

Falsche Auskunft zu Beginn rechtfertigt keinen Schutz

Auch wenn ein Arbeitgeber zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses nicht auf den fehlenden Kündigungsschutz hingewiesen hat, kann ein Arbeitnehmer nicht darauf bestehen, wenn die gesetzlichen Bedingungen dafür (u.a. mehr als 5 Beschäftigte im Betrieb) nicht erfüllt sind. Die Verletzung der vermeintlichen Verpflichtung hätte keineswegs reichenden Folgen als die Erfüllung: Der Arbeitnehmer hätte entweder nicht angefangen oder akzeptiert.

Quelle: Wolfgang Büser

Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung; Beschäftigung bei einem Ortsverein des Gesamtvereins "Sozialdienst Katholischer Frauen"; Betriebsbezogenheit des Kündigungsschutzes; Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebes; Verfassungsmäßigkeit der Kleinbetriebsklausel; Voraussetzungen einer Duldungsvollmacht bzw. Anscheinsvollmacht; Zurechenbarkeit einer Individualzusage; Voraussetzungen für den Ausschluß der ordentlichen Kündigung nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR); Voraussetzungen einer treuwidrigen Kündigung

Gericht: BAG

Datum: 16.01.2003

Aktenzeichen: 2 AZR 609/01

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 24831

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Schleswig - 19.07.2001 - AZ: 5 Sa 432/00

Rechtsgrundlagen:

§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG

§ 14 Abs. 5 Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)

§ 242 BGB

Fundstellen:

EzA-SD 14/2003, 11-12

FA 2003, 317 (amtl. Leitsatz)

FAr 2003, 317

SAE 2003, 370

BAG, 16.01.2003 - 2 AZR 609/01

Redaktioneller Leitsatz:

1. Bedienen sich kirchliche Einrichtungen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht mit seinen

kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften Anwendung.

2. Die ausnahmsweise mögliche Annahme eines arbeitgeberübergreifenden Kündigungsschutzes ist davon abhängig, daß sich zwei oder mehrere Unternehmen zur gemeinsamen Führung eines Betriebes - zumindest konkludent - rechtlich verbunden haben, so daß der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung rechtlich abgesichert ausgeübt wird.
3. Diese Grundsätze gelten auch für kirchliche Einrichtungen. Die durch religiöse und glaubensmäßige Verbundenheit motivierte Zusammenarbeit mehrerer rechtlich selbständiger Einrichtungen führt für sich genommen nicht zum Vorliegen eines gemeinsamen Betriebes dieser Einrichtungen.
4. Sowohl für die Anscheins- als auch die Duldungsvollmacht ist Voraussetzung, daß der Vertretene durch sein Verhalten Vertrauen des Vertragsgegners begründet.
5. Eine Kündigung im Kleinbetrieb verstößt nicht allein deshalb gegen Treu und Glauben, weil sie ohne Angabe von Gründen ausgesprochen wird. Nur, wenn sich aus dem Vorbringen des Arbeitnehmers ergibt, daß der Arbeitgeber das Kündigungsrecht mißbräuchlich nutzt, kann § 242 BGB verletzt sein. Das ist hier nicht der Fall.

In dem Rechtsstreit
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Januar 2003
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann, sowie
die ehrenamtlichen Richter Bühler und Schierle
für **Recht** erkannt:

Tenor:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 19. Juli 2001 - 5 Sa 432/00 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer vom Beklagten ausgesprochenen ordentlichen Kündigung und insbesondere darüber, ob nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG die Vorschriften des Ersten Abschnitts des KSchG auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.
- 2 Die Klägerin trat am 1. Januar 1995 als Diplom-Sozialarbeiterin in die Dienste des Beklagten. Für das Arbeitsverhältnis galten die "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes" (AVR). Die Klägerin arbeitete ua. in der Beratung schwangerer Frauen. Die monatliche Bruttovergütung betrug zuletzt 3.443,00 DM bei einer Arbeitszeit von 20 Wochenstunden.
- 3 Der Beklagte ist der "Sozialdienst katholischer Frauen e.V. E...". Er beschäftigte bei Ausspruch der Kündigung neben der Klägerin noch eine weitere Arbeitnehmerin. Vor ihrer Tätigkeit für den Beklagten stand die Klägerin in Arbeitsverhältnissen mit dem Sozialdienst katholischer Frauen Ortsverband B... (Oktober 1982 bis April 1986) und dem Sozialdienst katholischer Frauen H... (Mai 1986 bis Dezember 1994). Letzterer beschäftigte bei Ausscheiden der Klägerin mehr als fünf Arbeitnehmer. Der Wechsel zum Beklagten kam unter Mitwirkung von Frau N... zustande, die eine der Gründerinnen des Beklagten war und bis 1996/1997 ehrenamtlich für ihn wirkte.
- 4 Nach § 2 seiner Satzung ist der Beklagte eine juristisch selbständige Ortsgruppe des Gesamtvereins "Sozialdienst katholischer Frauen". Dieser nicht rechtsfähige Verein (im Folgenden: Gesamtverein) widmet sich als katholischer Fachverband der Hilfe für sozial gefährdete Kinder, Jugendliche, Frauen und deren Familien. Satzungsgemäß erfüllt er seine "laienapostolische Aufgabe in Kirche, Staat und Gesellschaft im Sinne christlicher Caritas und der katholischen Lehre".

