

Aktenzeichen: 4 AZR 506/80

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 27. April 1983
- 4 AZR 506/80 -

I. Arbeitsgericht Rheine Urteil vom 30. November 1979
- 2 Ca 574/79 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm Urteil vom 14. August 1980
- 9 Sa 130/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Entgeltzahlungspflicht bei kirchlicher Eheschließung

Gesetz: BGB § 616, §§ 315, 1588; TVG § 1; Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Westfalen vom 20. Mai 1978 (LohnTV BeklIndustrie Westf.) § 6; EheG §§ 11, 13; GG Art. 3, 4, 140; PStG § 67

- Leitsätze:
1. Zu den subjektiven Leistungshindernissen im Sinne des § 616 Abs. 1 BGB kann auch die Erfüllung religiöser Pflichten gehören.
 2. Unter "eigener Eheschließung" (§ 6 LohnTV BeklIndustrie Westf.) ist sowohl die bürgerliche Eheschließung vor dem Standesbeamten als auch die kirchliche Eheschließung zu verstehen.
 3. Der Arbeitnehmer hat nach § 315 BGB ein Wahlrecht, ob er die ihm nach der Tarifnorm zustehenden zwei bezahlten arbeitsfreien Tage aus Anlaß seiner bürgerlichen oder kirchlichen Eheschließung oder je einen Tag zu jedem der beiden Anlässe nimmt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 506/80

9 Sa 130/80 Hamm

Verkündet am
27. April 1983

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bermel und Koerner für Recht erkannt:

Auf die Anschlußrevision der Klägerin zu 3) werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. August 1980 - 9 Sa 130/80 - und des Arbeitsgerichts Rheine vom 30. November 1979 - 2 Ca 574/79 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt,

- an die Klägerin zu 1) 92,88 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen aus dem entsprechenden Nettobetrag seit dem 27. Juni 1979,
- an die Klägerin zu 2) 85,76 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen aus dem entsprechenden Nettobetrag seit dem 27. Juni 1979 und
- an die Klägerin zu 3) 120,32 DM brutto zu zahlen.

Die Revision der Beklagten wird zurückgewiesen.

Die Kosten des arbeitsgerichtlichen Rechtszuges tragen zu 1/4 die Klägerin zu 1) und zu 3/4 die Beklagte. Die Kosten der beiden Rechtsmittelinstanzen trägt die Beklagte.

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

- 3 -



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



Tatbestand:

Die der Gewerkschaft Textil-Bekleidung angehörigen Klägerinnen sind katholisch und stehen als Näherinnen in den Diensten der Beklagten, die Mitglied des Verbandes der Bekleidungsindustrie für Westfalen ist. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin zu 1) wurde im Jahre 1976 begründet, das der Klägerin zu 2) im Jahre 1970 und das der Klägerin zu 3) am 12. März 1979. Die Klägerin zu 1) erhielt zuletzt einen Stundenlohn von 11,61 DM brutto, die Klägerin zu 2) von 10,72 DM brutto und die Klägerin zu 3) von 7,52 DM brutto. Vor ihrem Eintritt in die Dienste der Beklagten war die Klägerin zu 3) an anderer Stelle im Haushalt beschäftigt.

Die standesamtliche Eheschließung der Klägerin zu 1) fand am 12. Februar 1977 statt, ihre kirchliche Eheschließung am 25. Mai 1979. Neben fünf Tagen unbezahlten Urlaubs gewährte die Beklagte der Klägerin zu 1) aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließung einen bezahlten freien Tag. Die standesamtliche Eheschließung der Klägerin zu 2) fand am 12. Juli 1978, ihre kirchliche Eheschließung am 26. April 1979 statt. Auch ihr gewährte die Beklagte aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließung einen bezahlten freien Tag. Bei der gleichen Gelegenheit erhielt die Klägerin zu 2) einen weiteren freien Tag, weil sie damals ihren eigenen Hausstand begründet hat. Die Klägerin zu 3) hatte schon vor ihrem Eintritt in die Dienste der Beklagten standesamtlich geheiratet. Da auch sie aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließung einen eigenen Hausstand begründete, gewährte ihr die Beklagte deswegen einen Tag bezahlte Arbeitsfreistellung. Alle drei Klägerinnen wurden nach katholischem Ritus getraut.



