

Aktenzeichen: 7 AZR 249/81

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 23. März 1984
- 7 AZR 249/81 -

I. . Arbeitsgericht
München

Urteil vom 9. Juli 1980
- 2 Ca 702/80 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 9. April 1981
- 8 (3) Sa 556/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja auszugsweise zu I 3 c der Gründe
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Kirchenaustritt als Kündigungsgrund

Gesetz: GG Art. 140 i. Verb. m. WRV Art. 137 Abs. 3; KSchG § 1 Abs. 2,
§ 9 Abs. 1 Satz 2; BGB § 626

Leitsätze:

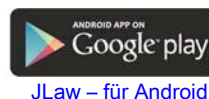
1. Der Kirchenaustritt eines bei einer kirchlichen Einrichtung beschäftigten Arbeitnehmers (hier: Buchhalter in einem katholischen Jugendheim) ist jedenfalls dann nicht geeignet, eine ordentliche Kündigung aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen sozial zu rechtfertigen, wenn die im Einzelfall gebotene Interessenabwägung ergibt, daß die ordentliche Kündigung bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien nicht als billigenswert und angemessen angesehen werden kann.
2. Es bleibt unentschieden, ob der Kirchenaustritt eines bei einer kirchlichen Einrichtung beschäftigten Arbeitnehmers auch dann eine kündigungsrechtlich relevante Verletzung der Loyalitätspflicht darstellt, wenn der Arbeitnehmer Tätigkeiten wahrzunehmen hat, die keine Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben aufweisen.

Hinweise des Senats:

Außerordentliche und ordentliche Kündigung eines in einer kirchlichen Einrichtung tätigen Buchhalters wegen Austritts aus der Kirche; Auflösungsantrag des Arbeitgebers.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 249/81

8 (3) Sa 556/80 München

Verkündet am
23. März 1984

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. März 1984 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Bea für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 9. April 1981
- 8 (3) Sa 556/80 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Bei der Beklagten handelt es sich um eine Kongregation der
katholischen Kirche, die sich u.a. der Jugenderziehung widmet
und dafür Jugendwohnheime unterhält.

Der 1927 geborene Kläger war seit dem 1. Mai 1951 als Buch-
halter zu einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 3.696,-- DM
bei der Beklagten beschäftigt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag
ist zwischen den Parteien nicht abgeschlossen worden; ein im
Rahmen der Erneuerung der Vertragsbedingungen aller Arbeitnehmer
der Beklagten auch für den Kläger unter dem 23. November 1978
ausgefülltes Vertragsformular ist von den Parteien nicht unter-
zeichnet worden. Eine von der Beklagten wegen angeblicher Ar-
beitsverweigerung des Klägers am 16. März 1979 ausgesprochene
außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wurde vom
Arbeitsgericht München mit Urteil vom 12. Juli 1979 - 9 Ca
3269/79 - rechtskräftig für unwirksam erklärt. Die Beklagte nahm
ihre ordentliche Kündigung vom 31. Mai 1979 zurück. Am 26. Juni
1979 trat der Kläger aus der katholischen Kirche aus; davon er-



langte die Beklagte zunächst keine Kenntnis.

Mit Schreiben des Prozeßbevollmächtigten der Beklagten vom 16. Januar 1980 an den Prozeßbevollmächtigten des Klägers kündigte die Beklagte erneut das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aus betriebsbedingten Gründen zum 30. September 1980 und erklärte vorsorglich eine Änderungskündigung zum Zwecke der Herabgruppierung des Klägers. Der Kläger erhob daraufhin am 23. Januar 1980 Kündigungsschutzklage. Mit dem am 29. Februar 1980 dem klägerischen Prozeßbevollmächtigten zugegangenen Schreiben des Prozeßbevollmächtigten der Beklagten vom 26. Februar 1980 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich wegen des Kirchenaustritts des Klägers. In der vom Prozeßbevollmächtigten des Klägers hiergegen erhobenen Kündigungsschutzklage, die am 13. März 1980 bei Gericht einging und laut Vermerk der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts vom 17. März 1980 dem Prozeßbevollmächtigten der Beklagten formlos übersandt wurde, wurde u. a. die Kündigung wegen unterlassener Vorlage der Vollmachtsurkunde zurückgewiesen.

Der Kläger ist der Auffassung, die außerordentliche Kündigung sei schon gemäß § 174 BGB unwirksam. Die Beklagte habe auch die Ausschlußfrist nach § 626 Abs. 2 BGB versäumt, denn sie habe schon am 21. Februar 1980 von seinem Kirchenaustritt erfahren, so daß die Frist am 6. März 1980 abgelaufen sei. Er habe erst mit Schreiben seines Prozeßbevollmächtigten vom 8. März 1980 den die Kündigungserklärung enthaltenden Schriftsatz der Beklagten vom 26. Februar 1980 erhalten. Vorher habe er nur fernmündlich einige