Ihm gehören alle in Deutschland bestehenden Ortsgruppen an, ferner der "Sozialdienst Katholischer Frauen - Zentrale e.V.", der "Sozialdienst Katholischer Frauen - Landesstelle Bayern e.V." sowie die in den Diözesen und überdiözesan gebildeten Zusammenschlüsse der Ortsgruppen. Neue Ortsgruppen können nur im Einvernehmen mit dem Zentralvorstand des Gesamtvereins oder in seinem Auftrag gegründet werden (§ 16 Abs. 1 der Satzung). Die Ortsgruppen verpflichten sich gegenüber dem Gesamtverein zur rechtzeitigen Beratung und Absprache mit dem Zentralvorstand bei Fragen von grundsätzlicher oder allgemeiner Bedeutung für Orts-, Diözesan- und Bundesebene (§ 16 Abs. 3 der Satzung), ferner auch bei der Aufgabe oder Reduzierung von satzungsgemäßen Arbeitsgebieten oder von Planstellen. Nach § 17 der Satzung des Gesamtvereins müssen die Ortsgruppen den Namen "Sozialdienst Katholischer Frauen" führen und gleiche Stempel benutzen. Die Stempel sind ausschließlich von der Zentrale zu beziehen. Die Ortsverbände legen der Zentrale jährlich einen Arbeitsbericht vor (§ 17 Nr. 3 der Satzung).

- 5 In der Erzdiözese Hamburg existieren 8 Ortsgruppen, davon 3 in Schleswig-Holstein, und zwar in E..., E... und K.... Die Diözesanreferentin für das Arbeitsfeld Schwangerschafts- und Schwangerschaftskonfliktberatung im Erzbistum Hamburg hat für die Ortsvereine der Diözese einen umfassenden Informations-, Beratungs-, Fortbildungs- und Begleitungsauftrag in fach- und verbandspolitischen Fragen. Sie berät deren Vorstände und haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unterstützt und informiert sie. Weiterhin leistet sie bei Satzungs- und Strukturfragen, personellen Angelegenheiten und Leitungsaufgaben Hilfestellung und fördert die Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.
- 6 Die Ortsvereine, so auch der Beklagte, schließen die Arbeitsverträge mit ihren Arbeitnehmern ab und sprechen auch Kündigungen aus.
- 7 Nach Meinungsverschiedenheiten mit der Klägerin im Jahre 1999 führte der Vorstand des Beklagten Gespräche mit dem Gesamtverein, der Diözesanreferentin T..., dem Diözesancaritasdirektor Dr. W... und dem Generalvikar S.... Ende November 1999 sprach sich die Mehrheit der Mitgliederversammlung des Beklagten dafür aus, der Klägerin zu kündigen. Mit Schreiben vom 9. Dezember 1999 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31. März 2000. In einer Rede bei Übergabe der Kündigung am 9. Dezember 1999 führte die 1. Vorsitzende des Beklagten ua. aus, für den Beklagten gebe es nur dann eine Zukunft, wenn die Klägerin ausscheide.
- 8 Mit der Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung geltend. Auf das Arbeitsverhältnis sei das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. Der Beklagte sei Teil eines gemeinsamen Betriebes unter dem Dach des Gesamtvereins. Das zeige sich an der Verflechtung, wie sie ihren Ausdruck in den Satzungen des Beklagten und des Gesamtvereins fänden. Daneben gebe es eine gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln (Austausch von Arbeitsmaterialien für Öffentlichkeitsveranstaltungen zwischen Beratungsstellen des Sozialdienstes und des Caritasverbandes, Presseerklärungen des Gesamtverbandes, Austausch von Statistiken, gemeinsames Logo, Ausbildung in anderen Ortsverbänden), eine gemeinsame räumliche Unterbringung (Nutzung von Räumen des Caritasverbandes und des kirchlichen "Ansgarhauses" in Hamburg), personelle, technische und organisatorische Verknüpfungen von Arbeitsabläufen (Zusammenarbeit mit den Ortsverbänden L... und K..., dem Landescaritasverband Schleswig-Holstein, dem Ortscaritasverband L...), gemeinsame zentrale Betriebseinrichtungen (Lohnabrechnung über die Ortsgruppe K..., Erstellung von Statistiken durch den Caritasverband Mecklenburg), Arbeitnehmeraustausch zwischen Ortsverbänden (bei Krankheit oder sonstigem Ausfall), Personenidentitäten in Unternehmensorganen und die gemeinsame Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben (Supervision der Klägerin bis 1999 durch den Ortsverband K..., Fortbildung auf Diözesanebene). Hinzu komme das Zusammengehörigkeitsgefühl der Belegschaft und die schwache Eigenkapitalausstattung der Ortsverbände. Die Mitwirkung nicht dem Beklagten angehöriger Personen bei Vorbereitung und Übergabe der Kündigung sei ein Indiz für einen Gemeinschaftsbetrieb. Bei dieser Lage müsse der Beklagte beweisen, daß eine Vereinbarung zur gemeinsamen Führung nicht vorliege. Im übrigen genieße sie Kündigungsschutz auch auf Grund Parteivereinbarung. Sie sei 1994 von Frau N... abgeworben worden. Frau N... sei der Motor des Beklagten gewesen und habe damals erklärt, wenn die Beratungsstelle Fuß fasse, sei die Stelle der Klägerin "auf Dauer". Dementsprechend habe auch der Diözesancaritasdirektor Dr. W... erklärt, die