Mit der am 27. Juni 1979 erhobenen Klage haben die Klägerinnen die Beklagte auf bezahlte Arbeitsfreistellung für zwei Tage aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließung unter Anrechnung der bereits gewährten Freistellung in Anspruch genommen und hilfsweise entsprechende Barabgeltung verlangt. Im einzelnen haben die Klägerinnen zu 1) und 3) jeweils die Gewährung zweier bezahlter arbeitsfreier Tage und die Klägerin zu 2) die Gewährung eines bezahlten arbeitsfreien Tages verlangt. Die Klägerinnen haben vorgetragen, ihr Klagebegehren rechtfertige sich aus dem Lohn tariffvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Westfalen vom 20. Mai 1978. Wenn darin bezahlte Freistellung von der Arbeit für zwei Tage aus Anlaß der "eigenen Eheschließung" vorgesehen sei, so erstrecke sich diese Tarifnorm nicht nur auf die standesamtliche Eheschließung, sondern auch auf die kirchliche Eheschließung, der ohnehin bei ihnen und zumindest bei der katholischen Bevölkerung die größere Bedeutung zukomme. Jede andere Tarifauslegung verstoße gegen Art. 4 GG. Unbeachtlich sei auch, ob und in welchem Umfang ihnen aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließung zugleich Arbeitsfreistellung wegen der Begründung eines eigenen Hausstandes gewährt worden sei, denn darauf bestehe ein gesonderter tariflicher Anspruch. Demgemäß haben die Klägerinnen beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

- a) an die Klägerin zu 1) 185,76 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 27. Juni 1979 zu zahlen,
- b) an die Klägerin zu 2) 85,76 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 27. Juni 1979 zu zahlen,



- 5 -

- c) die Klägerin zu 3) für zwei Arbeitstage unter Fortzahlung ihrer Vergütung von der Arbeit freizustellen, hilfsweise an sie 120,32 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Einen tariflichen Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung gebe es nur für die standesamtliche Eheschließung. Von den Tarifvertragsparteien in Bezug genommen worden seien nur die entsprechenden Bestimmungen des staatlichen Eherechts, während religiös-kirchliche Handlungen zum staatlichen und tariflichen Recht keinerlei Beziehung hätten. Bei Befolgung der Rechtsauffassung der Klägerinnen sei die Tarifnorm zudem auch nicht praktikabel. Insbesondere könne ihr kein Rechtsnachteil daraus entstehen, daß ohne tarifrechtliche Verpflichtung ihr Betriebsleiter den Klägerinnen zu 1) und 2) nicht bei der standesamtlichen, sondern aus Anlaß der kirchlichen Eheschließung beschränkte bezahlte Arbeitsfreistellung gewährt habe. Etwaige Ansprüche der Klägerinnen zu 1) und 2) seien überdies erloschen. Bei der Klägerin zu 3) sei niemals ein tariflicher Anspruch entstanden.

Das Arbeitsgericht hat nach den Anträgen der Klägerinnen zu 1) und 2) sowie nach dem Hilfsantrag der Klägerin zu 3) erkannt, deren Hauptantrag abgewiesen und die Berufung zugelassen. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin zu 1), da sie aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließung unstreitig bereits einen arbeitsfreien Tag erhalten hatte, die Klage auf 92,88 DM brutto ermäßigt. Weiter haben die Klägerinnen zu 1) und 2) in der Berufungsinstanz klargestellt, daß sie

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



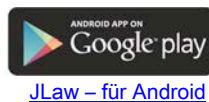
[JLaw – für iOS](#)

Zinsen nur von den den jeweiligen Bruttobeträgen entsprechenden Nettobeträgen beanspruchen. Das Landesarbeitsgericht hat unter teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Beklagte verurteilt, an die Klägerin zu 1) 92,88 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen aus dem entsprechenden Nettobetrag seit dem 27. Juni 1979 und an die Klägerin zu 3) 60,31 DM brutto zu zahlen. Die weitergehende Klageforderung der Klägerin zu 3) hat das Landesarbeitsgericht abgewiesen und bezüglich der Forderung der Klägerin zu 2) die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte, soweit sie durch das berufsgerichtliche Urteil beschwert ist, ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin zu 3) beansprucht mit ihrer Anschlußrevision den ihr vom Landesarbeitsgericht versagten Betrag von 60,31 DM brutto für einen zweiten bezahlten arbeitsfreien Tag. Beide Parteien beantragen jeweils die Zurückweisung der gegnerischen Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Den drei Klägerinnen stehen die ihnen vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Geldbeträge als Arbeitsentgelt für von der Beklagten aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließungen zu gewährende freie Tage zu. Darüber hinaus steht der Klägerin zu 3) noch ein weiterer Betrag von 60,31 DM brutto zu, da ihre Anschlußrevision begründet ist. Demgemäß hat der Senat den Tenor des Urteils neu-



