

Aktenzeichen: 7 AZR 274/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 18. November 1986

- 7 AZR 274/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 22. Oktober 1984

Bonn

- 2 Ca 2077/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. März 1985

Köln

- 2 Sa 1148/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Fristlose Kündigung einer katholischen Lehrerin

Gesetz:

BGB § 626 Abs. 1; GG Art. 140

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Außerordentliche Kündigung gegenüber einer katholischen Lehrerin wegen Heirat eines geschiedenen Mannes.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 274/85

2 Sa 1148/84 Köln

Verkündet
am 18. November 1986

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Oktober 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie den ehrenamtlichen Richter Stappert und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 6. März 1985 - 2 Sa 1148/84 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1953 geborene Klägerin war als Lehrerin für Deutsch und Pädagogik an der Berufsfachschule des Beklagten beschäftigt. Sie unterrichtete Mädchen im Alter von 15 bis 22 Jahren. Bei der vom Beklagten betriebenen Berufsfachschule Sankt-N handelt es sich um eine Ersatzschule in kirchlicher Trägerschaft.

In § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 19. Mai 1978 hat sich die Klägerin verpflichtet, ihren Dienst an der Berufsfachschule F mit voller Hingabe zu versehen. Sie hat sich bereit erklärt, ihre gesamte Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste des katholischen Bildungsideals und der übrigen vom Schulträger und der Schule erstrebten besonderen Bildungsideale gewissenhaft zu leisten.

Nach § 6 ist der Vertrag beiderseits zum 31. Juli eines jeden Jahres kündbar unter Einhaltung der in § 53 BAT geregelten Fristen. Der Beklagte hat unbestritten vorgetragen, daß er nicht die Möglichkeit habe, Verträge abzuschließen, bei denen eine ordentliche Kündigung auch zu anderen Terminen ermöglicht wird, weil solche Verträge vom Regierungspräsidenten nicht genehmigt würden. Mit der Kündigungsmöglichkeit jeweils zum 31. Juli solle die Kontinuität des Unterrichts während des laufenden Schuljahres gewährleistet werden.

Darüber hinaus ist in § 6 des Arbeitsvertrages vereinbart:

"Der Schulträger und Fräulein K sind berechtigt, diesen Vertrag aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen. Als wichtige Gründe zur Kündigung durch den Schulträger im Sinne des § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches - BGB - werden von den Vertragspartnern insbesondere anerkannt:

- a) schwere Verfehlungen gegen dienstliche und außerdienstliche Pflichten eines Lehrers sowie gegen die Treuepflicht zwischen den Vertragspartnern,
- b) schwere Verstöße gegen die Grundsätze der Erziehungsarbeit und die Bildungsziele des Schulträgers und der Schule,



- 3 -

- c) schwere Verstöße gegen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre innerhalb und außerhalb des Dienstes,

....."

Am 13. Juli 1984 heiratete die Klägerin standesamtlich. Ihr Ehemann ist katholischen Glaubens und geschieden. Er hat die kirchliche Annullierung seiner ersten Ehe beantragt. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Am 17. August 1984 unterrichtete die Klägerin den Beklagten von der Eingehung der Zivilehe. Mit Schreiben vom 29. August 1984 kündigte der Beklagte fristlos.

Mit ihrer am 10. September 1984 eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die fristlose Entlassung sei unangemessen hart. Der Beklagte habe den persönlichen Konflikt der Klägerin, ihren Wunsch nach einer staatlich gültigen Ehe, nicht gewürdigt, obwohl die Klägerin mehrfach vor Erhalt der Kündigung auf ihre persönliche Situation hingewiesen und erklärt habe, es müsse einen menschlicheren Weg als den der fristlosen Kündigung geben.

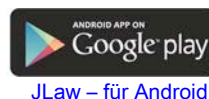
Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 29. August 1984 nicht aufgelöst ist, sondern über den 29. August 1984 hinaus fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hält die Kündigung wegen des schweren Verstoßes der Klägerin gegen die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre für gerechtfertigt. Dem Beklagten sei die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, mithin für die Dauer eines Jahres, nicht zumutbar gewesen. Sonst wäre täglich aufs neue die Glaubwürdigkeit der Kirche in Frage gestellt worden. Die Klägerin habe Mädchen unterrichtet, die sich aufgrund ihres Alters in besonderem Maße mit Fragen der Eheschließung und der Unauflöslichkeit der Ehe beschäftigten. Es könne auch nicht unberücksichtigt bleiben, daß die Klägerin die Ehe in voller Kenntnis der Konsequenzen für



