteien ergangen ist, beschränkt sich der

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



Senat darauf, die entscheidungserheblichen Gründe wie folgt zusammenzufassen und für die Anwendung des § 626 BGB zu ergänzen:

Auch auf die Arbeitsverhältnisse der im Dienst der Kirchen und ihrer Einrichtungen stehenden Arbeitnehmer findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Gleiches gilt auch - hinsichtlich der vorliegend ebenfalls zu beurteilenden außerordentlichen Kündigung der Beklagten - für die Anwendung des § 626 BGB (vgl. BAG 34, 195 = AP Nr. 7 zu Art. 140 GG, zu B II 1 der Gründe). Die Beklagte ist nach dem Stiftungszweck, der Organisation ihrer Verwaltung und der Verbindung zu den Amtsträgern der katholischen Kirche eine Einrichtung der katholischen Kirche, die unter die verfassungsrechtlich garantierte Kirchenautonomie fällt.

Der Kläger hat durch die Mitunterzeichnung des Leserbriefs im "Stern" eine ihm gegenüber der Beklagten obliegende Loyalitätspflicht verletzt. Hierfür kann dahingestellt bleiben, ob ein in einem kirchlichen Krankenhaus angestellter Arzt an der Verkündigung teilnimmt und deshalb generell auch in seinem privaten Bereich die wesentlichen Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre einhalten muß. Der Kläger war jedenfalls verpflichtet, nicht öffentlich gegen das von der katholischen Kirche vertretene absolute Verbot des Schwangerschaftsabbruchs Stellung zu nehmen. Durch die Auferlegung dieser Loyalitätspflicht wird er nicht in seinem Grundrecht auf freie Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG verletzt.

Ein solches Verhalten ist auch an sich geeignet, einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen oder einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Ob es jedoch auch gewichtig genug ist, im konkreten Fall die Kündigung sozial zu rechtfertigen oder einen wichtigen Grund zu bilden, ist im Rahmen der nach § 1 Abs. 2 KSchG und § 626 BGB gebotenen Interessenabwägung zu prüfen. Diese Prüfungskompetenz der staatlichen Gerichte ist durch das Selbstbestimmungsrecht der Kirche nicht ausgeschlossen. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Interessenabwägung läßt keinen revisiblen Rechtsfehler erkennen.



II. Das Landesarbeitsgericht hat weiter angenommen, auch die Äußerungen des Klägers in dem Fernsehinterview rechtfertigten weder eine außerordentliche noch eine ordentliche Kündigung. Hierzu hat es im wesentlichen ausgeführt:

Zwar habe der Kläger seinen in dem Leserbrief veröffentlichten Standpunkt und seine Einstellung zu § 218 StGB bekräftigt. Diese Erklärung stehe jedoch in unmittelbarem Zusammenhang mit der rechtsunwirksamen ersten Kündigung der Beklagten. Die Öffentlichkeit habe an dem Fall durch entsprechende Publikationen in den Massenmedien, jedenfalls im Essener Raum, ein erhebliches Interesse gehabt. Es sei deshalb nicht erstaunlich gewesen, daß das regionale Fernsehen kurz vor dem damals anstehenden Gütetermin die Zuschauer habe informieren wollen. Wenn der Kläger bei dieser Sachlage die Berechtigung der Kündigung in Frage gestellt und den von der Beklagten geltend gemachten Kündigungsgrund unter Wiederholung seiner "Position" in Abrede gestellt habe, so habe er insoweit in Wahrnehmung berechtigter Interessen gehandelt. Dem Rundfunk sei es darum gegangen, die sich aus der Auffassung der katholischen Kirche zum legalen Schwangerschaftsabbruch ergebenden Konfliktsituationen darzustellen. Der Kläger habe somit zwar erneut gegen seine Loyalitätspflichten gegenüber der Beklagten verstoßen. Dieser Verstoß sei jedoch durch Wahrnehmung berechtigter Interessen gerechtfertigt und scheide daher als kündigungsrechtlich relevanter Grund aus.