- 7 -

gefaßt und dabei auch berücksichtigt, daß die Klägerin zu 1) in der Berufungsinstanz ihre Klageforderung um die Hälfte ermäßigt hat, weswegen im Hinblick auf ihre weitergehende Klageforderung das arbeitsgerichtliche Urteil wirkungslos ist (§ 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO).

Entgegen der Meinung der Beklagten kommt für das Klagebegehren als gesetzliche Anspruchsgrundlage § 616 Abs. 1 BGB in Betracht. Zu den dort geregelten in der Sphäre des Arbeitnehmers liegenden subjektiven Leistungshindernissen gehört auch die Erfüllung vorrangiger religiöser Pflichten (vgl. Soergel/Siebert/Wlotzke/Volze, BGB, 10. Aufl., § 616 Rz 8; Staudinger/Nipperdey/Mohnen, BGB, 11. Aufl., § 616 Rz 10 - 11). Das bestätigt auch die Regelung des § 618 Abs. 2 BGB. § 616 Abs. 1 BGB enthält jedoch dispositives Recht, so daß die Geltung dieser Gesetzesnorm tarifvertraglich abbedungen und modifiziert werden kann (vgl. die Urteile des Senats vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 134/80 - und 25. August 1982 - 4 AZR 1064/79 - sowie - 4 AZR 1147/79 -, sämtlich zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Von dieser rechtlichen Möglichkeit haben die Tarifvertragsparteien vorliegend Gebrauch gemacht.

Aufgrund der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Organisationszugehörigkeit der drei Klägerinnen und der Beklagten gilt zwischen den Parteien unmittelbar und zwingend gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG der Lohn tariffvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in Westfalen vom 20. Mai 1978, der am 1. Mai 1978 in Kraft getreten ist (§ 9 Abs. 1 Satz 1 LohnTV BeklIndustrie Westf.). In § 6 Ziff. 1 Abschn. 1.1

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dieses Tarifvertrages wird im einzelnen bestimmt:

Jeder Arbeitnehmer hat unter Fortzahlung seines persönlichen Durchschnittsverdienstes Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er diese wegen folgender Ereignisse versäumt:

- a) bei eigener Eheschließung für 2 Tage
- b) bei eigener Silberhochzeit für 1 Tag
- c) bei Eheschließung von Kindern und Geschwistern für 1 Tag
- d) beim Tod des Ehegatten für 2 Tage
- e) bei Todesfällen in der Hausgemeinschaft - Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kindern und Geschwistern - für 1 Tag
- f) für Teilnahme an der Beerdigung der unter d) und e) genannten Familienangehörigen für 1 Tag
- g) bei Niederkunft der Ehefrau für 2 Tage
- h) beim Umzug mit eigener Wohnungseinrichtung sowie bei Gründung eines eigenen Hausstandes im Zusammenhang mit der Eheschließung, sofern das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist, jedoch höchstens einmal im Jahr für 1 Tag
- i) bei Arbeitsjubiläen nach 25, 40 und 50 Jahren Betriebszugehörigkeit für jeweils 1 Tag.

Diese den Rechtsbereich des § 616 Abs. 1 BGB im Sinne einer Konkretisierung derjenigen Fälle, in



denen eine Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitsfreistellung bestehen soll, modifizierende und erschöpfend regelnde Tarifnorm ist am 1. August 1978 in Kraft getreten (§ 9 Abs. 1 Satz 2 LohnTV BeklIndustrie Westf.). Die zuvor geltende entsprechende Tarifnorm war wortgleich, gewährte jedoch im Gegensatz zur vorliegenden Fassung bei der eigenen Eheschließung dem Arbeitnehmer nur einen freien Tag.

