

Kündigung: Kirchenmusiker sollte bei der Stange bleiben

Die Kündigung eines Arbeitnehmers in den ersten 6 Monaten eines Arbeitsverhältnisses kann unwirksam sein, wenn sie gegen Treu und Glauben verstößt. Ein solcher Verstoß liegt aber nicht vor, wenn eine katholische Kirchengemeinde das Arbeitsverhältnis eines Kirchenmusikers mit der Begründung kündigt, seine — jetzt bekannt gewordene — 2. Heirat widerspreche den Grundsätzen der katholischen Sittenlehre. Ein kirchlicher Arbeitgeber hat das Recht, von Funktionsträgern zu verlangen, dass er diese Grundsätze einhält. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer bei seiner Einstellung nach dem Beschäftigungshindernis nicht gefragt worden ist.

Quelle: Wolfgang Büser

Wirksamkeit der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch einen kirchlichen Arbeitgeber; Kündigung eines katholischen Kirchenmusikers während der Probezeit; Zulässigkeit einer Kündigung wegen einer bekannt gewordenen Wiederverheiratung; Anwendbarkeit des Grundsatzes von Treu und Glauben bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung; Folgen einer fehlenden Mitteilung von Kündigungsgründen in der Kündigungserklärung; Auswirkungen eines widersprüchlichen Verhaltens des Arbeitgebers, des Ausspruchs einer Kündigung zur Unzeit oder in einer ehrverletzenden Form; Darlegungslast und Beweislast für das Vorliegen treuwidriger Tatsachen; Bestimmung des Inhalts und der Grenzen eines Kündigungsschutzes außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG); Eheschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe; Anspruch eines kirchlichen Arbeitgebers auf Einhaltung der wesentlichen kirchlichen Grundsätze durch die Arbeitnehmer; Folgen einer unterbliebenen Nachfrage des kirchlichen Arbeitgebers vor Abschluss des Arbeitsvertrages nach dem Vorhandensein der für den Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten; Notwendigkeit der Anerkennung und Beachtung der Grundsätze der katholischen Glaubenslehre und Sittenlehre durch den Arbeitnehmer in der katholischen Kirche; Wiedereinstellungsanspruch im Falle eines noch nicht abgeschlossenen Ehenichtigkeitsverfahrens

Gericht: BAG

Datum: 16.09.2004

Aktenzeichen: 2 AZR 447/03

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2004, 30589

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Düsseldorf - 12.06.2003 - AZ: 5 Sa 1324/02

Rechtsgrundlagen:

§ 1 KSchG

§ 242 BGB

Art. 140 GG

Art. 137 Abs. 3 WRV

Art. 4 Abs. 1 GrO

Art. 5 Abs. 2 GrO

Art. 3 Abs. 5 GrO

Fundstellen:

ArbRB 2005, 166-167 (Volltext mit amtl. LS)
AuR 2004, 391-392 (Kurzinformation)
AUR 2004, 391-392 (Kurzinformation)
BAGReport 2005, 158
EzA-SD 20/2004, 3 (Pressemitteilung)
EzA-SD 6/2005, 6-7
FA 2004, 348-349 (Pressemitteilung)
FA 2005, 190 (amt. Leitsatz)
FAr 2004, 348-349
GmbHR 2004, R 433-R 434 (Pressemitteilung)
GmbH-Report 2004, R 433-R 434 (Pressemitteilung)
JR 2006, 132 (amt. Leitsatz)
JuS 2004, XII Heft 11 (Kurzinformation)
MDR 2004, R8 (Kurzinformation)
NWB 2004, 3196 (Kurzinformation)
NZA 2005, 1263 (red. Leitsatz)
Personal 2004, 54
schnellbrief 2005, 2
SJ 2005, 40-41
ZfPR online 2005, 7-8 (red. Leitsatz)
ZMV 2004, 309 (Pressemitteilung)
ZMV 2005, 152-155
ZTR 2004, 574 (Pressemitteilung)

Verfahrensgegenstand:

Kündigung eines katholischen Kirchenmusikers während der Probezeit

BAG, 16.09.2004 - 2 AZR 447/03**Redaktioneller Leitsatz:**

1. Der verfassungsrechtlich gebotene Schutz des Arbeitnehmers wird durch die Anwendung des Grundsatzes von der abgestuften Darlegungs- und Beweislast gewährleistet. Der Arbeitnehmer ist

hierbei verpflichtet, einen Sachverhalt vorzutragen, der die Treuwidrigkeit der Kündigung im Sinne des Grundsatzes von Treu und Glauben aufzeigt. Kommt der Arbeitgeber seiner sich anschließenden sekundären Behauptungslast nicht nach, gilt der schlüssige Sachvortrag des Arbeitnehmers als zugestanden.