Tage nach dem 3. März 1980 von seinem Prozeßbevollmächtigten, den er nicht zum Empfang der Kündigungserklärung bevollmächtigt habe, von der Kündigung erfahren. Schließlich sei ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung nicht gegeben, da er als Buchhalter kein Tendenzträger und jedenfalls aufgrund seines fortgeschrittenen Alters und der langjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses schutzbedürftig sei. Da die Beklagte den Kirchenaustritt lediglich vorgeschoben habe, um ihn loszuwerden, sei die Kündigung zudem sittenwidrig. Die ordentliche Kündigung sei nach § 14 Abs. 5 der von der Beklagten auf alle Arbeitsverhältnisse angewandten Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) unzulässig und nach § 1 Abs. 2 KSchG unwirksam, da die von ihm ausgeübten Tätigkeiten mit Ausnahme der wegen Überlastung außer Haus gegebenen Lohnbuchhaltungsarbeiten weiterhin erledigt werden müßten. Er sei jedenfalls sozial schutzwürdiger als die Arbeitnehmer, denen die Beklagte zwischenzeitlich seine Aufgaben übertragen habe. Sein Kirchenaustritt rechtfertige die ordentliche Kündigung nicht. Die angestrebte Herabgruppierung sei nach § 15 Abs. 2 AVR ausgeschlossen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen,

- a) daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 16. Januar 1980 nicht aufgelöst wird;
- b) daß die Änderungskündigung vom 16. Januar 1980 unwirksam ist;



c) daß die fristlose Kündigung vom 26. Februar 1980
rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, die außerordentliche Kündigung sei mit Eingang des Schriftsatzes vom 26. Februar 1980 bei dem hierzu bevollmächtigten Prozeßbevollmächtigten des Klägers am 29. Februar 1980 dem Kläger zugegangen. Da der Kläger bereits am 7. März 1980 Arbeitslosengeld beantragt habe, müsse er jedenfalls bis zum 6. März 1980 von der außerordentlichen Kündigung erfahren haben. Aufgrund des ihr am 21. Februar 1980 nach Übergabe der Lohnsteuerkarte bekannt gewordenen Kirchenaustritts des Klägers, der ausgesprochen tendenzfeindlich sei, so daß sie tendenzfeindliche Meinungsäußerungen des Klägers gegenüber den von ihr betreuten Jugendlichen, beispielsweise anlässlich von Geldauszahlungen, befürchten müsse, sei die außerordentliche Kündigung gerechtfertigt. Der von ihr verwendete Formulararbeitsvertrag sehe in § 6 zudem vor, daß ein grober äußerer Verstoß gegen kirchliche Grundsätze ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung sei. Sie beschäftige mit Ausnahme von sechs Mitarbeitern griechisch-orthodoxen Glaubens nur Katholiken. Die ordentliche Kündigung sei auch nicht gemäß § 14 Abs. 5 AVR ausgeschlossen gewesen, da die AVR mangels Unterzeichnung des auf sie verweisenden Vertragsformulars auf das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht anzuwenden seien. Da die dem Kläger obliegende Tätigkeit inzwischen von anderen Mitarbeitern verrichtet werde, sei die ordentliche Kündigung, auch wegen des Kirchenaustritts, sozial gerechtfertigt. Auf jeden Fall müsse das Arbeitsverhältnis auf-



gelöst werden, denn aufgrund des Kirchenaustritts sei eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht zu erwarten.

Die Beklagte hat hilfsweise beantragt, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufzulösen; der Kläger hat dem Auflösungsantrag widersprochen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, der Klage stattgegeben und den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihre ursprünglichen Klaganträge weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist teils unzulässig, teils unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 16. Januar 1980 noch durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 26. Februar 1980 aufgelöst worden ist. Das angefochtene Urteil ist auch insoweit zu bestätigen, als es den hilfsweise von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag als unbegründet zurückgewiesen hat. Hinsichtlich der von der Beklagten erklärten Änderungskündigung vom 16. Ja-



nuar 1980 ist die Revision unzulässig.

I. Die von der Beklagten mit Schreiben vom 16. Januar 1980 erklärte ordentliche Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, denn es liegen dafür weder Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Klägers vor, noch ist sie durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstehen, bedingt (§ 1 Abs. 2 KSchG).

1. Das Landesarbeitsgericht hat - teilweise unter Bezugnahme auf seine Ausführungen zur außerordentlichen Kündigung - die ordentliche Kündigung der Beklagten aus den folgenden Gründen für sozialwidrig erachtet:

a) Der von der Beklagten nachgeschobene Kündigungsgrund des Kirchnaustritts rechtfertigt die ordentliche Kündigung ebenso wenig wie die außerordentliche Kündigung. Die verfassungsrechtlich garantierte Kirchenautonomie schließt eine Anwendbarkeit des für alle geltenden Arbeitsrechts nicht aus, wenn die Kirchen zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personen in abhängiger Stellung als Arbeitnehmer beschäftigen. Deshalb gelte für die Kirchen auch das staatliche Kündigungsrecht. Die Kirchenautonomie sei allerdings im Rahmen der bei der ordentlichen Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG und bei der außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB gebotenen Interessenabwägung zu berücksichtigen. Kraft ihres Selbstbestimmungsrechts könnten die Kirchen demgemäß die aufgrund ihres Selbstverständnisses zur Wahrung ihrer Glaubwürdigkeit gebotenen Loyalitätspflichten für die im kirchlichen Dienst tätigen