Rechtsfehlerfrei nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß die Tarifvertragsparteien in § 6 Ziff. 1 Abschn. 1.1 unter der "eigenen Eheschließung" sowohl die bürgerliche Eheschließung vor dem Standesbeamten als auch die kirchliche Eheschließung des Arbeitnehmers verstehen. Mit Recht leitet das Landesarbeitsgericht diese Rechtsfolge aus dem Tarifwortlaut, dem Sinn und Zweck der Tarifnorm sowie dem tariflichen Gesamtzusammenhang her. Wenn die Tarifvertragsparteien von der "eigenen Eheschließung" des Arbeitnehmers sprechen, knüpfen sie damit ersichtlich zunächst an § 11 Abs. 1 sowie § 13 des Ehegesetzes an, wonach in der Bundesrepublik Deutschland eine bürgerliche Ehe nur wirksam zustandekommt, wenn die Eheschließung vor einem Standesbeamten stattgefunden hat und die Verlobten vor diesem persönlich und bei gleichzeitiger Anwesenheit erklären, die Ehe miteinander eingehen zu wollen, wobei es sich, wie die Beklagte insoweit zutreffend ausführt, um zwingendes staatliches Recht handelt (vgl. § 67 und § 67 a PStG). Für diese Auslegung der Tarifnorm spricht neben ihrem eindeutigen Wortlaut auch der rechtliche Gesichtspunkt, daß dann, wenn die Tarifvertragsparteien in einer Rechtsnorm Begriffe verwenden, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten In-



halt haben, diese Begriffe nach dem Willen der Tarifvertragsparteien von ihnen in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung angewendet werden sollen, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag selbst etwas anderes ergibt (vgl. das Urteil des Senats vom 20. April 1983 - 4 AZR 375/80 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt, mit weiteren Nachweisen).

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, gebieten es die zuvor dargelegten Rechtsgrundsätze zugleich, die Tarifnorm auch auf die kirchliche Eheschließung des Arbeitnehmers anzuwenden. Die Eheschließung ist nämlich nicht nur eine Institution des staatlichen Rechts, sondern gleichermaßen eine solche des Kirchenrechts bzw. eine Äußerung des kirchlichen Lebens und der Religionsausübung. Wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, gilt das insbesondere für die von den Klägerinnen gewählte Eheschließung nach der Lehre, dem Ritus und dem Recht der katholischen Kirche. Nach katholischem Kirchen- und Sakramentsverständnis und den entsprechenden Bestimmungen des Kanonischen Rechts (C. 1094 ff. des Codex Juris Canonici bish. Fassg.) kommt nämlich in aller Regel eine gültige Ehe nur bei Einhaltung der kanonisch vorgeschriebenen Form zustande, d.h. wenn der Austausch der Ehemillenserklärungen vor dem Pfarrer und wenigstens zwei Zeugen erklärt wird (vgl. Eichmann/Mörsdorf, Lehrbuch des Kirchenrechts, 11. Aufl., § 148 II 1 S. 243; Retzbach/Vetter, Das Recht der Katholischen Kirche, 5. Aufl., § 90 A I S. 238 und J. Wenner in Lexikon für Theologie und Kirche, 2. Aufl., Band 3 S. 691 ff.). Hierauf nehmen die Tarifvertragsparteien Bedacht. Dabei kann zusätzlich be-



rücksichtigt werden, daß von einer großen Zahl von Bürgern der kirchlichen Eheschließung große Bedeutung beigemessen wird, weswegen verbreitet, wie die Klägerinnen im einzelnen dargelegt haben, die häuslichen Feierlichkeiten mit der kirchlichen Eheschließung verbunden werden. Abgesehen davon sprechen die Tarifvertragsparteien in § 6 Ziff. 1 Abschn. 1.1 LohnTV BeklIndustrie Westf. nur von der "eigenen Eheschließung" und nicht etwa von der "standesamtlichen Eheschließung", wie es in anderen Tarifwerken der Fall ist. Nachdem vorliegend die Tarifvertragsparteien eine derartige Beschränkung nicht vorgenommen haben, muß angenommen werden, daß sie den Anspruch auf zwei Tage bezahlter Arbeitsfreistellung nicht nur bei der bürgerlichen, sondern auch bei der kirchlichen Eheschließung des Arbeitnehmers haben gewähren wollen.