2. Ein kirchlicher Arbeitgeber kann - anders als ein säkularer Arbeitgeber - von den Arbeitnehmern, die Funktionsträger in den Kirchen sind, die Einhaltung der wesentlichen kirchlichen Grundsätze verlangen.

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Juni 2003 - 5 Sa 1324/02 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahren hat der Kläger zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über das wirksame Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und den Beklagten zu 1) und zu 2) und über dessen mögliche Beendigung auf Grund einer Kündigung der Beklagten zu 1) und zu 2); hilfsweise begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zu 1) und zu 2) zum Abschluss eines wirksamen Arbeitsvertrages. Gegenüber dem beklagten Bistum zu 3) begehrt der Kläger die Erteilung einer Genehmigung zum Arbeitsvertrag. Darüber hinaus streiten die Parteien über eine Schadensersatzforderung des Klägers wegen Umzugskosten.
- 2 Der am 7. März 1959 geborene Kläger ist in zweiter Ehe verheiratet. Er ist Mitglied der katholischen Kirche. Seine erste Ehe wurde am 26. März 1983 geschlossen. Aus ihr gingen zwei Kinder hervor. Nachdem der Kläger von seiner Ehefrau wieder geschieden worden war, heiratete er seine jetzige Ehefrau und ließ sich nach russisch-orthodoxem Ritus kirchlich trauen. Aus seiner zweiten Ehe stammen drei Kinder im Alter zwischen vier und acht Jahren. Im Januar 2001 leitete er hinsichtlich seiner ersten Ehe ein Ehenichtigkeitsverfahren beim Bistum Limburg ein, das zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht noch nicht abgeschlossen war.
- 3 Vom 15. Juli 1995 bis zum 31. Juli 2001 arbeitete der Kläger als Kirchenmusiker in der zum Bistum Aachen gehörenden katholischen Kirchengemeinde St. M. in B. Nach seiner familiären Situation war er dort bei der Einstellung nicht gefragt worden.
- 4 Anfang des Jahres 2001 bewarb sich der Kläger aus persönlichen Gründen auf eine Stelle als Kirchenmusiker bei den Beklagten zu 1) und zu 2). Am 24. Juli 2001 wurde folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

- 5 *"Zwischen der kath. Kirchengemeinde St. B. in D. vertreten durch den Kirchenvorstand (Dienstgeber) und Herrn S. geb. am 07.03.1959, wohnhaft in B. (Mitarbeiter/in) wird vorbehaltlich der Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat folgender Arbeitsvertrag geschlossen:*

§ 1

Der Dienst in der katholischen Kirche erfordert vom Dienstgeber und Mitarbeiter/in die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergibt. Der Dienst in der katholischen Kirche erfordert vom Mitarbeiter/in, dass er(sie) seine(ihre) persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre und den sonstigen Normen der katholischen Kirche einrichtet.

§ 2

Die kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) ist in ihrer jeweiligen Fassung einschließlich der Anlagen Bestandteil dieses Vertrages.

§ 3

... Die Zeit vom 1.08. bis 31.01.02 gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragspartnern mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann.

...

§ 11

Sonstige Vereinbarungen: Für die Dauer der Vereinbarung über den Einsatz in der Kirchengemeinde St. G., D. erhöht sich der Beschäftigungsumfang auf 85 %."

- 6** Eine Genehmigung des Anstellungsvertrages durch das Generalvikariat des beklagten Bistums zu 3) lag zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vor und wurde später endgültig verweigert.
- 7** Seit dem 1. August 2001 war der Kläger bei den Beklagten zu 1) und 2) als Kirchenmusiker tätig.
- 8** Mit Schreiben vom 26. Januar 2002 kündigte die Beklagte zu 1) das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis "innerhalb der Probezeit fristgerecht zum 28. Februar 2002". Gleichzeitig wurde die Vereinbarung zum Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 2) fristgerecht zum 28. Februar 2002 gekündigt.
- 9** Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der Kündigung gewandt und hilfsweise den Abschluss eines wirksamen Arbeitsvertrages verlangt. Außerdem hat er die Genehmigung durch das beklagte Bistum zu 3) begehrt.
- 10** Der Kläger hat geltend gemacht, der Arbeitsvertrag sei auch ohne die Genehmigung des beklagten Bistums zu 3) wirksam zu Stande gekommen. Für einen bischöflichen Genehmigungsvorbehalt gebe es keine ausreichende Rechtsgrundlage. Die Verweigerung der Genehmigung verstoße nach monatelanger Beschäftigung gegen § 242 BGB . Die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses kurz vor Ablauf der Probezeit sei treuwidrig und verstoße gegen das Willkürverbot. Alleiniger Anlass der Kündigung sei seine Wiederverheiratung. Entgegen einer aus der Grundordnung resultierenden Aufklärungspflicht hätten die Beklagten ihn bei der Einstellung hiernach nicht gefragt. Die Kündigung sei diskriminierend und verletze ihn in seinem durch Art. 1 und 2 GG geschützten Sexualverhalten und seiner zweiten Ehe.
- 11** Darüber hinaus hat der Kläger die Auffassung vertreten, ihm stünde ein Schadensersatzanspruch auf Ersatz seiner Aufwendungen für seinen Umzug nach D. zur Arbeitsstätte bei den Beklagten zu 1) und zu 2) und für seinen Wegzug zu. Von den insgesamt 5.405,00 Euro habe er 2.250,00 Euro für den Umzug in die Dienstwohnung aufgewandt. Für die Installation der Telefonanlage seien Kosten in Höhe von 225,00 Euro und für die üblichen Anpassungen (Gardinen, Lampen, Bodenbeläge) in Höhe von weiteren 900,00 Euro entstanden. Außerdem habe er Briefpapier und Visitenkarten für 80,00 Euro drucken lassen. Für den Auszug aus der Dienstwohnung habe er 1.950,00 Euro aufgewendet.
- 12** Der Kläger hat zuletzt beantragt,
- 13** 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 26. Januar 2002, ihm persönlich ausgehändigt am 30. Januar 2002, nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht;
- 14** hilfsweise,