Klägerin könne Kündigungsschutzklage einreichen, da sie Kündigungsschutz genieße. Da ihr Dienstgeber der Gesamtverein sei, müsse bei Berechnung ihrer Dienstzeit die Beschäftigung seit 1982 berücksichtigt werden, weshalb sie unkündbar nach § 14 Abs. 5 AVR sei. Schließlich seien auch die verfassungsrechtlichen Vorgaben für die Kleinbetriebsklausel in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu beachten. Die Kündigung verstoße gegen Treu und Glauben. Gründe seien ihr nicht mitgeteilt worden. Die Kündigung sei aus heiterem Himmel gekommen.

9 Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auf Grund der Kündigung des Beklagten vom 9. Dezember 1999 nicht zum 31. März 2000 aufgelöst wurde.

10 Der Beklagte hat beantragt die Klage abzuweisen.

11 Er hält das Kündigungsschutzgesetz nicht für anwendbar. Es gebe keine gemeinsame personelle Leitung. Daran ändere die Zusammenarbeit mit dem Gesamtverein, mit anderen katholischen Einrichtungen und der Ortsvereine untereinander nichts. Der Gesamtverein berate zwar die Ortsverbände und Sorge auch zur Wahrung der konfessionellen Grundausrichtung für ein möglichst einheitliches Auftreten. Indes übten - auch umgekehrt - die Ortsvereine satzungsgemäß erheblichen Einfluß auf den Gesamtverband aus. Jedenfalls habe allein der Beklagte über personelle Angelegenheiten zu entscheiden. Der Klägerin sei die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes nicht einzelvertraglich zugesagt worden. Frau N... habe den Vertrag mit der Klägerin nicht geschlossen und sei dazu auch nicht bevollmächtigt gewesen. Da nicht der Gesamtverein, sondern der jeweilige Ortsverband Arbeitgeber der Klägerin gewesen sei, seien die Voraussetzungen des § 14 Abs. 5 AVR nicht gegeben. Die Kündigung sei nicht treuwidrig ausgesprochen worden. Die Klägerin habe zuletzt äußerst unbefriedigend gearbeitet. Es sei der Eindruck entstanden, daß die Klägerin sich in zunehmendem Maße von den Positionen des Beklagten entfernt habe.