Arbeitnehmer festlegen. Loyalitätspflichten, die die private Lebensführung berührten, seien nicht mit jedem Arbeitsverhältnis zu einer kirchlichen Einrichtung verbunden. Nur wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers unmittelbar der Erfüllung spezifisch kirchlicher Aufgaben diene und der Arbeitnehmer daher mit der Kirche identifiziert werde, müsse der Arbeitnehmer um der Glaubwürdigkeit der Kirche willen sich auch in seiner privaten Lebensführung an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre halten. Im Streitfall nehme die Beklagte zwar an der Kirchenautonomie teil, da nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche mit der Erziehung von Jugendlichen in Heimen eine kirchliche Aufgabe erfüllt werde. Die Tätigkeit des Klägers als Buchhalter, auch soweit er aus Anlaß von Geldauszahlungen mit den von der Beklagten betreuten Jugendlichen in Kontakt komme, diene aber nicht unmittelbar der Erfüllung spezifisch kirchlicher Aufgaben, so daß der Kläger auch nicht mit der katholischen Kirche identifiziert werde. Der Kirchenaustritt des Klägers stelle daher im Unterschied zu dem Kirchenaustritt einer an einer katholischen Privatschule beschäftigten Lehrerin auch keine Loyalitätspflichtverletzung dar und seine Weiterbeschäftigung berühre nicht die Glaubwürdigkeit der katholischen Kirche. Jedenfalls wiege das Interesse des nunmehr 54 Jahre alten und seit fast 30 Jahren für die Beklagte tätigen Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus sozialen Gründen schwerer als das Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, weil der Kläger mit der Erfüllung spezifisch kirchlicher Aufgaben nichts zu tun habe und sein Kirchenaustritt weder der Öffentlichkeit noch den Jugendlichen im Heim bekannt werden müsse.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Die ordentliche Kündigung sei auch nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt. Die Beklagte habe nicht dargelegt, der Arbeitsplatz des Klägers sei aus inner- oder außerbetrieblichen Gründen weggefallen, sondern sogar eingeräumt, die Tätigkeit des Klägers werde von anderen Mitarbeitern verrichtet. Von einem dringenden betrieblichen Erfordernis könne um so weniger die Rede sein, als die Verteilung der dem Kläger übertragenen Aufgaben erst nach der rechtskräftig für unwirksam erklärten Kündigung vom 16. März 1979 erfolgt sei.

c) Schließlich sei die ordentliche Kündigung auch nicht wegen Arbeitsverweigerung des Klägers sozial gerechtfertigt. Die aus diesem Grunde ausgesprochene außerordentliche Kündigung vom 26. März 1979 sei durch Urteil des Arbeitsgerichts München vom 12. Juli 1979 - 9 Ca 3269/79 - rechtskräftig für unwirksam erklärt worden. Die im ersten Rechtszug dieses Rechtsstreits aufgestellte Behauptung, der Kläger habe noch am 28. Juni 1979 in der Verhandlung über die erste außerordentliche Kündigung erklärt, daß er nicht in der Lage sei, auch die Lohnbuchhaltung zu bewältigen, sei schon deswegen unschlüssig, weil diese Erklärung keine Arbeitsverweigerung, sondern ein Hinweis auf die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit sei. Im übrigen habe der Kläger mit Schreiben seines Prozeßbevollmächtigten vom 23. Dezember 1979 und vom 14. Januar 1980 seine Arbeitsleistung ausdrücklich angeboten.

2. Die dieser Würdigung zugrunde liegenden Feststellungen des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Landesarbeitsgerichts sind mangels durchgreifender Verfahrensrügen der Beklagten für den Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO bindend.

a) Es kann offenbleiben, ob das Landesarbeitsgericht gemäß § 139 ZPO, wie die Revision meint, oder nach § 278 Abs. 3 ZPO verpflichtet war, die Beklagte auf das seiner Entscheidung zugrunde gelegte Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Oktober 1980 - 1 AZR 1274/79 - (BAG 34, 195 = AP Nr. 7 zu Art. 140 GG) hinzuweisen, in dem bei Wahrnehmung unmittelbar karitativer Aufgaben zu einem Drittel der vertraglichen Tätigkeit in die private Lebensführung hineinreichende Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers bejaht worden sind. Die Verfahrensrüge ist mangels ausreichender Angaben, was die Beklagte auf einen entsprechenden Hinweis des Landesarbeitsgerichts vorgetragen hätte, nicht ordnungsgemäß erhoben worden (vgl. § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO). Wenn die Revision ausgeführt hat, die Beklagte hätte auf einen entsprechenden Hinweis des Gerichts vorgetragen, daß der Kläger jedenfalls zu einem Drittel kirchliche Aufgaben vertraglich wahrzunehmen gehabt habe, so genügen diese keine Tatsachen enthaltenden, sondern eine Bewertung darstellenden Angaben nicht dem gesetzlichen Erfordernis, die den Verfahrensmangel ergebenden Tatsachen zu bezeichnen. Die Revision hätte im einzelnen angeben müssen, welche der vom Kläger wahrzunehmenden Aufgaben karitativer Natur seien und welcher zeitliche Umfang zu ihrer Erledigung aufzuwenden sei.

Selbst wenn man die Angaben der Revision als ausreichend im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO ansieht, so ist die Ver-



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



fahrensrüge jedenfalls unbegründet, denn das Landesarbeitsgericht hätte den Sachvortrag der Beklagten als unsubstantiiert und damit unschlüssig behandeln müssen.

b) Die Revision rügt weiterhin ohne Erfolg, das Landesarbeitsgericht habe die für die Behauptung, mit dem überwiegenden Teil ihrer Arbeitnehmer sei die Anwendung der AVR nicht vereinbart worden, angebotenen Zeugen nicht vernommen. Denn das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung nicht auf eine Anwendbarkeit der AVR auf das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis gestützt, sondern hat diese Frage offengelassen. Das angefochtene Urteil beruht daher nicht auf dem von der Beklagten geltend gemachten Verfahrensmangel.

c) Ebenfalls vergeblich rügt die Beklagte, das Landesarbeitsgericht habe die für ihre Behauptung angebotenen Zeugen nicht vernommen, der Aufgabenbereich des Klägers sei wegen dessen Weigerung, die Lohnbuchhaltung zu erledigen, auf andere Mitarbeiter verteilt worden. Das Landesarbeitsgericht ist nämlich in seiner Entscheidung ebenfalls von einer Umverteilung der vom Kläger ausgeführten Tätigkeiten auf andere Mitarbeiter ausgegangen, hat aber darin aufgrund materiellrechtlicher Würdigung kein dringendes betriebliches Erfordernis erblickt. Auch insoweit beruht das angefochtene Urteil daher nicht auf dem gerügten Verfahrensfehler.

3. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Der



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



Nachprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt nur, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung selbst verkannt oder ob es bei der Unterordnung des Sachverhaltes unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob es bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. etwa Senatsurteil vom 17. Oktober 1980 - 7 AZR 675/78 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, unter 3 a der Gründe). Diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil jedenfalls im Ergebnis stand.

a) Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff des betrieblichen Erfordernisses im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG nicht verkannt, wenn es die Umverteilung der vom Kläger bis zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung vom 16. März 1979 erledigten Aufgaben auf andere Mitarbeiter nicht als dringendes betriebliches Erfordernis, das der Weiterbeschäftigung des Klägers bei der Beklagten entgegensteht, erachtet hat. Zwar spricht das Landesarbeitsgericht mißverständlich davon, durch die Umverteilung des vom Kläger bislang wahrgenommenen Aufgabengebiets sei der Arbeitsplatz des Klägers nicht weggefallen. Ersichtlich meint das Landesarbeitsgericht, die vom Kläger ausgeübten Tätigkeitsbereiche seien durch die Umverteilung der Aufgaben auf andere Mitarbeiter nicht ersatzlos entfallen. Ist aber ein Bedarf der Beklagten an den vom Kläger bisher wahrgenommenen Aufgaben weiterhin gegeben, so steht die Umverteilung dieser Aufgaben einer Weiterbeschäftigung des Klägers nicht entgegen, da diese Aufgaben



wieder dem Kläger übertragen werden können. Soweit die Revision sich darauf beruft, das Arbeitsgebiet des Klägers sei insgesamt auf andere Mitarbeiter verteilt worden, die im Unterschied zum Kläger die Lohnbuchhaltungsarbeiten mitzuerledigen bereit gewesen wären, ist darauf hinzuweisen, daß die Lohnbuchhaltung nur einen Teilbereich der vom Kläger zu erledigenden Aufgaben ausmachte und selbst eine Nichterledigung dieses hinsichtlich des zeitlichen Umfangs nicht näher spezifizierten Aufgabengebiets durch den Kläger einer Rückübertragung der anderen Aufgaben auf den Kläger nicht entgegensteht. Auch die Beklagte hat nicht geltend gemacht, eine Rückübertragung der vom Kläger ausgeübten Aufgaben mit Ausnahme der Lohnbuchhaltungsarbeiten sei aus betrieblichen Gründen nicht durchführbar. Sie hat lediglich ausgeführt, die anderen Mitarbeiter hätten die Aufgaben des Klägers miterledigt, ohne daß es der Anstellung einer zusätzlichen Arbeitskraft bedurft hätte. Da es sich hierbei nur um eine zeitweilige Vertretung handelte, wie sie auch der Kläger vor Ausspruch der ersten außerordentlichen Kündigung der Beklagten übernommen hatte, folgt aus diesem Vortrag noch nicht, ein Bedarf an der Arbeitskraft des Klägers sei auf Dauer oder zumindest auf nicht absehbare Zeit nicht gegeben.

Da nach alledem das Landesarbeitsgericht zu Recht ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG verneint hat, konnte es offenlassen, ob die Kündigung auch nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG unwirksam gewesen wäre, wie der Kläger weiterhin geltend gemacht hat.



b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 16. Januar 1980 nicht wegen Arbeitsverweigerung sozial gerechtfertigt ist.

Über den Vorwurf der Beklagten, der Kläger habe mit seiner Ablehnung, die Lohnbuchhaltung weiter zu bearbeiten, eine Arbeitsverweigerung begangen, hat das Arbeitsgericht München durch Urteil vom 12. Juli 1979 - 9 Ca 3269/79 - rechtskräftig zugunsten des Klägers entschieden, in dem es die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 16. März 1979 für unwirksam erklärt hat. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, mit denen es das Verhalten des Klägers im Vorprozeß nicht als Arbeitsverweigerung gewertet hat, sind frei von Rechtsfehlern. Auch die Revision hat insoweit keine Einwendungen erhoben.

c) Der Kirchenaustritt des Klägers, den die Beklagte ihrer ordentlichen Kündigung vom 16. Januar 1980 als weiteren Grund nachgeschoben hat, vermag diese ebenfalls sozial nicht zu rechtfertigen (§ 1 Abs. 2 KSchG). Das hat das Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zu Recht angenommen.

aa) Der Anwendbarkeit des § 1 KSchG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien steht die durch Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich garantierte Kirchenautonomie nicht entgegen. Nach Art. 137 Abs. 3 WRV sind nicht nur die organisierte Kirche und deren rechtlich selbständigen Teile, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform Objekte, bei