Selbst wenn man aber insoweit das Verhalten des Klägers als verhaltensbedingten Kündigungsgrund anerkennen würde, führe doch die Interessenabwägung zu der Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst sei. Zugunsten des Klägers sei zu berücksichtigen, daß die Beklagte eine unwirksame Kündigung erklärt und mit ihrem Ausspruch überdies vier Monate nach Erscheinen des Leserbriefs zugewartet habe. Dadurch habe sie selbst zu erkennen gegeben, daß sie dieses Verhalten des Klägers als nicht so schwerwiegend erachtet habe. Der Leserbrief habe sich nicht gegen die Beklagte oder die Kirche, sondern gegen zwei Ärztefunktionäre gerichtet, deren ebenfalls im



"Stern" geäußerte Auffassung zu § 218 StGB durch den Auschwitz-Vergleich von einem unparteiischen Leser nur als geschmacklos gewertet werden könne. Wenn sich der Kläger als einer von zahlreichen Unterzeichnern unter Verteidigung geltender Gesetze hiergegen gewandt habe, habe ihm dies auch dann nicht angelastet werden können, wenn er dadurch gleichzeitig gegenüber der Beklagten seine Loyalitätspflicht verletzt habe. Durch ihre zusätzlich nach langem Zuwarten erklärte Kündigung habe die Beklagte selbst den Streit in die Öffentlichkeit getragen. Nachdem sich die Massenmedien des Falles angenommen hätten, sei der Kläger zur Verteidigung seines Standpunktes aufgerufen gewesen. Bei dieser Sachlage hätte man von der Beklagten gegenüber dem Kläger größere Toleranz erwarten dürfen. Sie habe auch selbst nicht vorgetragen, daß durch das Interview der Betriebsfrieden gefährdet gewesen sei.

III. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Hauptbegründung des Landesarbeitsgerichts zugestimmt werden kann, der Kläger habe in Wahrnehmung berechtigter Interessen gehandelt, so daß seine Loyalitätspflichtverletzung nicht rechtswidrig sei und deshalb bereits keinen zur Kündigung geeigneten Grund abgeben könne. Denn in jedem Falle ist seine Hilfsbegründung revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, daß der Kläger in dem Fernsehinterview auch seine in der Mitunterzeichnung des Leserbriefs zum Ausdruck gebrachte Einstellung zum Schwangerschaftsabbruch bestätigt habe und ihm die gegensätzliche Einstellung der katholischen Kirche bekannt gewesen sei. Diese Feststellungen sind für den Senat bindend. Verfahrensrügen sind nicht erhoben.

2. Zutreffend hat das Berufungsgericht angenommen, daß der Kläger mit dieser öffentlichen Äußerung erneut objektiv gegen die ihm gegenüber der Beklagten obliegende Loyalitätspflicht verstoßen hat, die es ihm gebot, sich jeglicher öffentlichen Stellungnahme gegen die Auffassung der katholischen Kirche zum Schwangerschaftsabbruch zu enthalten.

3. Das Landesarbeitsgericht ist in seiner Hilfsbegründung davon ausgegangen, daß das Verhalten des Klägers geeignet ist,



einen Kündigungsgrund abzugeben. Deshalb kann das Revisionsgericht seine Wertung nur noch daraufhin überprüfen, ob es Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat. Dies gilt sowohl für die Anwendung des Rechtsbegriffs des wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB (vgl. BAG 24, 401 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB, zu III 1 der Gründe) wie auch für die Frage der Sozialwidrigkeit einer ordentlichen Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG (vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 und BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; seitdem ständige Rechtsprechung). Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs läßt die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts keine durchgreifenden Rechtsfehler erkennen. Die Ausführungen der Revision sind wesentlich von der unzutreffenden Grundansicht bestimmt, daß im Grunde keine individuelle Interessenabwägung stattfinden dürfe, sondern zumindest der wiederholte objektive Loyalitätsverstoß des Klägers die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar mache.