Damit steht, wie das Landesarbeitsgericht weiter richtig erkannt hat, im Einzelfalle dem tarifunterworfenen Arbeitnehmer ein dreifach modifiziertes Wahlrecht zu, von dem er unter Berücksichtigung des Rechtsgrundsatzes des § 315 Abs. 1 BGB Gebrauch machen kann. Einmal kann er die beiden tariflich vorgesehenen bezahlten arbeitsfreien Tage aus Anlaß seiner bürgerlichen Eheschließung nehmen, womit der tarifliche Anspruch auch dem kirchlich nicht gebundenen Arbeitnehmer zukommt. Weiter kann der Arbeitnehmer die beiden freien Tage – wie vorliegend die Klägerin zu 3) – aus Anlaß seiner kirchlichen Eheschließung nehmen. Es besteht aber auch die dritte Möglichkeit der Gewährung je eines bezahlten freien Tages aus Anlaß der bürgerlichen und der kirchlichen Eheschließung. Indessen verbieten es sowohl der Sinn und Zweck der Tarifnorm wie der Rechtsgedanke des § 315 Abs. 1 BGB, daß der



- 12 -

Arbeitnehmer in der Wahl der freien Tage völlig frei und diese praktisch ohne Bezug zu seiner Eheschließung zu nehmen berechtigt wäre. Vielmehr muß von dem tariflichen Recht, wie im einzelnen mit den Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erörtert worden ist, seitens des Arbeitnehmers so Gebrauch gemacht werden, daß ein gegenständlicher und zeitlicher Bezug zu seiner standesamtlichen oder kirchlichen Eheschließung gewahrt bleibt. Das bedeutet praktisch, daß der Arbeitnehmer die freien Tage nur in kurzem zeitlichen Abstand von seiner Eheschließung zu nehmen berechtigt ist. In diesem Sinne haben vorliegend alle drei Klägerinnen ihr tarifliches Recht im Zusammenhang mit ihrer kirchlichen Eheschließung tarifkonform und in Übereinstimmung mit § 315 Abs.1 BGB in Anspruch genommen.

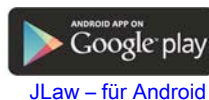
Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision, die die Beklagte in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat weiter vertieft hat, greifen nicht durch. Zu Unrecht nimmt die Revision insbesondere an, die Tarifnorm des § 6 Ziff. 1 Abschn. 1.1 LohnTV BeklIndustrie Westf. wirke sich zu Lasten evangelischer Arbeitnehmer aus, verstoße damit gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 und Abs. 3 GG) und führe damit in den Betrieben zu ungleichmäßiger Behandlung der Arbeitnehmer je nach ihrem Religionsbekenntnis. Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß nach dem Kirchen- und Lehrverständnis der Kirchen der Reformation und ihrem Recht die kirchliche Trauung nicht die Begründung der Ehe, sondern die kirchliche Einsegnung der nach bürgerlichem Recht bereits geschlossenen Ehe ist, womit die evangelischen Kirchen der kirchlichen

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

- 13 -



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



- 13 -

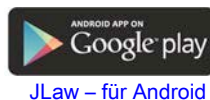
Eheschließung keine sakramentale und rechtlich konstitutive Bedeutung beimessen, sondern die standesamtliche Eheschließung als solche mit auch die Kirche bindender Wirkung anerkennen (vgl. Evangelischer Erwachsenenkatechismus, Gütersloher Verlagshaus 1975, S. 572 ff.; J.P. Michael in Lexikon für Theologie und Kirche, 22. Aufl., S. 698; Erler, Kirchenrecht, 3. Aufl., S. 155). Demgemäß wird beispielsweise in § 1 des Kirchengesetzes über die Trauung der Evangelischen Landeskirche von Kurhessen-Waldeck (vom 6. November 1970) ausdrücklich bestimmt: "Die kirchliche Trauung setzt eine rechtsgültige Eheschließung voraus." Gleichwohl geht der entsprechende Hinweis der Revision fehl. Einmal wird nämlich verbreitet auch nach den Trauungsriten der reformatorischen Kirchen ungeachtet der dargestellten kirchenrechtlichen Situation eine beiderseitige Willenserklärung abgegeben, die den Ehekonsens zumindest bestätigt und religiös begründet (vgl. Agende für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, Teil III, S. 72 - 73 und 79). Abgesehen davon kommt auch in der Vorstellungswelt der evangelischen Bevölkerung der kirchlichen Trauung die eigentliche Bedeutung für die Begründung der Ehe zu, weswegen in aller Regel auch von evangelischen Christen die äußeren Feiern aus Anlaß der Hochzeit mit der kirchlichen Trauung verbunden zu werden pflegen. Hierauf nehmen ersichtlich auch die Tarifvertragsparteien Bedacht, bei denen zudem nicht angenommen werden kann, daß sie eine Tarifnorm haben setzen wollen, die die Freistellung vom Religionsbekenntnis des einzelnen Arbeitnehmers hat abhängig machen wollen. Unter diesen Umständen stellt sich entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts und den Erörterungen der Parteien in der mündlichen Verhand-

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

- 14 -



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

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

- 14 -

lung vor dem Senat überhaupt nicht die Frage, ob die anzuwendende Tarifnorm gegen Art. 4 GG verstößt.