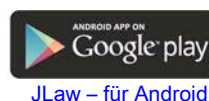
deren Ordnung und Verwaltung die Kirche grundsätzlich frei ist, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Sinn oder ihrer Aufgabe entsprechend dazu berufen sind, ein Stück Auftrag der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen (BVerfGE 46,73, 85 = AP Nr. 1 zu Art. 140 GG). Nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche beschränkt sich die Religionsausübung nicht auf den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes; sie umfaßt auch die Freiheit und die Aufgabe, sich entsprechend ihrem missionarisch-diakonischen Auftrag in der Welt zu entfalten (BAG 29, 405, 410 = AP Nr. 10 zu § 118 BetrVG 1972, unter III 1 der Gründe; BAG 30, 247, 252 = AP Nr. 2 zu Art. 140 GG, unter A 2 der Gründe; BAG Urteil vom 4. März 1980 - 1 AZR 1151/78 - AP Nr. 4 zu Art. 140 GG, unter B I der Gründe; neuerdings BAG Urteil vom 21. Oktober 1982 - 2 AZR 591/80 - DB 1983, 2778, unter B I 1 der Gründe sowie Urteil vom 30. Juni 1983 - 2 AZR 524/81 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, unter A I 1 der Gründe). Die in der Jugenderziehung tätige Beklagte nimmt als Körperschaft des öffentlichen Rechts unzweifelhaft an der verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie teil.

Das Recht zur selbständigen Ordnung und Verwaltung ihrer Angelegenheiten steht der Kirche gemäß Art. 140 GG in Verb. mit Art. 137 Abs. 3 WRV jedoch nur "innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes" zu. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. die Nachweise in dem Urteil des Zweiten Senats vom 21. Oktober 1982, aaO, unter B I 3 der Gründe) sind die Kirchen trotz ihrer Autonomie an das für alle geltende Arbeitsrecht gebunden, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben



Personen in abhängiger Stellung als Arbeitnehmer beschäftigen, und zwar auch dann, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers in der Bindung an den übergeordneten Auftrag der Kirche ausgeführt wird. Demzufolge gelten für Arbeitnehmer im Kirchendienst die staatlichen Vorschriften über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die besonderen in der Kirchenautonomie begründeten Belange des kirchlichen Arbeitgebers sind jeweils im Rahmen der für die ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG und für die außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB gebotenen Interessenabwägung zu berücksichtigen.

bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 34, 195, 204 sowie weitere Nachweise in dem Urteil vom 21. Oktober 1982, aaO, unter B II 2 a der Gründe) können die Kirchen kraft ihres Selbstbestimmungsrechts in ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen die von ihrer Sendung her gebotenen Voraussetzungen für die Loyalitätspflichten der im kirchlichen Dienst tätigen, an der Verkündigung – wenn auch abgestuft – teilhabenden Arbeitnehmer festlegen. Das folgt aus der zur Vermeidung der Unglaubwürdigkeit der Kirche gebotenen Untrennbarkeit von Dienst und Verkündigung im karitativen und erzieherischen Bereich. Bei der Arbeit im Dienst kirchlicher Einrichtungen, jedenfalls soweit sie das kirchliche Selbstverständnis verwirklichen, stehen zwei Aspekte nebeneinander: Das Vertrauensmoment zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses und das Ansehen sowie die Glaubwürdigkeit der kirchlichen Einrichtung allgemein und gegenüber denen, die sie in Anspruch nehmen. Der Träger einer kirchlichen Einrichtung kann darauf bestehen, daß



die für ihn handelnden Personen jene Grundsätze, die sie darstellen sollen, selbst beachten. Der Arbeitnehmer, der durch seine vertragliche Arbeitsleistung Funktionen der Kirche wahrnimmt und an der Erfüllung ihres Auftrags mitwirkt, ist daher verpflichtet, auch im außerdienstlichen Bereich seine Lebensführung so einzurichten, daß sie den grundlegenden Gesetzen der Kirche entspricht.

Wie der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 14. Oktober 1980 - 1 AZR 1274/79 - (BAG 34, 195 = AP Nr. 7 zu Art. 140 GG) ausgeführt hat, ist eine derartige, auch in die private Lebensführung hineinreichende Loyalitätspflicht nicht ohne weiteres mit jedem Arbeitsverhältnis zu einer kirchlichen Einrichtung verbunden. Nicht jede Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis zur Kirche hat eine solche Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben, daß der die Tätigkeit ausübende Arbeitnehmer mit der Kirche identifiziert wird, wenn er sich in seiner Lebensführung nicht an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre hält. Die Loyalitätspflichten entsprechen daher der übertragenen Aufgabe. Gesteigerte Anforderungen an die private Lebensführung des Arbeitnehmers können vom Arbeitgeber nur gestellt werden, wenn das außerdienstliche Verhalten Rückwirkungen auf das Arbeitsverhältnis mit sich bringt. An diesen allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz muß sich auch die Kirche halten, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personen als Arbeitnehmer beschäftigt. Die verfassungsrechtlich gewährleistete Kirchenautonomie, die nur in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes besteht, wird dadurch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nicht berührt. Namentlich wird die Kirche nicht in der Erfüllung ihres Heilsauftrags in der Welt beschränkt. Soweit die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung es erfordert, kann sie auch ihren Arbeitnehmern die Beachtung der wesentlichen Grundsätze ihrer Glaubens- und Sittenlehre zur Pflicht machen.

Dieser Rechtsprechung hat sich inzwischen auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts angeschlossen (vgl. BAG Urteil vom 21. Oktober 1982, aaO, unter B II 2 b der Gründe; ferner das zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehene Urteil vom 30. Juni 1983 - 2 AZR 524/81 - unter A III 2 der Gründe). Von dieser Rechtsprechung abzuweichen, besteht für den erkennenden Senat keine Veranlassung.