a) Das Berufungsgericht durfte zugunsten des Klägers entscheidend werten, daß der die erste Kündigung auslösende Leserbrief sich in erster Linie gegen überzogene Stellungnahmen der beiden Ärztefunktionäre richtete (vgl. Senatsurteil vom 21. Oktober 1982 - 2 AZR 591/80 -, zu B II 4 der Gründe), diese Kündigung auch sozialwidrig und der auslösende Faktor für das Zustandekommen des Fernsehinterviews und für die erneute Stellungnahme des Klägers zum Schwangerschaftsabbruch gewesen ist. Wenn der Kläger von seinem Recht Gebrauch machte, die Kündigung gerichtlich nachprüfen zu lassen, war es verständlich, daß er in dem Interview seinen Rechtsstandpunkt darlegte. Er hatte hier, im Gegensatz zur Mitunterzeichnung des Leserbriefs, einen konkreten, unmittelbar mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Anlaß, im Rahmen einer bereits anhängigen gerichtlichen Auseinandersetzung mit der Beklagten öffentlich seine Einstellung zum Schwangerschaftsabbruch zur Sprache zu bringen. Die Äußerung war nach ihrem im Tatbestand des Berufungsurteils wiedergegebenen und unstreitigen Inhalt maßvoll gehalten und enthielt keine zusätzlichen Ausführungen. Durch die Information



die der Moderator vor und nach der Äußerung der beiden Ärzte gab, waren die Zuschauer zudem auch von dem Anlaß für die Unterzeichnung des Leserbriefs, nämlich von den Äußerungen der ärztlichen Standesvertreter unterrichtet worden. Es konnte deshalb auch nicht der Eindruck entstehen, daß der Kläger generell die Massenmedien als Podium für Angriffe gegen die Auffassung der katholischen Kirche zum Schwangerschaftsabbruch nützen wolle.

b) Im Gegensatz zu den bisher vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fällen, in denen der Arbeitnehmer durch seinen Verstoß gegen kirchliche Grundnormen einen Dauerzustand schuf (nach katholischem Eherecht verbotene Eheschließung), stellt auch dieses Verhalten wiederum nur ein aus der Situation heraus zu erklärendes und auf diese beschränktes Fehlverhalten dar, das noch nicht die Befürchtung rechtfertigte, der Kläger werde seine Ansicht über den Schwangerschaftsabbruch weiterhin bei nächster Gelegenheit öffentlich vertreten. Wenn das Landesarbeitsgericht deshalb zu dem Ergebnis gelangt ist, daß aufgrund dieses Verhaltens die Glaubwürdigkeit der Beklagten bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht beeinträchtigt werde und deshalb weder ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung noch ein die vorsorglich ordentliche Kündigung der Beklagten sozial rechtfertigender Grund vorliege, so hält sich diese Würdigung im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz und ist deshalb revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

B. Auch die unselbständige Anschlußrevision des Klägers bleibt erfolglos.

I. Die Anschlußrevision ist zulässig.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision allerdings unmittelbar nur für die Beklagte zugelassen.

Die Beschränkung der Zulassung muß sich klar aus dem Berufungsurteil ergeben (BGHZ 48, 134). Im vorliegenden Fall enthält der verkündete Tenor des angefochtenen Urteils zwar keine Beschränkung der Zulassung. Das Landesarbeitsgericht hat aber im vorletzten Absatz der Entscheidungsgründe ausgeführt,

wegen rechtsgrundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache sei die Revision der Beklagten zuzulassen, und in der anschließenden Rechtsmittelbelehrung, die Bestandteil des Urteils ist (BAG 33, 63, 64 = AP Nr. 1 zu § 9 ArbGG 1979), nochmals darauf hingewiesen, daß die Beklagte gegen sein Urteil Revision einlegen könne. Damit hat es eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß die Revision nur für die Beklagte zugelassen worden sei. Dem steht der Wortlaut der Urteilsformel nicht entgegen, weil dieser nach Inhalt, Sinn und Zweck zusammen mit dem Urteil, insbesondere den Entscheidungsgründen, auszulegen und zu erläutern ist (BAG 2, 326 = AP Nr. 38 zu § 72 ArbGG 1953; Senatsurteil vom 21. Oktober 1982 - 2 AZR 579/80 - nicht veröffentlicht; BGHZ 48, 134).

Die Zulassung kann auch wirksam auf die Partei beschränkt werden, zu deren Nachteil das Berufungsgericht die Rechtsfrage entschieden hat, der nach seiner Ansicht grundsätzliche Bedeutung zukommt (BGHZ 7, 62; BGH NJW 1968, 1476).

