

31. Jan. 1956

10

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 1 KSchG.

Leitsätze:

1. Ein Arbeitgeber, der sich mit seinem Unternehmen einer achtbaren politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, wissenschaftlichen, künstlerischen oder ähnlichen Zweckbestimmung widmet, darf einem Arbeitnehmer fristgemäss kündigen, der sich zu dieser Zweckbestimmung nachhaltig in einer Weise in Widerspruch setzt, welche die betrieblichen Interessen berührt. Ein solcher Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Kündigungsschutz.
2. Dies gilt auch im Falle eines geschiedenen katholischen Arbeiters und Handwerkers in einem einer katholischen Kirchengemeinde gehörigen und von ihr geleiteten Krankenhaus, der sich entgegen dem Verbot des kanonischen Rechts zu Lebzeiten seiner ersten Ehefrau wieder verheiratet und ^{sich} dadurch aus der aktiven kirchlichen Gemeinschaft ausschliesst.

Aktenzeichen: 3 AZR 67/54

Urteil des BAG vom 31. Januar 1956 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 67/54
3 Sa 172/53 (Düsseldorf)

10

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 31. Januar 1956
gez. Mißler, Angest.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Urteil

In Sachen

- hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 1956 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Sinning und Dr. Klein für Recht erkannt :

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Januar 1954 (3 Sa 172/53) aufgehoben und das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 16. Juli 1953 (1 Ca 628/53) abgeändert. Der Kläger wird mit seiner Klage abgewiesen und verurteilt, die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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](#)

Tatbestand.

Der jetzt etwa 43-jährige Kläger war seit 1933 als Anstreicher im S der Beklagten beschäftigt. Er ist katholisch. Seine erste Ehe wurde im Jahre 1947 aus Alleinschuld der Frau geschieden. Im Jahre 1952 trat er zu der damals 18-jährigen im gleichen Krankenhaus tätigen evangelischen Hausgehilfin E in nähere Beziehungen und schwängerte sie. Am 15. Mai 1953 wurde er mit ihr standesamtlich getraut. Etwa zwei Wochen später sagte Pfarrer S als Vorsteher des Kirchenvorstandes zum Kläger, dieser könne nicht mehr in seiner Stellung bleiben, weil er sich gegen die Gesetze der katholischen Kirche vergangen habe. Der Kläger widersprach. Daraufhin wurde ihm durch Schreiben der Beklagten vom 1. Juni 1953 wegen "sittenwidrigen Verhaltens" zum 1. August 1953 gekündigt.

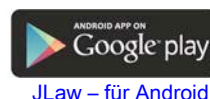
Der Kläger hat auf Feststellung geklagt, dass sein Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen mit der Maßgabe, dass es auf den Hilfsantrag der Beklagten das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 1953 aufgelöst und die Beklagte verurteilt hat, an den Kläger 2500.-DM Abfindung zu zahlen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe.

Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, dass die Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt sei, weil insbesondere weder der voreheliche Geschlechtsverkehr des Klägers mit der minderjährigen Hausangestellten noch die spätere Eheschliessung einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstünden. Diese Auffassung lässt sich rechtlich nicht halten.