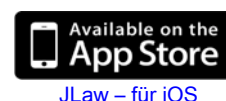
Auf die umfangreichen Ausführungen der Revision staatskirchenrechtlichen Inhalts kommt es ebenfalls nicht an. In dem vorliegenden Rechtsstreit geht es nämlich nicht um das auch grundgesetzlich normierte Rechtsverhältnis des Staates zu den Kirchen (vgl. Art. 140 GG und die danach weitergeltenden Art. 136 - 141 der Weimarer Reichsverfassung). Vielmehr kommt es lediglich darauf an, ob die Tarifvertragsparteien die rechtliche Möglichkeit haben, einen tariflichen Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung auch aus religiösen Anlässen zu gewähren. Dagegen bestehen jedoch keinerlei rechtliche Bedenken, wie auch die zahlreichen tariflichen Bestimmungen zeigen, nach denen etwa aus Anlaß der Konfirmation oder Erstkommunion von Kindern des Arbeitnehmers ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung besteht (vgl. z.B. § 52 Abs.2 Buchst.d BAT). Bei einer anderen Beurteilung, wie sie die Revision nahelegt, würde im übrigen übersehen, daß zu den subjektiven Leistungshindernissen im Sinne von § 616 Abs. 1 BGB im Einzelfall auch die Erfüllung einer vorrangigen religiösen Pflicht gehören kann und die ungestörte Religionsausübung unter Verfassungsschutz steht (Art. 4 Abs. 2 GG).

Damit geht auch der Hinweis der Revision auf § 1588 BGB fehl. Danach sollen die "kirchlichen Verpflichtungen in Ansehung der Ehe" durch die Vorschriften des BGB nicht betroffen werden. Im Gegensatz zu den Ausführungen der Revision und den ergänzenden Erläuterungen der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat soll mit dieser Ge-

- 15 -



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



setzesnorm lediglich klargestellt werden, daß bürgerlichrechtliche und religiöse Konsequenzen der Ehe voneinander unabhängig sind. Gleichwohl bleibt es jedoch den Tarifvertragsparteien unbenommen, wie vorliegend einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung sowohl aus Anlaß der standesamtlichen als auch der kirchlichen Eheschließung zu gewähren. Damit wird § 1588 BGB von den Tarifvertragsparteien überhaupt nicht berührt. Aus den gleichen Gründen greift der Hinweis der Revision auf § 67 PStG nicht durch. Unter welchen Umständen ein geistlicher Amtsträger unter oder ohne Verstoß gegen staatliches Recht vor einer standesamtlichen Eheschließung eine kirchliche Trauung vornehmen kann, hat mit den Regelungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien nichts zu tun.

Auch angebliche Beweisschwierigkeiten begründen entgegen der Meinung der Beklagten keine andere Beurteilung: Wie der Zeitpunkt der standesamtlichen Eheschließung leicht durch eine amtliche Auskunft des zuständigen Standesbeamten bzw. eine Auskunft aus dem Heiratsbuch zu belegen und zu beweisen ist, ist das für die kirchliche Eheschließung gleichermaßen durch eine amtliche Auskunft des jeweiligen Pfarramtes bzw. einen Auszug aus dem kirchlichen Trauungsregister möglich. Auch Mißbrauchserwägungen rechtfertigen entgegen den Ausführungen der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat keine andere Beurteilung, zumal auch heute noch häufig standesamtliche und kirchliche Eheschließung zeitlich in engem Zusammenhang stattfinden. Zudem bleiben die Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers auch im Rahmen des § 315 BGB beschränkt. Jedenfalls muß er nämlich aus den schon

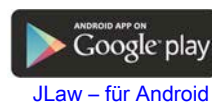


dargelegten Gründen die bezahlten arbeitsfreien Tage unter Wahrung eines angemessenen zeitlichen Bezuges zu seiner standesamtlichen oder kirchlichen Eheschließung nehmen. Schließlich übersieht die Revision, daß es zahlreiche ausländische Arbeitnehmer gibt, nach deren staatlichem Heimatrecht zumindest in der Vergangenheit die kirchliche Eheschließung zugleich bürgerliche Rechtswirkungen hatte, was etwa für Italiener, Spanier und Griechen zutrifft (vgl. Leisching, Kirchen und Staat in den Rechtsordnungen Europas, S. 64, 69 und 90). Derartige Arbeitnehmer würden nach der Rechtsauffassung der Beklagten keinen tariflichen Anspruch im Sinne des Begehrens der Klägerinnen haben.