2. Da die Beklagte die zugelassene Revision eingelegt hat, konnte der Kläger jedoch das Berufungsurteil im Wege der unselbständigen Anschlußrevision mit dem Ziel angreifen, das arbeitsgerichtliche Urteil zum Ausspruch über die Abfindung wiederherzustellen (§ 556 Abs. 1 ZPO).

Die Anschlußrevision braucht nicht sämtliche Voraussetzungen zu erfüllen, die das Gesetz für die Hauptrevision verlangt. Jedoch ist sie nur ein Antrag innerhalb der vom Revisionsführer eingelegten Hauptrevision. Wird deshalb die Revision nur für einen von mehreren selbständigen Klageansprüchen zugelassen, so kann durch unselbständige Anschlußrevision nicht die Entscheidung des Berufungsgerichts über einen der anderen Ansprüche zur Nachprüfung des Revisionsgerichts gestellt werden (BAG Urteil vom 19. Oktober 1982 - 4 AZR 303/82 -, zur Veröffentlichung bestimmt). Wohl hat aber eine Partei das Recht, sich innerhalb eines Anspruchs, der infolge Zulassung und Einlegung der Revision dem Revisionsgericht angefallen ist, dem Rechtsmittel des Gegners anzuschließen, falls auch er durch das Berufungsurteil beschwert ist (BGH NJW 1968, 1476; vgl. auch BGHZ 7, 62, 64 letzter Satz).



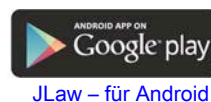
Ein solcher Tatbestand liegt hier hinsichtlich des Anspruchs auf Abfindung vor, den der Kläger im Umfang der Klageabweisung durch das Landesarbeitsgericht mit der Anschlußrevision weiterverfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision für die Beklagte ohne weitere inhaltliche Beschränkung zugelassen. Demgemäß ist durch die eingelegte Hauptrevision der Beklagten neben dem Feststellungsantrag auch der Antrag des Klägers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung einer Abfindung in der dem Kläger zugesprochenen Höhe angefallen. Der Kläger konnte sich somit innerhalb des Abfindungsanspruchs der Hauptrevision anschließen, um die Zuerkennung einer höheren Abfindung zu erreichen.

II. Die Anschlußrevision ist jedoch nicht begründet.

1. Das Berufungsgericht hat dem Kläger 5.000,-- DM zugesprochen. Zur Begründung hat es zunächst auf die mit 14 Monaten angegebene Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Alter des Klägers (30 Jahre) sowie darauf hingewiesen, daß er bereits kurze Zeit nach der Kündigung wieder eine neue Stelle als Assistenzarzt gefunden habe. Sodann ist es der Ansicht des Arbeitsgerichts entgegengetreten, die Abfindung müsse auf zehn Monatsgehälter festgesetzt werden, weil die Kündigungen als in höchstem Maße rechtswidrig anzusehen seien. Das Arbeitsgericht verkenne insoweit die Position der katholischen Kirche und ihre Einstellung zur Abtreibung. Stelle sich die Kündigung auch nach Abwägung aller Umstände als rechtswidrig dar, so sei doch zu berücksichtigen, daß der Kläger durch die von ihm eingenommene Haltung seine Loyalitätspflicht gegenüber der Beklagten verletzt habe. Es könne deshalb nicht von einer willkürlichen Überreaktion der Beklagten gesprochen werden, die eine entsprechend hohe Abfindung erforderlich mache.

2. Die von der Anschlußrevision gegen diese Würdigung erhobenen Rügen greifen nicht durch.

a) Die Festsetzung der Höhe der Abfindung steht im Ermessen des Gerichts der Tatsacheninstanz. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob Voraussetzungen und Grenzen des Ermessens beachtet sind (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG Urteil



vom 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP Nr. 68 zu § 626 BGB, zu III 3 der Gründe, mit weiteren Nachweisen).

b) Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes hält das angefochtene Urteil den Angriffen der Revision stand.

aa) Der Kläger weist allerdings an sich zutreffend darauf hin, daß das Arbeitsverhältnis rechtlich nicht 14 Monate, sondern 17 Monate, nämlich vom 1. Februar 1979 bis 30. Juni 1980 bestanden habe. Es ist jedoch nicht ersichtlich, daß eine Differenz von drei Monaten zu der vom Landesarbeitsgericht angenommenen Beschäftigungsdauer die Höhe der auf etwas über einem Monatsgehalt (4.500,-- DM) festgesetzten Abfindung beeinflußt haben könnte.