12 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Gründe

13 Die Revision ist unbegründet.

14 **A.**

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Kündigungsschutzgesetz finde keine Anwendung. Ungeachtet der von der Klägerin dargestellten Zusammenarbeit zwischen dem Beklagten, anderen Ortsvereinen, Einrichtungen des Caritasverbandes, des Gesamtvereins und der Diözese sei der Kern der Arbeitgeberfunktionen in personellen Angelegenheiten beim Beklagten verblieben. Die Klägerin habe auch keinen Kündigungsschutz auf Grund individueller Zusage. Ob in den von der Klägerin behaupteten Äußerungen der Frau N... eine Zusage gelegen habe, könne dahinstehen, da Frau N... jedenfalls weder vertretungsberechtigt noch mit Anscheins- oder Duldungsvollmacht ausgestattet gewesen sei. Die Äußerungen des Diözesancaritasdirektors seien keine Willenserklärungen, sondern Meinungsäußerungen gewesen. § 14 Abs. 5 AVR sei nicht anwendbar. Die Kündigung sei nicht nach § 242 BGB unwirksam. Die 1. Vorsitzende habe bei Übergabe der Kündigung Gründe angegeben, zu denen die Klägerin nicht Stellung genommen habe.

15 **B.**

Dem folgt der Senat im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung. Die Klage ist unbegründet. Die Kündigung ist wirksam. Die Klägerin genießt keinen allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG (I.). Sie ist weder nach § 14 Abs. 5 AVR unkündbar (II.) noch verstößt die Kündigung gegen Treu und Glauben, § 242 BGB (III.).

16 I.

Die Kündigung ist nicht nach § 1 KSchG unwirksam. Der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht anwendbar.

17 1.

Bei der Prüfung, ob auf die streitige Kündigung der Erste Abschnitt des KSchG anzuwenden ist, ist das Landesarbeitsgericht zutreffend von § 23 Abs. 1 KSchG ausgegangen. Die Revision erhebt insoweit auch keine Rügen. Bedienen sich nämlich kirchliche Einrichtungen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht mit seinen Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften Anwendung (*st. Rspr. vgl. BAG 12. November 1998 - 2 AZR 459/97 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 20; 10. Dezember 1992 - 2 AZR 271/92 - AP GG Art. 140 Nr. 41 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 38; BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84 - BVerfGE 70, 138; vgl. ferner von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 23 Rn. 8; KR-Weigand 6. Aufl. § 23 KSchG Rn. 30*). Insoweit ist im Streitfall mit dem Landesarbeitsgericht auf den Begriff des Betriebes, nicht den der Verwaltung abzustellen. Der Beklagte ist privatrechtlich organisiert; öffentlich-rechtliche Körperschaften gehören ihm nicht an. Er erfüllt zwar karitative Aufgaben, die auch von Körperschaften des öffentlichen Rechts wahrgenommen werden. Indes können sich, wie es hier geschehen ist, auch Privatleute in allein privatrechtlichen Rechtsformen zu wohltätigen Zwecken vereinen.

18 2.

Der Beklagte beschäftigt nur zwei Arbeitnehmer. Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes auf Betriebe nicht anwendbar, die nicht mehr als fünf Arbeitnehmer ständig beschäftigen.

19 a)

Nach der ständigen Senatsrechtsprechung (*12. November 1998 - 2 AZR 459/97 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 20 = EzA KSchG § 23 Nr. 20; 29. April 1999 - 2 AZR 352/98 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 21 = EzA KSchG § 23 Nr. 21; 15. März 2001 - 2 AZR 151/00 - EzA KSchG § 23 Nr. 23; 13. Juni 2002 - 2 AZR 327/01 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 29 = EzA KSchG § 23 Nr. 24, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*), von der auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist, sind bei der Berechnung der für die Anwendbarkeit des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes notwendigen Arbeitnehmerzahl (§ 23 Abs. 1 KSchG) die von anderen Arbeitgebern (Unternehmen) beschäftigten Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mit zu berücksichtigen. Der Kündigungsschutz nach dem KSchG ist nicht unternehmens-, dh. arbeitgeberübergreifend ausgestaltet. Der Senat hat die Annahme eines ausnahmsweise arbeitgeberübergreifenden Kündigungsschutzes stets davon abhängig gemacht, daß sich zwei oder mehrere Unternehmen zur gemeinsamen Führung eines Betriebes - zumindest konkludent - rechtlich verbunden haben, so daß der Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung rechtlich abgesichert ausgeübt wird. Das trifft nicht schon dann zu, wenn die Unternehmen zB auf der Grundlage von Organ- oder Beherrschungsverträgen lediglich unternehmerisch zusammenarbeiten. Vielmehr muß die Vereinbarung auf eine einheitliche Leitung für die Aufgaben gerichtet sein, die vollzogen werden müssen, um die in der organisatorischen Einheit zu verfolgenden arbeitstechnischen Zwecke erfüllen zu können (*Senat 18. Januar 1990 - 2 AZR 355/89 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 9 = EzA KSchG § 23 Nr. 9; vgl. auch § 322 UmwG*).