Damit ergeben sich für die Klägerinnen im einzelnen die folgenden rechtlichen Konsequenzen:

1. Wie die Parteien schon in der Berufungsinstanz klargestellt haben, hatte die Klägerin zu 1) aus Anlaß ihrer standesamtlichen Eheschließung überhaupt keine Arbeitsfreistellung erhalten, während ihr aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließung von der Beklagten ein bezahlter arbeitsfreier Tag gewährt worden war. Damit steht, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, der Klägerin zu 1) aus den zuvor dargelegten Gründen noch ein weiterer bezahlter arbeitsfreier Tag bzw. dessen Abgeltung in Höhe von 92,88 DM brutto zu. Dabei weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß es unschädlich ist, wenn aus dem gleichen Anlaß der Klägerin zu 1) auch noch unbezahlter Urlaub gewährt worden ist. Davon wird nämlich ihr tariflicher Anspruch weder berührt noch gemindert.

Auch die hierzu erhobenen Einwendungen der Revision sind unbegründet. Zwar weist die Revision



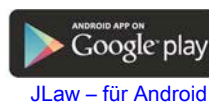
zutreffend darauf hin, daß zur Zeit der standesamtlichen Eheschließung der Klägerin zu 1) aus Anlaß der eigenen Eheschließung bei sonst wortgleicher Tarifregelung nur ein Anspruch auf Gewährung eines bezahlten arbeitsfreien Tages bestand. Dadurch wird jedoch der weitergehende Klageanspruch der Klägerin zu 1) auf Gewährung eines weiteren bezahlten arbeitsfreien Tages nicht beeinträchtigt. Schon nach dem früheren Tarifrecht erfaßte der tarifliche Anspruch nämlich entgegen der Meinung der Revision sowohl die standesamtliche als auch die kirchliche Eheschließung des Arbeitnehmers mit einem entsprechenden Wahlrecht. Hat dann aber bei sonst unveränderter Rechtslage der LohnTV BekIndustrie Westf. mit Wirkung vom 1. August 1978 den entsprechenden tariflichen Anspruch des Arbeitnehmers auf zwei bezahlte arbeitsfreie Tage erhöht, dann kann die Klägerin zu 1) nach dem insoweit deutlich erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien nach der Rechtsänderung aus Anlaß ihrer zeitlich danach liegenden kirchlichen Eheschließung noch einen bezahlten arbeitsfreien Tag beanspruchen. Allerdings hat sich ihr Anspruch bei dieser Fallgestaltung auf ihre kirchliche Eheschließung konkretisiert und entfällt insoweit das sonst bestehende Wahlrecht der Klägerin zu 1) nach § 315 BGB.

2. Auch der Klägerin zu 2) haben die Vorinstanzen mit Recht einen zweiten bezahlten arbeitsfreien Tag aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließung zuerkannt, nachdem ihr bei dieser Gelegenheit bereits ein bezahler arbeitsfreier Tag gewährt worden war und die Klägerin zu 2) ebenfalls bei ihrer standesamtlichen Eheschließung eine entsprechende Freistellung nicht erhalten hatte.



Die hiergegen erhobene Einwendung der Revision, der Klägerin zu 2) sei aus Anlaß ihrer kirchlichen Eheschließung wegen der gleichzeitigen Begründung ihres eigenen Hausstandes ein bezahlter arbeitsfreier Tag gewährt worden, greift nicht durch. Dabei handelt es sich nämlich um einen tariflichen Anspruch anderer und eigenständiger Art. § 6 Ziff. 1 Abschn. 1.1 LohnTV BeklIndustrie Westf. unterscheidet unter den Buchstaben a) und h) ausdrücklich zwischen der "eigenen Eheschließung" und "der Gründung eines eigenen Hausstandes im Zusammenhang mit der Eheschließung", wobei im ersten Falle zwei und im zweiten Falle ein bezahlter arbeitsfreier Tag zu gewähren sind. Diese verschiedenen tariflichen Ansprüche können entgegen der Meinung der Revision weder ausgetauscht noch aufeinander angerechnet werden. Daran ändert auch nichts, daß die Tarifvertragsparteien den einen bezahlten arbeitsfreien Tag bei der Begründung des eigenen Hausstandes nur dann gewähren, wenn diese "im Zusammenhang mit der Eheschließung" erfolgt, wobei die Tarifvertragsparteien ersichtlich auch berücksichtigen, daß - wie vorliegend von der Klägerin zu 2) - der selbständige Haushalt gerade im Zusammenhang mit der kirchlichen Eheschließung begründet wird.