- 1.) Bereits der erste Grund, also der Geschlechtsverkehr des



Klägers mit der minderjährigen Hausangestellten, hätte an sich für eine ordentliche befristete Kündigung ausgereicht. Denn zu einer befristeten Kündigung ist kein "wichtiger Grund" im Sinne von § 626 BGB erforderlich, sondern ein "triftiger Grund" zureichend, d.h. ein solcher, der einen verständig urteilenden Arbeitgeber bei Abwägung aller Umstände, insbesondere der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes, zur Kündigung bestimmen kann (BAG 1, 99 [101]; 1, 117 [119/120]). Ein solcher Grund, demgegenüber der nach § 1 KSchG gewährte Bestandsschutz des Arbeitsplatzes versagt, war hier gegeben. Ein ausserehelicher Geschlechtsverkehr zwischen einer 18-jährigen Hausangestellten und einem doppelt so alten Arbeiter des gleichen Betriebes kann, zumal wenn er nicht ohne Folgen geblieben und in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist, von einem vernünftigen Arbeitgeber, der weder besonders strenge noch besonders laxe sittliche Auffassungen hat, als anstößig und die betrieblichen Interessen berührend empfunden werden, gleichgültig, ob der Verkehr selbst in den Räumen des Betriebes stattfand oder nicht. Ob ausserehelicher Geschlechtsverkehr schlechthin unter Beachtung arbeitsrechtlicher Gesichtspunkte unsittlich ist, braucht nicht entschieden zu werden. Hier ist auf jeden Fall auch zu beachten, dass es sich um zwei Arbeitnehmer eines nach christlichen Grundsätzen geleiteten Krankenhauses einer katholischen Kirchengemeinde handelt, die ihrerseits in dieser Beziehung auf jeden Fall strengere Anforderungen als etwa ein rein wirtschaftliches Unternehmen stellen darf und auch stellen muss, wenn der religiös-kirchliche Charakter der Anstalt gewahrt bleiben soll. Selbst wenn aus dem Verkehr ein Kind erwächst und eine solche nachträgliche Eheschließung erfolgt, die die katholische Kirche anerkennt, so lässt das jenen für die Beklagte ihrem ganzen Wesen nach bedeutsamen Gesichtspunkt nicht ohne weiteres zurücktreten. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber bei der Beurteilung des ausserehelichen Geschlechtsverkehrs des Klägers den besonderen Charakter



des Krankenhauses, auf den in anderem Zusammenhang noch einzugehen ist, nicht genügend gewürdigt.

Der Kläger hat nun allerdings behauptet, der Pfarrer habe von ihm verlangt, er solle für das Kind bezahlen, dürfe aber das Mädchen nicht heiraten. Darin könnte unter Umständen eine Verzeihung des außerehelichen Geschlechtsverkehrs und damit ein Verzicht auf diesen Kündigungsgrund oder auch eine Verwirkung des Kündigungsrechts erblickt werden. Indessen kann dies alles dahingestellt bleiben, da die Kündigung auf jeden Fall aus einem anderen Grunde gerechtfertigt ist.

2.) Die Beklagte dürfte unter den besonderen Umständen des Falles dem Kläger auch deswegen kündigen, weil er durch seine Wiederverheiratung seine Stellung als Mitglied der katholischen Kirche einschneidend berührt hat. Die neue Ehe des Klägers ist nämlich nach katholischer Auffassung ungültig. Sie ist es nicht etwa deshalb, weil die jetzige Ehefrau des Klägers evangelisch ist. Denn es werden von der katholischen Kirche auch Ehen eingesegnet, bei denen der eine Teil einem anderen christlichen Bekenntnis angehört. Vielmehr sehen die Kirche und das in ihren Glaubenslehren wurzelnde kanonische Recht die neue Ehe des Klägers als ungültig an, weil sie die Scheidung seiner früheren Ehe nicht anerkennen. Nach ihrer Auffassung ist die Ehe ein Sakrament und kann, nachdem sie auch körperlich vollzogen ist, nur durch den Tod eines Ehegatten, aber nicht zu seinen Lebzeiten aufgelöst werden. Davon gestattet die katholische Lehre, vom Fall der Nichtigkeit der Ehe abgesehen, keine Ausnahme. Sie kennt nur die sogenannte Trennung von Tisch und Bett, die aber die Ehe dem Bande nach bis zum Tode eines Ehegatten bestehen lässt. Geht ein von einem weltlichen Gericht geschiedener Katholik wie der Kläger trotzdem eine neue Ehe ein, so schliesst er sich nach der kirchlichen Lehre damit von selbst und ohne weiteres aus der aktiven kirchlichen Gemeinschaft aus, indem er u.a. die Befähigung zur Ausübung jeglicher kirchlichen Rechte und Dienste verliert.