20 b)

Arbeitgeber der Klägerin ist der Beklagte. Mit ihm ist der Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Er war zur Forderung der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung berechtigt und zur Zahlung der Vergütung verpflichtet (vgl. § 611 BGB).

21 c)

Entgegen den Angriffen der Revision haben die Vorinstanzen zu Recht erkannt, daß die organisatorischen Verflechtungen des Beklagten mit dem Gesamtverein "Sozialdienst katholischer Frauen" und mit anderen Ortsvereinen es nicht rechtfertigen, die dort beschäftigten Arbeitnehmer den beiden beim Beklagten Beschäftigten hinzuzurechnen.

22 aa)

Wie der Senat für den Fall des Verhältnisses von Konzernholding und Tochtergesellschaften ausgeführt hat, liegt ein gemeinschaftlicher Betrieb zwischen einer Konzernholding und einer oder mehreren Tochtergesellschaften nicht bereits dann vor, wenn die Holding auf Grund ihrer konzernrechtlichen Leitungsmacht gegenüber dem zuständigen Organ der Tochtergesellschaft in bestimmten Bereichen Anordnungen treffen kann. Es ist zwischen konzernrechtlicher Weisungsbefugnis und betrieblichem Leitungsapparat zu unterscheiden. Die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes setzt einen einheitlichen, rechtlich gesicherten betriebsbezogenen Leitungsapparat voraus. Adressat von konzernrechtlichen Weisungen ist allein das Leitungsorgan der abhängigen Tochter. Konzernrechtliche Weisungsmacht kann zwar bis zur Betriebsebene durchschlagen. Sie erzeugt jedoch für sich gesehen noch keinen betriebsbezogenen Leitungsapparat (*BAG 13. Juni 2002 - 2 AZR 327/01 - aaO, mwN*). Im gleichen Sinne hat der Senat das Verhältnis zwischen einer evangelischen Kirchengemeinde und dem Kirchenkreis bewertet (*BAG 21. Februar 2001 - 2 AZR 579/99 - BAGE 97, 141 [BAG 21.02.2001 - 2 AZR 579/99]*).

23 bb)

Ausgehend von diesen Grundsätzen haben die Vorinstanzen zu Recht angenommen, daß ein Gemeinschaftsbetrieb nicht vorliegt. Der Gesamtverein kontrolliert die Ortsvereine in Fragen der Organisation, der Finanzierung und der inhaltlichen Arbeit. Dies geschieht ua., damit die aus dem Selbstverständnis als Einrichtung der katholischen Kirche folgenden inhaltlichen Anweisungen für die Praxis der Schwangerschaftsberatung beachtet werden. Die Satzung des Gesamtvereins und die Satzungen der Ortsverbände sichern diese Kontrolle rechtlich ab. Sie formen und institutionalisieren so den inneren Zusammenhalt des Gesamtvereins und seiner Mitglieder sowie die konfessionell geprägten sozialen Zwecke und ihre Umsetzung in konkretes Handeln. Es soll praktische christliche Nächstenliebe (*caritas*) nach den Regeln katholischer Lehre organisiert werden. Die einheitliche Verwendung desselben Vereinsnamens und eines einheitlichen Erscheinungsbildes (Logo, Stempel) dokumentiert dies nach außen. Ergänzt wird die satzungsmäßige Verklammerung des Beklagten mit dem Gesamtverein durch die praktische Zusammenarbeit (*Supervision, personelle Aushilfe etc.*) mit regional benachbarten Vereinen und mit der Zentrale. Zur Bildung eines einheitlichen betriebsbezogenen Leitungsapparats führt dies nicht. Die Satzungen des Beklagten und des Gesamtvereins weisen dem Gesamtverein keine Personalkompetenz zu. Der Gesamtverein nimmt zwar beratenden Einfluß auf den Stellenplan, nicht jedoch auf konkrete Entscheidungen. Die Klägerin selbst trägt nicht vor, Arbeitsweisungen vom Gesamtverein erhalten zu haben. Der Arbeitsvertrag wurde mit dem Beklagten geschlossen, die Kündigung von der Vorsitzenden des Beklagten ausgesprochen und überreicht. Die Entscheidung über den Ausspruch der Kündigung traf der Beklagte. Der Konflikt selbst, der zur Kündigung führte, betraf das Verhältnis der Klägerin zum Beklagten.