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



- 4 -

ihr Arbeitsverhältnis geschlossen habe. Sie habe schon in ihrem ersten Gespräch erklärt, sie wisse, daß der Beklagte nunmehr gezwungen sei, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzukündigen. Offensichtlich habe die Klägerin den Termin für die Eheschließung im Hinblick darauf gewählt, daß die Kündigungsfrist im Falle einer ordentlichen Kündigung möglichst lang sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin war zurückzuweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Beklagte sei zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB berechtigt gewesen, und dazu ausgeführt: Die Klägerin habe sich im Arbeitsvertrag wirksam verpflichtet, ihre gesamte Unterrichts- und Erziehungsarbeit im Geiste des katholischen Bildungsideals zu leisten. Danach hätte sie ihre dienstliche und außerdienstliche Lebensführung so gestalten müssen, daß sie ihren Schülerinnen glaubhaft die Grundsätze der katholischen Sitten- und Glaubenslehre hätte vermitteln können, und folglich nicht selbst in schwerwiegender Weise gegen Glaubensgrundsätze verstoßen dürfen.

Nach ständiger Rechtsprechung dürften die Kirchen nach dem ihnen von der Verfassung gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht (Art. 140 GG i. Verb. mit § 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung) besondere Loyalitätspflichten für die in den erzieherischen Einrichtungen der Kirche tätigen Mitarbeiter, die an der Verkündung der kirchlichen Lehren teilhaben, festlegen. Diese besonderen Pflichten könnten auch den außerdienstlichen Bereich und die private Lebensführung der Mitarbeiter einbeziehen. Dies folge aus der zur Vermeidung der



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



- 5 -

Unglaubwürdigkeit der Kirche gebotenen Untrennbarkeit von Dienst und Verkündigung im karitativen und erzieherischen Bereich. Der Träger einer kirchlichen Einrichtung müsse darauf bestehen, daß die für ihn handelnden Personen Grundsätze, die sie darstellen sollten, selbst beachteten. Ein Arbeitnehmer, der mit seiner vertraglichen Arbeitsleistung Funktionen der Kirche wahrnehme und an der Erfüllung ihres Auftrages mitwirke, sei daher verpflichtet, auch im außerdienstlichen Bereich seine Lebensführung so einzurichten, daß sie den grundlegenden Gesetzen der Kirche entspreche.

Die Klägerin sei als Lehrerin an der von dem Beklagten betriebenen staatlichen Ersatzschule in einer erzieherischen Einrichtung der katholischen Kirche tätig gewesen. Sie habe demgemäß an der Verkündigung der katholischen Glaubens- und Sittenlehre teilgenommen. Nach dem Selbstverständnis der katholischen Kirche beschränke sich die Religionsausübung nicht auf den Bereich des Glaubens- und Gottesdienstes; sie umfasse auch die Freiheit zur Entfaltung in der Welt entsprechend ihrem missionarisch-diakonischen Auftrag. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin habe daher in enger Beziehung zu spezifisch kirchlichen Aufgaben gestanden. Die Klägerin habe sich in einer Position befunden, in der sie mit der Kirche identifiziert werde. Die Glaubwürdigkeit der Kirche stehe auf dem Spiel, wenn ein derartiger Arbeitnehmer in seiner privaten Lebensführung gegen maßgebliche Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre verstoße. Der Klägerin sei ein solcher schwerwiegender Verstoß anzulasten. Die standesamtliche Eheschließung der Klägerin und ihr Zusammenleben mit einem geschiedenen katholischen Mann stelle einen schwerwiegenden und fortdauernden Verstoß gegen den katholischen Glaubenssatz von der Unauflöslichkeit der Ehe dar. Nach den Vorschriften des CODEX JURIS CANONICI von 1983 könne eine gültig geschlossene und vollzogene Ehe durch keine menschliche Gewalt und aus keinem Grund, außer durch den Tod, aufgelöst werden. Die Ehe sei eines der sieben Sakramente. Lediglich Zivilgetraute seien vom Empfang der Sakramente ausgeschlossen. Wer sich trotz gültigen Eheschlusses bürgerlich

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



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



- 6 -

scheiden lasse und erneut zivil heirate, mache sich nach katholischem Kirchenrecht eines schweren Fehlverhaltens schuldig.

Dieser kirchenrechtlich schwerwiegende Verstoß der Klägerin stelle nicht nur ein einmaliges und abgeschlossenes Fehlverhalten dar. Es liege vielmehr ein Dauertatbestand vor, der zum Fortfall der persönlichen Eignung der Klägerin als katholische Lehrerin an der vom Beklagten betriebenen kirchlichen Schule geführt habe. Durch die Verhaltensweise der Klägerin gerate die vom Beklagten betriebene Schule nämlich in Gefahr, ihre Glaubwürdigkeit nach Vermittlung von wichtigen Glaubens- und Wertvorstellungen der katholischen Kirche zu verlieren.