Nach bürgerlichem Recht hingegen kann eine Ehe aus bestimmten Gründen geschieden werden, u.a. wenn ein Ehegatte sie gebrochen hat, und ein geschiedener Ehegatte ist dann grundsätzlich nicht gehindert, eine neue Ehe einzugehen. Schliesst er wie der Kläger bürgerlichrechtlich eine neue Ehe, um ein erwartetes Kind ehelich werden zu lassen, dann wird dieses Verhalten von grossen Teilen der Bevölkerung gebilligt. Dies meinte auch das erstinstanzliche Urteil im vorliegenden Fall, indem es sagte, der Kläger habe sich "als treu und anständig erwiesen".

Bei einem solchen Gegensatz der Auffassungen mag sich der Kläger in einem Gewissenskonflikt befunden haben, als er vor der Frage stand, ob er die werdende Mutter eines von ihm gezeugten Kindes heiraten solle. Mit Recht meint das angefochtene Urteil hierzu, dass es nicht die Aufgabe der Gerichte sein könne, über die beiden gegensätzlichen Auffassungen moralisch zu urteilen und einer von ihnen den Vorzug zu geben. Es muss aber auch in diesem Zusammenhang wieder, und gerade bei rein arbeitsrechtlicher Betrachtung, berücksichtigt werden, dass es sich bei dem S.

nicht um ein weltliches Krankenhaus handelt, in dem die Krankenpflege nach allgemein humanitären Grundsätzen betrieben wird, sondern um eine konfessionelle Anstalt von besonderer Prägung. Diese beruht darauf, und kommt u.a. darin zum Ausdruck, dass die Anstalt im Eigentum einer katholischen Kirchengemeinde steht und von ihr auch geleitet wird, und dass das eigentliche Pflegepersonal sich aus Ordensschwestern zusammensetzt. Diese Umstände bestimmen den Charakter der Anstalt: es ist der der Caritas im Sinne der katholischen Kirche. Das S. ist eine Erscheinungsform der der katholischen Kirche eigentümlichen Betätigung im Dienste am Nächsten. Daran ändert sich dadurch nichts, dass die Anstalt nicht nur katholische, sondern auch andersgläubige und religiös indifferente Patienten aufnimmt, was durchaus im Sinne des Caritasgedankens liegt. Es ändert sich hieran ebenfalls nichts dadurch, dass das Krankenhaus nichtkatholische Arbeitnehmer

- 6 -

beschäftigt, soweit es dies aus praktischen Gründen für notwendig und mit seiner Eigenart für vereinbar hält. An die Tendenz der Anstalt war der Kläger, obwohl er als Handwerker und nicht im Hause wohnender Arbeitnehmer an der eigentlichen Aufgabe der Krankenpflege nicht unmittelbar teilnahm, in doppelter Hinsicht gebunden. Er war es einmal dadurch, dass er sich zum katholischen Glauben bekennt, und zum anderen dadurch, dass er seit 20 Jahren in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand. Unter diesen Umständen hätte er das Arbeitsverhältnis von sich aus lösen sollen, als er sich, obwohl er Katholik ist, bei Lebzeiten seiner ersten Ehefrau zu einer neuen Ehe entschloss. Denn er hätte einsehen müssen, dass die Beklagte ihre ihm bekannte Auffassung über die Ehe, die zum Fundament ihrer Glaubenslehre gehört, nicht um seineswillen aufgeben konnte, wenn sie sich selbst treu bleiben wollte. Sofern er sich nach dieser Auffassung nicht richten wollte, durfte er ihr doch nicht die Achtung versagen, die ihr als einer von sittlichen Grundsätzen ausgehenden und folgerichtig durch die Jahrhunderte bewahrten Anschauung zukommt. Nachdem er jedoch nicht von sich aus gekündigt hat, obwohl es ihm nahegelegt worden war, muss er sich damit abfinden, dass die Beklagte sich ihrerseits von ihm trennte. Denn es wäre von der Beklagten zu viel verlangt, wenn man sie dazu zwingen wollte, bei sich das Arbeitsverhältnis eines katholischen Arbeitnehmers zu bejahen, der aus der aktiven Gemeinschaft der katholischen Kirche ausgeschlossen ist. Mit der Kündigung wird dem Kläger nichts Besonders zugemutet. Vielmehr darf jeder Arbeitgeber, der sich mit seinem Unternehmen einer achtbaren Tendenz widmet - es braucht nicht wie hier eine konfessionelle, sondern kann auch eine politische, gewerkschaftliche, wissenschaftliche, karitative, künstlerische oder andere sein - einem Arbeitnehmer fristgemäss kündigen, der dieser Tendenz nachhaltig zuwiderhandelt in einer Weise, die die betrieblichen Interessen