- 15 die Beklagten zu 1) und 2) werden verurteilt, mit ihm einen wirksamen Arbeitsvertrag abzuschließen;
- 16 2. ihn einstweilig bis zur Rechtskraft weiterzubeschäftigen;
- 17 3. das zu 3) beklagte Bistum zu verurteilen, den Arbeitsvertrag kirchenaufsichtlich zu genehmigen;
- 18 4. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn Schadensersatz iHv. 5.405,00 Euro zu zahlen.
- 19 Die Beklagten haben zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt: Angesichts der fehlenden Genehmigung durch das beklagte Bistum zu 3) sei ein Arbeitsverhältnis gar nicht wirksam zu Stande gekommen. Warum das beklagte Bistum zu 3) die Genehmigung versagt habe, wüssten sie nicht. Einer Kündigung habe es deshalb an sich nicht bedurft. Da die Kündigung innerhalb der Wartezeit des § 1 KSchG ausgesprochen worden sei, bedürfe sie keiner Begründung. Gründe für eine treuwidrige oder willkürliche Kündigung lägen nicht vor. Der Kläger, der im liturgischen Dienst tätig geworden sei, habe durch seine Wiederverheiratung gegen die Grundsätze der katholischen Sittenlehre verstoßen.
- 20 Das beklagte Bistum zu 3) hat die Auffassung vertreten, der Genehmigungsvorbehalt sei wirksam.
- 21 Die Beklagten zu 1) bis zu 3) haben die geltend gemachten Umzugskosten mit Nichtwissen bestritten.
- 22 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die um den Antrag zu 4) erweiterte Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe

23 Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg.

24 **A.**

Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung zusammengefasst wie folgt begründet: Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei auf jeden Fall durch die Kündigung der Beklagten zu 1) und 2) zum 28. Februar 2002 rechtswirksam beendet worden. Die Klage sei schon deshalb unbegründet, weil die Kündigung weder gegen § 242 BGB noch gegen andere Rechtsgrundsätze verstoße. Die Klage sei aber auch unbegründet, weil zum Zeitpunkt der Kündigung kein wirksames Anstellungsverhältnis vorgelegen habe. Es fehle die nach dem Vertrag erforderliche Genehmigung des beklagten Bistums. Der bischöfliche Genehmigungsvorbehalt beruhe auf einer ausreichenden rechtlichen Grundlage. Gemäß § 21 Abs. 2 VermVerwG könnten die Kirchen in Nordrhein-Westfalen rechtlich wirksame Genehmigungsvorbehalte festlegen. Die Nichterteilung der Genehmigung durch das beklagte Bistum sei frei von Rechtsfehlern. Aber selbst im Falle eines nicht rechtswirksamen Genehmigungsvorbehaltes würde das Arbeitsverhältnis nicht fortbestehen. Es sei jedenfalls durch Kündigung rechtswirksam beendet worden. Weder der Kündigungsausspruch kurz vor Ablauf der Probezeit noch der Kündigungsanlass, die bekannt gewordene Wiederverheiratung des Klägers, seien treuwidrige Umstände iSv. § 242 BGB. Auch die Tatsache, dass der Kläger bei der Einstellung nicht nach der Wiederverheiratung gefragt worden sei, führe nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Dies gelte selbst dann, wenn dem früheren Arbeitgeber die Wiederverheiratung des Klägers bekannt gewesen sei. Ein Schadensersatzanspruch stehe dem Kläger nicht zu; der Kläger

habe die behaupteten Schäden nicht substantiiert dargelegt.