Für die Frage, ob der kirchliche Arbeitgeber einem Arbeitnehmer besondere Loyalitätspflichten abverlangen kann, die dieser auch in seiner privaten Lebensführung zu beachten hat, kommt es daher auf die dem Arbeitnehmer übertragene Tätigkeit und ihre Nähe zu den spezifisch kirchlichen Aufgaben an. Es ist also entscheidend darauf abzustellen, ob der diese Tätigkeit ausübende Arbeitnehmer mit der Kirche identifiziert wird und die Glaubwürdigkeit der Kirche durch einen Verstoß dieses Arbeitnehmers gegen wesentliche Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre bei einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers berührt würde. In diesem Zusammenhang kann es auch auf die Bedeutung des kirchlichen Grundsatzes, gegen den der Arbeitnehmer verstoßen hat, für die Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben ankommen (vgl. BAG Urteil vom 30. Juni 1983, aaO, unter A III 3 der Gründe). Denn



selbst wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit nicht seine gesamte Lebensführung an allen wesentlichen Gesetzen der Kirche auszurichten hat, so kann um der Glaubwürdigkeit der Kirche willen von ihm doch die Beachtung solcher kirchlichen Grundsätze verlangt werden, deren Verletzung im Widerspruch zu der von ihm zu erfüllenden Aufgabe stünde (vgl. Ruland, NJW 1980, 89, 96). Unabhängig von der auszuübenden Tätigkeit und ihrer Nähe zum kirchlichen Auftrag obliegt Arbeitnehmern im kirchlichen Dienst eine Loyalitätspflicht im Sinne des Gebotes zur Zurückhaltung, sich nicht öffentlich gegen wesentliche Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre zu wenden und damit den kirchlichen Arbeitgeber in seiner Glaubwürdigkeit zu diskreditieren (vgl. BAG Urteil vom 21. Oktober 1982, aaO, unter B II 2 d der Gründe; ferner BAG Urteil vom 13. Oktober 1977 - 2 AZR 387/76 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, unter III 3 c der Gründe).

cc) Der Streitfall erfordert keine grundsätzliche Stellungnahme zu der Frage, ob der Kirchenaustritt von Arbeitnehmern im kirchlichen Dienst stets dann als personen- oder verhaltensbedingter Grund i.S. von § 1 Abs. 2 KSchG ausscheidet, wenn die von den betroffenen Arbeitnehmern wahrgenommene Tätigkeit keine Nähe zu spezifisch kirchlichen Aufgaben aufweist.

Nach der Auffassung des Senats stellt eine funktionsbezogene Betrachtung auch in diesem Bereich einen ausgewogenen Ausgleich zwischen der verfassungsrechtlich gewährten Kirchenautonomie und den gesetzlich geschützten Bestandsschutzinteressen des Arbeit-



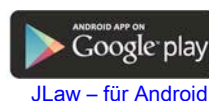
nehmers dar. Gegen die im Schrifttum teilweise vertretene Auffassung, die sich auch die Revision zu eigen gemacht hat, der Kirchenaustritt stelle unabhängig von der Nähe der Tätigkeit zu den kirchlichen Aufgaben einen kirchenfeindlichen Akt dar, der dem kirchlichen Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unzumutbar mache (vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 1984, S. 61 ff.; Buchner, ZfA 1979, 335, 348; Jurina, Das Dienst- und Arbeitsrecht im Bereich der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1979, S. 121), bestehen nach Ansicht des Senats Bedenken, da bei einer derartigen Betrachtungsweise die Gefahr besteht, den Kirchenaustritt als absoluten Kündigungsgrund - ohne Rücksicht auf die übertragenen Aufgaben - zu werten. Der Kirchenaustritt kann auch nicht generell als Beseitigung der Geschäftsgrundlage für das zwischen dem kirchlichen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsverhältnis angesehen werden (a.A. Richardi, aaO, S. 61, 62) mit der Folge, daß eine ordentliche oder gar außerordentliche Kündigung gerechtfertigt wäre. Es bedarf vielmehr stets der Interessenabwägung.

dd) Selbst wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, daß der Kläger entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts durch seinen Kirchenaustritt eine Loyalitätspflichtverletzung begangen hat, so führt doch eine ergänzende Interessenabwägung, die der Senat wegen des feststehenden Sachverhalts selbst vornehmen kann, zu dem Ergebnis, daß die ordentliche Kündigung der Beklagten wegen der Besonderheiten des Einzelfalls sozial nicht gerechtfertigt ist.



Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der im Verlauf des vorangegangenen Kündigungsrechtsstreits zwischen den Parteien erfolgte Kirchenaustritt des Klägers der Beklagten allein aufgrund der Eintragung in die Lohnsteuerkarte bekannt geworden, die der Kläger ihr am 21. Februar 1980 übergeben hat. Der Kläger hat nicht von sich aus seinen Kirchenaustritt Dritten gegenüber bekannt gemacht oder gar öffentlich in dem Heim der Beklagten seinen Kirchenaustritt herausgestellt. Auch seitens der Beklagten durfte der Kirchenaustritt Dritten nicht mitgeteilt werden, da nach § 39 b Abs. 1 Satz 4 EStG die auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Merkmale nur für die Einbehaltung der Lohnsteuer verwertet und Dritten ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur im hier nicht gegebenen Fall gesetzlicher Zulassung offenbart werden dürfen. Indem der Kläger seinen Kirchenaustritt nicht von sich aus publik gemacht hat, kann auch entgegen der Auffassung der Revision keine Rede davon sein, der Kläger sei demonstrativ aus der Kirche ausgetreten. Es besteht daher auch keine Veranlassung, dazu Stellung zu nehmen, ob in diesem Fall oder bei einem in gehässiger oder sonst verletzender Weise erfolgten Kirch Austritt (vgl. Ruland, NJW 1980, 89, 95) eine ordentliche oder gar außerordentliche Kündigung in Betracht kommt.