Der Verstoß der Klägerin wiege so schwer, daß dem Beklagten nicht zuzumuten gewesen sei, die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten. Zwar habe auch die Klägerin ein anerkennenswertes und schutzwürdiges Recht, ihren Beruf auszuüben. Die Kündigung habe jedoch weder gegen das Grundrecht der Klägerin auf Berufsfreiheit nach Artikel 12 GG verstoßen noch stelle sie einen Eingriff in die verfassungsrechtlich garantierte Gewissensfreiheit der Klägerin dar. Es werde auch nicht verkannt, daß die Klägerin aus einer persönlichen Konfliktlage heraus gehandelt habe, daß ihr der Verstoß gegen die kirchlichen Gebote schwergefallen sein dürfte und daß die Kündigung für sie von außerordentlich einschneidenden wirtschaftlichen Folgen gewesen sei. Angesichts der hohen Lehrerarbeitslosigkeit bestehe für sie nämlich kaum Aussicht, in absehbarer Zeit einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden. Dennoch habe das Interesse des Beklagten an einer sofortigen Lösung des Beschäftigungsverhältnisses höher bewertet werden müssen als das Interesse der Klägerin, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Bei dieser Interessenabwägung könne es nicht darauf ankommen, daß die Kirche in einer pluralistischen Gesellschaftsordnung lebe und die Frage der Unauflöslichkeit der Ehe auch unter Katholiken gelegentlich Gegenstand kritischer Erörterung sei. Maßgeblich sei insoweit die in den kirchenrechtlichen Vorschriften zum Ausdruck gekommene Wertung. Jede andere Betrachtungsweise bedeute einen Eingriff



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



in die verfassungsrechtlich gewährleistete Autonomie der Kirche. Maßgebend für die abschließende Abwägung sei, daß im Falle der Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist das Beschäftigungsverhältnis noch bis zum 31. Juli 1985, mithin für die Dauer eines ganzen Schuljahres, hätte fortgesetzt werden müssen. Dabei sei auch zu berücksichtigen gewesen, daß der Aspekt der Erziehung im Geist der katholischen Glaubenslehre in den Unterrichtsfächern der Klägerin, Deutsch und Pädagogik, besonders hervortrete. Die Behandlung religiöser und ethischer Fragen sei in diesen Bereichen häufig verknüpft mit der Vermittlung von Fachwissen. Die Lehrperson müsse damit rechnen, daß entsprechende Fragen von Schülern aufgeworfen würden. Die Schülerinnen der Klägerin seien 15 bis 22 Jahre alt gewesen. Mädchen in diesem Alter befaßten sich durchaus mit dem Gedanken der Eheschließung und mit Fragen der Unauflöslichkeit der Ehe.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt hat. Dabei ist zunächst darauf einzugehen, ob der Tatrichter von einem Sachverhalt ausgegangen ist, der unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles geeignet ist, an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Zum Rechtsbegriff des wichtigen Grundes gehört dann weiter die Prüfung und Abwägung, ob es demjenigen, der eine außerordentliche Kündigung erklärt hat, unzumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der Begriff des wichtigen Grundes ist nur dann richtig erkannt und angewendet, wenn sich die erforderliche Interessenabwägung auf alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles erstreckt und diese vollständig und widerspruchsfrei gegeneinander abgewogen worden sind (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. z.B. BAG 2, 175, 182 = AP



Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1952; BAG 2, 214, 215 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207, 212 = AP Nr. 5 zu § 626 BGB, zu II der Gründe; BAG 9, 263, 265 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB, zu III 2 der Gründe; BAG 24, 401, 403 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB, zu III 1 der Gründe). Die Anwendung dieser Prüfungsmaßstäbe führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, die Klägerin habe sich eines schwerwiegenden Verstoßes gegen kirchliche Glaubenssätze und damit auch gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten schuldig gemacht.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluß vom 4. Juni 1985 - 2 BvR 1718/83 - u.a. ausgeführt, die Kirchen könnten der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regelten, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen. Dazu gehöre auch die Befugnis der Kirche, den ihr angehörenden Arbeitnehmern die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und deren Beachtung zu verlangen. Es bleibe den verfaßten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was "die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordere", was "spezifisch kirchliche Aufgaben" seien und was "Nähe" zu ihnen bedeute, welches die "wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre" seien und was als - gegebenenfalls schwerer - Verstoß gegen diese anzusehen sei. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine "Abstufung" der Loyalitätspflichten eingreife, sei grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit. Soweit diese kirchlichen Vorgaben den anerkannten Maßstäben der verfaßten Kirche Rechnung trügen, seien die Arbeitsgerichte an sie gebunden, es sei denn, die Gerichte begäben sich dadurch in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung, wie sie im allgemeinen Willkürverbot sowie in dem Begriff der guten Sitten und des ordre public ihren Niederschlag gefunden hätten. In diesem Bereich bleibe es daher Aufgabe der staatlichen Gerichtsbarkeit sicherzustellen,