Mit der Rüge, das Landesarbeitsgericht hätte trotz des noch niedrigen Lebensalters des Klägers von 30 Jahren die Abfindung nicht innerhalb des "untersten Bereichs" festsetzen dürfen, zeigt die Anschlußrevision keinen Rechtsfehler auf, sondern versucht lediglich, in das Ermessen der Tatsacheninstanz einzugreifen.

bb) Zu Unrecht sieht der Kläger weiter einen Rechtsfehler darin, daß das Landesarbeitsgericht von einer Loyalitätspflichtverletzung ausgegangen sei, während es ihm bei der Entscheidung über die zweite Kündigung wegen seiner Erklärungen im Fernsehinterview Wahrnehmung berechtigter Interessen zuerkannt habe. Die Mitunterzeichnung des Leserbriefs habe es nicht berücksichtigen dürfen, da dieser Sachverhalt nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens sei. Diese Rügen greifen nicht durch.

Die Beklagte hat insbesondere die außerordentliche Kündigung, aber auch die zweite vorsorglich ordentliche Kündigung gerade darauf gestützt, daß es sich um einen Wiederholungsfall gehandelt habe. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb zu Recht auch das vorausgegangene Verhalten des Klägers gewürdigt. Die Gründe, die zur ersten Kündigung geführt hatten, waren somit auch wesentlich für die Beurteilung des weiteren Verhaltens des Klägers. Das Landesarbeitsgericht konnte deshalb die Mitunterzeichnung des Leserbriefs, in der es zutreffend einen



Loyalitätsverstoß gesehen hat, und ferner auch den Umstand berücksichtigen, daß der Kläger im Fernsehinterview jedenfalls objektiv gegen seine Loyalitätspflicht verstoßen hatte. Ob seine Ansicht richtig ist, dieses Verhalten sei durch Wahrnehmung berechtigter Interessen gerechtfertigt gewesen, kann deshalb auch für die Bemessung der Abfindung offenbleiben. Entscheidend ist, daß bereits aus diesen Gründen die Ansicht des Arbeitsgerichts, sämtliche Kündigungen seien in hohem Maße rechtswidrig gewesen, nicht aufrechtzuerhalten war.

cc) Erfolglos macht die Anschlußrevision weiter geltend, das Berufungsgericht hätte berücksichtigen müssen, daß die Beklagte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schuldhaft durch den Ausspruch einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung herbeigeführt habe. Die Revision hat keine näheren Umstände dargelegt, aufgrund deren ein schuldhaftes Handeln der Beklagten angenommen werden könnte. Solche sind auch nicht ersichtlich. Schließlich haben in beiden Fällen erst Interessenabwägungen zu der Annahme der Unwirksamkeit der Kündigungen geführt.

Die Ermessensentscheidung des Berufungsgerichts wird schließlich auch nicht deswegen fehlerhaft, weil es nicht ausdrücklich die ideellen Nachteile eines Arbeitsplatzwechsels erwähnt hat. Entgegen der Meinung der Revision ist an der vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Ansicht festzuhalten, daß das Berufungsgericht nicht alle Umstände anführen muß, die Gegenstand der Ermessensentscheidung gewesen sind (BAG 21, 221 = AP Nr. 19 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu 5 der Gründe). Dies entspricht der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur revisionsrechtlichen Nachprüfung von Ermessensentscheidungen (vgl. zur Überprüfung der tatrichterlichen Beweiswürdigung BAG 5, 221, 224 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung).

Hillebrecht - zugleich für
den durch Urlaub an der
Unterschrift verhinderten
Richter Dr. Weller

Triebfürst

Mayr

Strümper



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