Nach dem Vortrag des Klägers ist sein Kirchenaustritt aus Verärgerung über das Verhalten der Beklagten in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber erfolgt. Dafür, daß andere Gründe für den Kirchenaustritt des Klägers maßgeblich gewesen sind (z.B. Abwendung von den katholischen Glaubensgrundsätzen oder Eintritt in



eine andere christliche Kirche oder Anschluß an eine nicht-christliche religiöse Vereinigung), hat die insoweit darlegungsbelastete Beklagte nichts vorgetragen. Da sich die Verärgerung des Klägers über das Verhalten der Beklagten durch den Verlauf des vorangegangenen Kündigungsrechtsstreits, der rechtskräftig zugunsten des Klägers entschieden worden ist, im nachhinein als berechtigt erwiesen hat, liegen Begleitumstände vor, die den Kirchenaustritt trotz seiner kirchenrechtlichen Bewertung als schwerwiegendes Vergehen (vgl. Richardi, aaO, S. 61) in kündigungsrechtlicher Hinsicht bei der einzelfallbezogenen Interessenabwägung in einem anderen Licht erscheinen läßt. Abgesehen davon wird auch im Kirchenrecht bei der Prüfung der Schuldfrage darauf abgestellt, auf welchen Beweggründen der Kirchenaustritt beruht (vgl. Mörsdorf, Lehrbuch des Kirchenrechts, Bd. III, 10. Aufl., § 309, S. 415).

Im Rahmen der Interessenabwägung hat das Landesarbeitsgericht mit Recht zugunsten des Klägers seine lange Beschäftigungsdauer (ca. 29 Jahre), sein Lebensalter (53 Jahre zum Zeitpunkt der Kündigung) und die ungünstige Arbeitsmarktsituation berücksichtigt. Nicht zu beanstanden ist auch die vom Landesarbeitsgericht angestellte Erwägung, das Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei gegenüber den Bestandsschutzinteressen des Klägers deshalb nicht vorrangig zu bewerten, weil der Kläger als Buchhalter keine spezifisch kirchlichen Aufgaben erfüllt habe. Wenn demgegenüber die Revision geltend macht, der Kläger sei kraft seines Aufgabengebietes einer der kaufmännischen Repräsentanten der Beklagten gewesen, der ei-

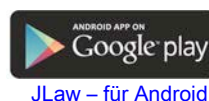


nem Betriebshandwerker oder Reinigungspersonal nicht gleichgestellt werden könne, so vermag dies nichts daran zu ändern, daß dem Kläger als Buchhalter in einer nicht herausgehobenen Position lediglich die Abwicklung von internen kaufmännischen Arbeiten, dagegen nicht die Repräsentanz der Beklagten nach außen oblag. Auch unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der Einrichtung der Beklagten als Stätte der Jugenderziehung kann der Revision daher nicht darin gefolgt werden, der Kirchenaustritt des Klägers sei aufgrund seiner gehobenen Funktion nicht anders als der Kirchenaustritt eines Erziehers zu beurteilen. Im letzteren Fall wird die Glaubwürdigkeit der Kirche berührt (vgl. auch BAG Urteil vom 4. März 1980 - 1 AZR 1151/78 - AP Nr. 4 zu Art. 140 GG, unter B II 1 der Gründe), während ein Arbeitnehmer, der routinemäßige kaufmännische Arbeiten in einem Jugendheim verrichtet, nicht an der Durchführung erzieherischer Aufgaben und an der Verwirklichung des Erziehungsziels mitwirkt und seine Tätigkeit auch nicht mit den von der Beklagten wahrgenommenen kirchlichen Aufgaben identifiziert wird. Der Umstand, daß es sich bei dem Kirchenaustritt des Klägers nicht um eine einmalige Pflichtwidrigkeit ohne bleibende Folgen, sondern um einen Daueratbestand handelt, führt unter Beachtung der vorliegenden Besonderheiten nicht zu einem Vorrang des von der Beklagten verfolgten Beendigungsinteresses.

II. Da die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 16. Januar 1980 aufgrund der einzelfallbezogenen Interessenabwägung nicht als sozial gerechtfertigt i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG anzusehen ist, kann es offenbleiben, ob sie darüber hinaus auch deshalb



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



unwirksam ist, weil nach § 14 Abs. 5 der "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)" in der Fassung vom 1. September 1978 die ordentliche Kündigung nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und nach Vollendung des 40. Lebensjahres ausgeschlossen ist. Die zwischen den Parteien streitige Anwendbarkeit der AVR auf das Arbeitsverhältnis des Klägers kann daher auch in der Revisionsinstanz dahingestellt bleiben.

III. Die von der Beklagten mit Schreiben vom 26. Februar 1980 erklärte außerordentliche Kündigung, die allein mit dem Kirchenaustritt des Klägers begründet worden ist, hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls im Ergebnis zu Recht gemäß § 626 Abs. 1 BGB als unwirksam angesehen.

1. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, daß der Kläger mit seinem Kirchenaustritt - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - eine Verletzung der Loyalitätspflicht begangen hat, so führt auch hier eine ergänzende Interessenabwägung zu dem Ergebnis, daß die außerordentliche Kündigung wegen der besonderen Umstände des Einzelfalles unwirksam ist. Die vom Senat angestellten Erwägungen zur ordentlichen Kündigung (vgl. die Ausführungen zu I 3 c der Gründe) gelten entsprechend für die außerordentliche Kündigung. Da die vom Senat vorgenommene ergänzende Interessenabwägung bereits zur Sozialwidrigkeit der ordentlichen Kündigung geführt hat, bedarf es insoweit keiner weiteren Ausführungen, daß das kündigungsschutzrechtlich weitergehende Gestaltungsmittel der außerordentlichen Kündigung aufgrund



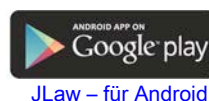
der einzelfallbezogenen Interessenabwägung nicht als wirksam angesehen werden kann. Dabei kann auch in diesem Zusammenhang offenbleiben, ob die ordentliche Kündigung gegenüber dem Kläger nach § 14 Abs. 5 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) ausgeschlossen gewesen ist. Auch bei einer unterstellten Anwendbarkeit des § 14 Abs. 5 AVR gebieten es die vom Senat bei der Beurteilung der ordentlichen Kündigung aufgezeigten Besonderheiten bei der Interessenabwägung (vgl. oben zu I 3 c dd der Gründe), das Bestandsschutzinteresse des Klägers höher zu bewerten als das Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt sowohl für den Fall, daß die Zumutbarkeitserwägungen sich auf eine fiktive Kündigungsfrist oder auf einen darüber hinaus gehenden Zeitraum - etwa bis zur voraussichtlichen altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses - beziehen (vgl. hierzu BAG 5, 20, 25; BAG Urteil vom 15. Dezember 1955 - 2 AZR 239/54 - AP Nr. 6 zu § 626 BGB; BAG Urteil vom 22. August 1980 - 7 AZR 589/78 - unveröffentlicht; LAG Berlin, Urteil vom 3. Oktober 1983 - 12 Sa 63/83 - DB 1984, 671).

2. Da die außerordentliche Kündigung der Beklagten bereits gemäß § 626 Abs. 1 BGB unwirksam ist, kann offenbleiben, ob die weiteren vom Kläger geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe (§ 626 Abs. 2 BGB und § 174 BGB), zu denen das Landesarbeitsgericht nicht abschließend Stellung genommen hat, vorliegen.

IV. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht zu Recht den hilfsweise von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag gemäß



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



§§ 9, 10 KSchG zurückgewiesen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Beklagte habe ihren Auflösungsantrag zunächst lediglich mit der Tendenzfeindlichkeit des Kirchenaustritts des Klägers begründet, aber keine weitergehenden Tatsachen dafür vorgetragen, nach denen eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht zu erwarten sei. Ebenfalls zu allgemein sei der weitere Vortrag der Beklagten, der Kläger habe ein gestörtes Verhältnis zu seinen Vorgesetzten, die Parteien hätten sich im Laufe des Rechtsstreits auseinandergelebt und es bestünden Zweifel an der Eignung des Klägers für die ihm obliegenden Tätigkeiten.

2. Die Revision beruft sich darauf, bereits der Kirchenaustritt des Klägers an sich sei ein Auflösungsgrund, ohne daß es des Vortrags zusätzlicher Tatsachen bedürfe. Damit verkennt die Revision, daß es ebensowenig wie absolute Kündigungsgründe auch keine absoluten Auflösungsgründe gibt, sondern im Einzelfall Tatsachen dafür vorgetragen werden müssen, daß künftig eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags nicht zu erwarten ist (vgl. im einzelnen BAG Urteil vom 30. Juni 1983 - 2 AZR 524/81 - unter B II 2 der Gründe m.w.N.). Die Beklagte durfte sich daher nicht darauf beschränken, den Kirchenaustritt des Klägers als Auflösungsgrund geltend zu machen, sondern sie hätte im einzelnen darlegen müssen, aufgrund welcher Tatsachen, die der Kläger gegebenenfalls hätte bestreiten können, der Kirchenaustritt des Klägers eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht



erwarten läßt. Hierzu hätte beispielsweise die Darlegung gehört, daß Mitarbeiter angekündigt hätten, wegen des Kirchenaustritts des Klägers in Zukunft nicht mehr mit diesem zusammenarbeiten zu wollen. Als schlüssiger Sachvortrag wäre möglicherweise auch in Betracht gekommen, wenn die Beklagte greifbare Tatsachen dafür vorgetragen hätte, daß Heimbewohner sich gegen eine Weiterbeschäftigung des Klägers oder gegen eine Bearbeitung ihrer Angelegenheiten (z.B. Taschengeldauszahlungen) durch den Kläger ausgesprochen hätten. Da die Beklagte derartige Tatsachen nicht schlüssig vorgetragen hat, ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht den hilfweise gestellten Auflösungsantrag der Beklagten mangels eines konkreten Sachvortrags zurückgewiesen hat.

V. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die von der Beklagten vorsorglich erklärte Änderungskündigung vom 16. Januar 1980 sei ebenfalls gemäß § 1 Abs. 2 KSchG unwirksam, hat die Revision sich mit den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils nicht auseinandergesetzt. Insoweit ist die Revision unzulässig. Da es sich bei der vorsorglichen Änderungskündigung um einen von der zugleich ausgesprochenen ordentlichen Beendigungskündigung unterschiedlichen Streitgegenstand handelt, hätte die Revisionsbegründung sich auch gesondert mit der Änderungskündigung befassen müssen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. etwa BAG 10, 340, 342 f.; 13, 313, 315).



VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Dr. Blaeser

Bea



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)