24 cc)

Soweit die Revision ihre Angriffe darauf stützt, die Vorinstanzen hätten die Verflechtungen des Beklagten mit der Diözese, verschiedenen Einrichtungen des Caritasverbandes und katholischen Kirchengemeinden nicht genügend gewürdigt, kann sie keinen Erfolg haben. Aus der Zusammenarbeit mit außerhalb des "Sozialdienstes katholischer Frauen" stehenden Organisationen kann nichts für die Annahme eines Gemeinschaftsbetriebes "Sozialdienst katholischer Frauen" folgen. Daß der Beklagte mit der Diözese, dem Caritasverband und dem Gesamtverein "Sozialdienst katholischer Frauen" einen einheitlichen Betrieb bilde, macht die Klägerin selbst nicht geltend. Es ist auch nicht der Fall. Die Zusammenarbeit zwischen den genannten Organisationen

zielt nach der eigenen Darstellung der Klägerin nicht auf eine einheitliche, rechtlich abgesicherte und organisatorisch verfestigte Personalleitung, sondern vollzieht sich teils als informelle Beratung, teils als freiwillige Hilfe aus konfessioneller Nähe und schließlich als Ausübung bischöflicher Autorität.

25 d)

Entgegen der Auffassung der Revision ist die Würdigung der Vorinstanzen, ein gemeinsamer Betrieb liege nicht vor, auch nicht wegen eines "bedenklichen Verständnisses" von § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG rechtsfehlerhaft. Die Revision meint, bei zutreffendem Verständnis müsse der Beklagte als darlegungs- und beweisbelastet dafür angesehen werden, daß nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG kein Kündigungsschutz bestehe. Die Revision übersieht jedoch, daß sich die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG hier bereits aus dem unstreitigen Sachverhalt und dem Vortrag der Klägerin ergeben. Das Landesarbeitsgericht hat nicht, wie die Revision meint, falsche oder auch nur zu strenge Anforderungen an den Sachvortrag der Klägerin zur Frage des Vorliegens eines Gemeinschaftsbetriebes gestellt (vgl. BAG 23. März 1984 - 7 AZR 515/82 - BAGE 45, 259). Die Unschlüssigkeit des Vortrags der Klägerin zum Vorliegen eines gemeinschaftlichen Betriebes ergibt sich nicht daraus, daß die Klägerin die tatsächlichen Verhältnisse (aus etwa fehlender Sachnähe) nicht ausreichend dargelegt hätte und deshalb dem Beklagten eine detaillierte Erwiderung obläge, sondern daraus, daß die von der Klägerin im einzelnen geschilderten und auch weitgehend unstreitigen Sachverhalte die von ihr erstrebten rechtlichen Folgerungen nicht tragen.

26 e)

Ein weitergehender kündigungsschutzrechtlicher "Berechnungsdurchgriff im Konzern" ist auch nicht verfassungsrechtlich geboten (BAG 13. Juni 2002 - 2 AZR 327/01 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 29 = EzA KSchG § 23 Nr. 24, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen mwN). Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluß vom 27. Januar 1998 (- 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169 [BVerfG 27.01.1998 - 1 BvL 15/87]) den hier einschlägigen § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG sowohl hinsichtlich der Größe des Kleinbetriebes als auch hinsichtlich der Anknüpfung an den Begriff "Betrieb" unbeanstandet gelassen und nur im Wege einer verfassungskonformen Auslegung eine Beschränkung auf solche Einheiten verlangt, für deren Schutz die Kleinbetriebsklausel allein bestimmend ist. Ein Berechnungsdurchgriff im Konzern ist danach nicht erforderlich (BAG 13. Juni 2002 aaO).

27 3.

Die Anwendbarkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes ergibt sich nicht aus einer individualrechtlichen einseitigen Zusage oder einer Vereinbarung der Parteien.

28 a)

Ob der betriebliche Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes durch vertragliche Vereinbarung auch auf nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG privilegierte Betriebe ausgedehnt werden kann, hat das Bundesarbeitsgericht bisher offen gelassen (BAG 17. Oktober 1980 - 7 AZR 542/78 - nv.). Allerdings kann der allgemeine Kündigungsschutz auf Arbeitsverhältnisse, die noch nicht sechs Monate bestehen, einzelvertraglich erstreckt werden. Das hat der Senat mehrfach entschieden (BAG 18. Februar 1967 - 2 AZR 114/66 - BAGE 19, 263; 8. Juni 1972 - 2 AZR 285/71 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 1 = EzA KSchG § 1 Nr. 24). Im Schrifttum wird eine Übertragung der insoweit maßgeblichen Grundsätze auf den Fall des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG überwiegend befürwortet (Stahlhake/Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 8. Aufl. Rn. 325; KR-Weigand 6. Aufl. KSchG § 23 Rn. 27 mwN). Ob dem zu folgen ist, kann offenbleiben.