daß die kirchlichen Einrichtungen nicht in Einzelfällen unannehmbare Anforderungen - insoweit möglicherweise entgegen den Grundsätzen der eigenen Kirche und der daraus folgenden Fürsorgepflicht - an die Loyalität ihrer Arbeitnehmer stellen. Im übrigen obliege den Arbeitsgerichten, den Sachverhalt festzustellen und unter die kirchlicherseits vorgegebenen, arbeitsrechtlich abgesicherten Loyalitätsobliegenheiten zu subsumieren. Kämen sie hierbei zur Annahme einer Verletzung solcher Loyalitätsobliegenheiten, so sei die weitere Frage, ob diese Verletzung eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertige, nach den Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften § 1 KSchG, § 626 BGB zu beantworten.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 30, 247, 256 = AP Nr. 2 zu Art. 140 GG, zu B I 3 der Gründe; BAG 34, 195, 204 = AP Nr. 7 zu Art. 140 GG, zu B II 2 a der Gründe, sowie weitere Nachweise in dem Urteil vom 21. Oktober 1982 - 2 AZR 591/80 - AP Nr. 14 zu Art. 140 GG, unter B II 2 a der Gründe; Senatsurteil BAG 45, 250, 254 f. = AP Nr. 16 zu Art. 140 GG, unter I 3 c bb der Gründe, zuletzt unveröffentlichtes Senatsurteil vom 15. Januar 1986 - 7 AZR 545/85 -) können die Kirchen kraft ihres Selbstbestimmungsrechts in ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen die von ihrer Sendung her gebotenen Voraussetzungen für die Loyalitätsobliegenheiten der im kirchlichen Dienst tätigen, an der Verkündigung teilhabenden Arbeitnehmer festlegen. Bei der Arbeit im Dienste 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, macht sich für die Wahrnehmung der von ihm arbeitsvertraglich übernommenen



Aufgaben ungeeignet, wenn er seine Lebensführung nicht so einrichtet, daß sie den grundlegenden Gesetzen der Kirche entspricht.

Der Senat hat bereits mit seinem Urteil vom 31. Oktober 1984 - 7 AZR 232/83 - (BAG 47, 144 = AP Nr. 20 zu Art. 140 GG) ausführlich begründet, daß die standesamtliche Ehe einer Lehrerin mit einem geschiedenen katholischen Manne einen schwerwiegenden und fortdauernden Verstoß gegen den Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe darstelle, der eine Kündigung rechtfertigen könne. Das Landesarbeitsgericht ist ausdrücklich in seinem Urteil dieser Entscheidung gefolgt. Zwar hatte der Senat in jener Entscheidung über eine ordentliche Kündigung zu entscheiden, die mit einer Kündigungsfrist von etwa zweieinhalb Monaten ausgesprochen worden war. Die grundsätzlichen Ausführungen in dieser Entscheidung, die sich mit der Frage einer schwerwiegenden Vertragsverfehlung infolge der Eheschließung mit einem geschiedenen Manne befassen, sind jedoch ohne Einschränkung zu übertragen auf den vorliegenden Streitfall, denn es geht zunächst lediglich um die Frage, ob ein schwerwiegender Verstoß gegen Vertrags- und Loyalitätsobliegenheiten der Klägerin vorliegt. Auf die Ausführungen in diesem Urteil wird verwiesen.

2. Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht eine Interessenabwägung vorgenommen, und diese Interessenabwägung ist auch revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Verstoß der Klägerin wiege so schwer, daß dem Beklagten die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zuzumuten gewesen sei. Dabei hat es das an sich anerkennenswerte und schutzwürdige Recht der Klägerin auf Ausübung ihres Berufs ausdrücklich hervorgehoben und bei seiner Interessenabwägung berücksichtigt. Wenn das Landesarbeitsgericht das Interesse des Beklagten an sofortiger Lösung des Beschäftigungsverhältnisses höher bewertet hat als das Interesse der Klägerin, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, so war maßgeblich dafür der



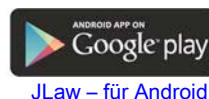
besonders ins Gewicht fallende Umstand, daß im Fall der Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist das Beschäftigungsverhältnis noch bis zum 31. Juli 1985, also für die Dauer eines Schuljahres, fortzusetzen gewesen wäre. Dabei hat es mit Recht betont, daß der Aspekt der Erziehung im Geist der katholischen Glaubenslehre in den von der Klägerin vertretenen Unterrichtsfächern Deutsch und Pädagogik im besonderen Maße hervortrete. Die Schülerinnen der Klägerin seien 15 bis 22 Jahre alt gewesen. Mädchen in diesem Alter befaßten sich durchaus mit dem Gedanken der Eheschließung und mit Fragen der Unauflösbarkeit der Ehe. Es habe von dem Beklagten nicht verlangt werden können, seine Autorität und Glaubwürdigkeit aufs Spiel zu setzen, indem er die Klägerin noch ein Schuljahr lang weiterbeschäftigte, die durch ihre standesamtliche Eheschließung dokumentiert gehabt habe, daß sie den Glaubenssatz von der Unauflösbarkeit der Ehe für sich selbst nicht als verbindlich anerkennen wolle. Bei dieser Interessenabwägung hat das Landesarbeitsgericht auch ausdrücklich berücksichtigt, daß die Klägerin aus einer persönlichen Konfliktlage heraus gehandelt habe, daß ihr der Verstoß gegen die kirchlichen Gebote schwergefallen sein möge und daß die Kündigung von außerordentlich einschneidenden wirtschaftlichen Folgen für die Klägerin gewesen sei, die bei der hohen Lehrerarbeitslosigkeit kaum Aussicht habe, in absehbarer Zeit einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden.

Entgegen der Ansicht der Revision hat das Landesarbeitsgericht also durchaus berücksichtigt, daß durch die Kündigung der Klägerin faktisch die Möglichkeit, in einem vergleichbaren Beruf beschäftigt zu werden, auf nicht absehbare Zeit genommen worden sein mag. Auf die Nichtberücksichtigung dieser Umstände kann also ein Angriff auf die Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts nicht gestützt werden.

Der Verstoß der Klägerin kann auch nicht - wie die Revision meint - deswegen geringer bewertet werden, weil in einer pluralistischen Gesellschaft Grundsätze der verschiedenen Konfessionen offen diskutiert würden, also auch die Frage der Unauflösbarkeit der Ehe. Nach der oben zitierten Entscheidung



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



des Bundesarbeitsgerichts und der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985, aaO, kommt es allein auf die von der verfaßten Kirche vertretene Lehrmeinung an und nicht auf Diskussionen zu einzelnen Lehrsätzen der katholischen Kirche.

Selbst wenn man der Revision folgen wollte, es wäre rechtlich vertretbar gewesen, ordentlich zu kündigen und auf diese Weise zum Ausdruck zu bringen, daß der Beklagte und die katholische Kirche das Verhalten der Klägerin nicht tolerieren, so ist doch rechtlich ebenfalls vertretbar die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, es sei nicht zumutbar gewesen, die Klägerin bis zum Ablauf der verhältnismäßig langen Kündigungsfrist - etwa ein Schuljahr - weiterzubeschäftigen. Wegen der beschränkten Revisibilität der Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB und damit auch der Interessenabwägung im Einzelfall ist der Senat an die rechtsfehlerfreie Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts gebunden. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß es eher zumutbar sein mag, einen Arbeitnehmer noch bis zum Ablauf einer verhältnismäßig kurzen Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen als längere Zeit - im vorliegenden Fall etwa ein Schuljahr. Durch die Vereinbarung langer Kündigungsfristen oder den Ausschluß der ordentlichen Kündigung sollen zwar regelmäßig besonders enge und dauerhafte Bindungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen werden. Im vorliegenden Fall ergibt sich diese lange Kündigungsfrist aber allein aus dem Gesichtspunkt der Kontinuität des Unterrichts, der es gebietet, einen Lehrerwechsel während des laufenden Schuljahres möglichst zu vermeiden. Der Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, es seien nur Anstellungsverträge mit Kündigungsfristen jeweils für die Dauer eines Schuljahres von der Aufsichtsbehörde genehmigt worden. Abgesehen davon kann eine kurzfristige Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf einer kurzen Kündigungsfrist eher zuzumuten sein als die Fortsetzung eines langfristigen Vertrages (vgl. u.a. KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 626 BGB Rz 204 m.w.N.).



- 13 -

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Stappert

Lappe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)