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

- 7 -



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



berührt. Einer solchen berechtigten Kündigung hat sich aber der Kläger durch seine Wiederverheiratung ausgesetzt. Seine Entlassung war nicht sozial ungerechtfertigt, weil sie durch in seinem Verhalten und in seiner Person liegende Gründe (Wiederverheiratung, durch die er sich aus der aktiven kirchlichen Gemeinschaft ausschloß) sowie durch betriebliche Erfordernisse (Wahrung des Charakters der Anstalt) bedingt war (§ 1 Abs. 2 KSchG).

Ist hiernach die befristete Entlassung des Klägers sozialrechtlich nicht zu beanstanden, so muss dem Kläger aus ähnlichen Erwägungen auch der besondere Schutz versagt werden, den Art. 6 Abs. 1 GG der Ehe und Familie gewähren will. In ihrem Bestand wird die neue Ehe des Klägers durch seine Entlassung nicht berührt. Bezüglich ihres Wirkungsbereiches, insbesondere im Hauswesen, müsste der Kläger allerdings etwaige Einschränkungen hinnehmen. Denn jedenfalls bedürfen auch die Rechte anderer des Schutzes, hier das Recht der Beklagten auf ungestörte Krankenpflege in ihrem Sinne (vgl. Art. 4 Abs. 2 GG).

Die Beklagte hat dem Kläger übrigens nicht nur die ihm zustehende 14-tägige, sondern eine zweimonatige Kündigungsfrist eingeräumt und sich ausserdem um seine anderweite Unterbringung bemüht. Dies trägt dazu bei, der Entlassung des Klägers auch nur den Anschein einer Sozial- oder gar Verfassungswidrigkeit zu nehmen. Daran ändert die Tatsache nichts, dass die Beklagte von ihrem kirchlichen Standpunkt aus im Kündigungsschreiben ein "sittenwidriges Verhalten" des Klägers als Kündigungsgrund angegeben hat, wenngleich eine solche den Kläger besonders kränkende Formel besser vermieden worden wäre.

Das angefochtene Urteil ist mit seinen Ausführungen darüber, dass es bei einem ausserdienstlichen Verhalten des Klägers grundsätzlich nur auf das bürgerliche Recht, nicht aber auf die kirchlichen Anschauungen ankomme, der wirklichen Interessenlage nicht gerecht geworden. Es hat die schutzwürdigen Belange der Beklagten wiederum nicht richtig und nicht erschöpfend gewürdigt und insbesondere verkannt, daß die Tendenz, die dem Krankenhaus der Beklagten zu Grunde liegt, in erheblichem Umfang auch das Arbeitsverhältnis des



Klägers erfasst hat.

Deshalb muss das angefochtene Urteil aufgehoben werden. Da nach dem feststehenden Sachverhalt für eine andere Entscheidung als die Abweisung der Klage kein Raum bleibt, hatte der Senat gemäss § 565 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO selbst zu entscheiden.

gez. Dr. Müller Dr. Simons Schilgen
Dr. Sinning Dr. Klein