29 b)

Zu Recht nämlich hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Beklagte nach dem eigenen Vorbringen der Klägerin eine Geltung des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes weder

zugesagt noch mit der Klägerin vereinbart hat.

30 aa)

Das Landesarbeitsgericht hat für den Senat bindend festgestellt, daß die von der Klägerin benannte Zeugin N... nicht vertretungsberechtigt war und die Voraussetzungen einer Duldungs- oder Anscheinsvollmacht nicht vorlagen. Zulässige Verfahrensrügen gegen diese Feststellung hat die Klägerin nicht erhoben. Die Revision beruft sich zwar auf eine Verletzung formellen Rechts (§§ 139 , 286 ZPO), macht jedoch insoweit lediglich, wie schon in den Tatsacheninstanzen, pauschal geltend, der Beklagte habe die Zeugin für sich handeln lassen, es zumindest geduldet, daß sie wie eine Vertreterin aufgetreten sei und jedenfalls habe die Klägerin es so verstanden. Konkrete Tatsachen, aus denen sich eine Bevollmächtigung der Frau N... ergäbe, sind damit nicht dargetan. Sowohl für die Anscheins- als auch die Duldungsvollmacht ist Voraussetzung, daß der Vertretene durch sein Verhalten Vertrauen des Vertragsgegners begründet (*st. Rspr. BGH 14. Mai 2002 - XI ZR 155/01 - WM 2002, 1273 - Duldungsvollmacht -; 24. Januar 1991 - IX ZR 121/90 - NJW 1991, 1225*). Auch daran fehlt es. Irgendwelche Erklärungen oder Handlungen seitens des Vorstands des Beklagten, aus denen sich folgern ließe, man kenne oder dulde sogar ein den Beklagten vertraglich verpflichtendes Auftreten der Frau N..., hat die Klägerin nicht behauptet. Unstreitig ist dagegen, daß Frau N... den Arbeitsvertrag mit der Klägerin nicht geschlossen hat. Bei dieser Sachlage bedürfte es besonderer, konkreter Anhaltspunkte dafür, daß die Klägerin hätte annehmen oder gar darauf vertrauen dürfen, der Beklagte habe Frau N... dazu bevollmächtigen wollen, so weitreichende Verpflichtungen wie eine vertragliche Begründung allgemeinen Kündigungsschutzes mit Wirkung für den Beklagten einzugehen, noch dazu stillschweigend und in Abweichung vom schriftlich geschlossenen Arbeitsvertrag.

31 bb)

Zu Recht hat daher das Landesarbeitsgericht die - zweifelhafte - Frage offengelassen, ob Frau N... der Klägerin überhaupt eine Zusage mit der von der Klägerin in Anspruch genommenen rechtlichen Reichweite gemacht hat. Dagegen spricht, daß - wie die Klägerin selbst vorträgt - bei Vertragsschluß die Möglichkeit bedacht wurde, die neue Beratungsstelle könne nicht Fuß fassen, und für diesen Fall keine vertragliche Vorkehrung zum Schutz der Klägerin vor Kündigungen vereinbart wurde.

32 cc)

Eine andere Beurteilung ist nicht deswegen gerechtfertigt, weil das vorherige Arbeitsverhältnis der Klägerin den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes unterlag und die Klägerin auf Veranlassung des Beklagten zu ihm wechselte. Die Klägerin hat insoweit geltend gemacht, sie habe dem "Sozialdienst katholischer Frauen" mit ihrem Wechsel nach E... insgesamt helfen wollen, auf katholische Maßstäbe und Wertvorstellungen vertraut und deshalb habe unabhängig von schriftlichen vertraglichen Vereinbarungen Frau N... Wort für sie Gewicht gehabt. Indes sind innere Grundhaltungen und darauf aufbauende innere Erwartungen der Vertragspartner für die vertraglichen Beziehungen der Parteien grundsätzlich nur insoweit maßgebend, als sie in den vertraglichen Vereinbarungen Ausdruck gefunden haben oder - als gemeinsame Geschäftsgrundlage - wenigstens anderweitig zu Tage getreten sind (*BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171 [BAG 28.06.2000 - 7 AZR 904/98]*). Daran fehlt es hier.