3. Der Klägerin zu 3) hat das Landesarbeitsgericht nur die Abgeltung für einen arbeitsfreien Tag in Höhe von 60,31 DM brutto zuerkannt. Dazu hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, bei dieser Klägerin müsse berücksichtigt werden, daß sie bei ihrem Eintritt in den Betrieb der Beklagten bereits standesamtlich verheiratet gewesen sei, womit sie das sonst nach den tariflichen Bestimmungen bestehende Wahlrecht nicht mehr habe ausüben können. Unter die-



sen Umständen sei es nach billigem Ermessen geboten, im Gegensatz zum Arbeitsgericht der Klägerin zu 3) nur die Hälfte des von ihr eingeklagten Betrages zuzuerkennen.

Damit hat das Landesarbeitsgericht der Klägerin zu 3) einen bezahlten arbeitsfreien Tag mit Recht zuerkannt. Entgegen seiner Meinung steht ihr jedoch, wie schon das Arbeitsgericht richtig erkannt hatte, auch noch der weiter eingeklagte zweite bezahlte arbeitsfreie Tag zu. Daran ändert nichts, daß die Klägerin bei ihrem Eintritt in die Dienste der Beklagten bereits standesamtlich verheiratet war und ihr im Hinblick darauf aus Anlaß ihrer standesamtlichen Eheschließung bezahlte Arbeitsfreistellung von der Beklagten nicht mehr gewährt werden konnte. Vielmehr konkretisiert sich bei einer solchen Fallgestaltung der volle tarifliche Anspruch auf die nach der Tarifnorm rechtlich gleichwertige kirchliche Eheschließung, womit zugleich das Wahlrecht der Klägerin zu 3) entfallen ist, wie auch das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend darlegt. Zumindest hat das bei der vorliegenden Fallgestaltung zu gelten. Wie die Parteien nochmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt haben, war die Klägerin zu 3) nämlich vor ihrem Eintritt in die Dienste der Beklagten an anderer Stelle im Haushalt beschäftigt, wo sie aus Anlaß ihrer standesamtlichen Eheschließung keine bezahlte Arbeitsfreistellung erhalten hatte. Sie ist also erst frühestens bei ihrem Eintritt in die Dienste der Beklagten von den rechtlichen Wirkungen des LohnTV BeklIndustrie Westf. erfaßt worden. Jedenfalls dann aber muß die Klägerin zu 3) tarifrechtlich so gestellt werden, daß ihr die Leistungen nach diesem Tarifvertrag und damit auch die-



jenigen aus § 6 Ziff. 1 Abschn. 1.1 unbeschränkt zugutekommen, wobei der Senat auch hier berücksichtigt, daß die Tarifvertragsparteien der bürgerlichen und der kirchlichen Eheschließung die gleiche rechtliche Bedeutung zumessen.

Auch die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß bei der bei der Klägerin zu 3) bestehenden Fallgestaltung von dieser das tarifliche Wahlrecht nicht mehr ausgeübt werden kann. Dieser Umstand ändert jedoch, wie die Klägerin in ihrer Anschlußrevision und ihren ergänzenden Erläuterungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zutreffend ausgeführt hat, nichts daran, daß sich gleichwohl der tarifliche Anspruch aus § 6 Ziff. 1 Abschn. 1.1 LohnTV BeklIndustrie Westf. in vollem Umfange auf die kirchliche Eheschließung konkretisiert.

Die Zinsforderung der Klägerinnen zu 1) und 2) ist nach § 291, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB begründet. Der Klägerin zu 3) stehen keine Zinsen zu, da sie deren Zahlung nicht beantragt hat (§ 308 Abs. 1 ZPO).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Koerner

Dr. Bermel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)