33 II.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, die Klägerin erfülle nicht die Voraussetzungen des § 14 Abs. 5 AVR. Voraussetzung für den Ausschluß der ordentlichen Kündigung nach § 14 Abs. 5 AVR ist eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren. Beschäftigungszeit iSd. § 14 Abs. 5 AVR ist nach § 11 AVR grundsätzlich nur die bei demselben Dienstgeber verbrachte Zeit. Nur unter den hier ersichtlich nicht gegebenen Voraussetzungen einer Übernahme iSd. § 11 Abs. 2 AVR kommt eine Hinzurechnung von Zeiten in Betracht, in denen ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber bestand. Da das Arbeitsverhältnis zum Beklagten

als Dienstgeber erst 1995 begründet wurde, liegt noch keine Beschäftigungszeit von 15 Jahren vor. Die Revision erhebt insoweit auch keine Rüge.

34 III.

Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Unwirksamkeit der Kündigung folge nicht aus einem Verstoß des Beklagten gegen § 242 BGB, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

35 1.

Der Grundsatz von Treu und Glauben in § 242 BGB bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung. Eine gegen diesen Grundsatz verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage ist wegen der darin liegenden Rechtsüberschreitung als unzulässig anzusehen. Typische Tatbestände einer in diesem Sinne treuwidrigen Kündigung sind insbesondere ein widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers, der Ausspruch einer Kündigung zur Unzeit (*BAG 5. April 2001 - 2 AZR 185/00 - BAGE 97, 294*) oder in ehrverletzender Form und eine Kündigung, die den Arbeitnehmer - außerhalb des besonderen Anwendungsbereiches des § 612a BGB - diskriminiert oder auf einer Auswahlentscheidung des Arbeitgebers beruht, die jede soziale Rücksichtnahme vermissen läßt (*BAG 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 - BAGE 97, 92*).

36 2.

Die Auffassung der Revision, die Kündigung sei aus heiterem Himmel und ohne Würdigung ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit erfolgt, trifft schon nach dem unstreitigen Sachverhalt nicht zu. Der Kündigung gingen monatelange Meinungsverschiedenheiten mit der Mehrheit der Mitglieder des Beklagten voraus. Die Kündigung beruht letztlich darauf, daß die Mitglieder eine Fortsetzung der Tätigkeit der Klägerin ablehnten und die Existenz des Beklagten aus ihrer Sicht bei einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses gefährdet war. Die Vorsitzende des Beklagten hat, wie sich aus dem von der Klägerin vorgelegten Text der Rede bei der Verabschiedung der Klägerin ergibt, vor der Kündigung versucht, "gangbare gemeinsame Wege" zu finden. Dies spricht nicht für rücksichtslose Überrumpelung. Abgesehen davon kann auch ein Verstoß gegen § 242 BGB nicht allein deshalb angenommen werden, weil eine Kündigung ohne Angabe von Gründen ausgesprochen wird. Zu beachten ist nämlich, daß der Arbeitgeber im Kleinbetrieb eine Kündigung nicht begründen muß (*vgl. BAG 21. Februar 2000 - 2 AZR 15/00 - BAGE 97, 92, 97*). Nur, wenn sich aus dem Vorbringen des Arbeitnehmers ergibt, daß der Arbeitgeber das Kündigungsrecht mißbräuchlich nutzt, kann § 242 BGB verletzt sein. Das ist hier nicht der Fall.

37 3.

Die Kündigung verstößt auch nicht - wie aber die Revision meint - deshalb gegen Treu und Glauben, weil der Beklagte die Klägerin bei Abschluß des Arbeitsvertrages nicht auf den fehlenden Kündigungsschutz hingewiesen hat. Selbst wenn man annähme, eine solche Verpflichtung habe bestanden und sei nicht eingehalten worden, so könnte doch ihre Verletzung keine weitergehenden Folgen als ihre Erfüllung haben. Wäre sie erfüllt worden, hätte die Klägerin entweder den Arbeitsvertrag nicht oder gleichwohl abgeschlossen. In keinem der beiden Fälle bestände Kündigungsschutz.

38 C.

Die Kosten des ohne Erfolg bleibenden Rechtsmittels muß die Klägerin nach § 97 Abs. 1 ZPO tragen.

Bühler
K. Schierle

Von Rechts wegen!