25 B.

Dem folgt der Senat im Ergebnis und in Teilen der Begründung.

26 I.

Die Revision ist, soweit sie den Feststellungsantrag zu 1) betrifft, zulässig, aber unbegründet.

27 Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung vom 26. Januar 2002 beendet worden.

28 1.

Es kann dahingestellt bleiben, ob zwischen dem Kläger und den Beklagten zu 1) und zu 2) wegen der fehlenden Genehmigung des Bistums überhaupt ein wirksames Arbeitsverhältnis geschlossen worden ist. Verneint man dies, sind die arbeitsrechtlichen Beziehungen zum 28. Februar 2002 beendet worden, weil sich die Beklagten zu 1) und 2) von dem dann entstandenen faktischen Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt, was unstreitig ist, lossagen wollten. Etwas anderes ergibt sich selbst dann nicht, wenn man zu Gunsten des Klägers einen nicht rechtswirksamen Genehmigungsvorbehalt des beklagten Bistums zu 3) unterstellen würde, wofür nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (30. Oktober 1991 - 5 AZR 385/90 -) im Übrigen wenig spricht. Dafür, dass die Beklagten zu 1) und 2) sich treuwidrig auf den Genehmigungsvorbehalt bzw. auf die Nichterteilung der Genehmigung berufen, sind ausreichende Anhaltspunkte nicht dargetan. Selbst wenn aber ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und den Beklagten zu 1) und 2) wirksam zu Stande gekommen wäre, könnte die vom Kläger begehrte Feststellung dennoch nicht getroffen werden, weil dieses Arbeitsverhältnis jedenfalls durch die Kündigung vom 26. Januar 2002 zum 28. Februar 2002 rechtswirksam beendet worden ist.

29 2.

Entgegen der Auffassung der Revision ist die Kündigung nicht unwirksam, weil dem Kläger in der Kündigungserklärung keine Kündigungsgründe mitgeteilt worden sind.

30 a)

Eine gesetzliche Pflicht zur Angabe eines Kündigungsgrundes in der schriftlichen Kündigungserklärung gibt es nur in Ausnahmefällen. Lediglich für die Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit (§ 15 Abs. 3 BBiG) und für eine nach behördlicher Zustimmung erklärte Kündigung gegenüber einer durch § 9 Abs. 1 MuSchG geschützten Arbeitnehmerin ist eine Begründungspflicht gesetzlich vorgeschrieben (§ 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG).

31 b)

Auch erfordert der verfassungsrechtlich gebotene Mindestschutz des Arbeitsplatzes vor privater Disposition weder im noch außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes die Angabe des Kündigungsgrundes als Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung (Senat 28. August 2003 - 2 AZR 333/02 - AP BGB § 242 Kündigung Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 4; 16. Januar 2003 - 2 AZR 609/01 - AP KSchG 1969 § 1 Gemeinschaftsbetrieb Nr. 1 = EzA KSchG § 23 Nr. 25; 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 - BAGE 97, 92).

32 c)

Schließlich enthält die auf das Arbeitsverhältnis kraft einzelvertraglicher Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrages anwendbare kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) keine Regelung,

die die Angabe von Kündigungsgründen zur Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung macht. Gemäß § 45 Halbsatz 1 KAVO "soll" der Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben zwar angegeben werden. Aus einer Verletzung dieser Begründungspflicht folgt jedoch nicht die Unwirksamkeit der Kündigung. Es kommt lediglich eine Schadensersatzpflicht in Betracht (Papenheim KAVO-NRW 2000 S. 68).

33 3.

Die Kündigung ist nicht nach § 1 KSchG rechtsunwirksam. Da das am 1. August 2001 begonnene Arbeitsverhältnis des Klägers zu den Beklagten zu 1) und 2) zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung vom 26. Januar 2002 am 30. Januar 2002 noch nicht länger als sechs Monate ununterbrochen bestand, findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung (§ 1 Abs. 1 KSchG).

34 4.

Die Kündigung verstößt nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

35 a)

Eine Kündigung verstößt gegen § 242 BGB und ist nichtig, wenn sie aus Gründen, die von § 1 KSchG nicht erfasst sind, Treu und Glauben verletzt. Dies gilt jedenfalls für eine Kündigung, auf die wegen Nichterfüllung der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, weil sonst für diese Fälle über § 242 BGB der kraft Gesetzes ausgeschlossene Kündigungsschutz doch gewährt werden und außerdem die Möglichkeit des Arbeitgebers eingeschränkt würde, die Eignung des Arbeitnehmers für die geschuldete Tätigkeit in seinem Betrieb während der gesetzlichen Wartezeit zu überprüfen (st. Rspr. Senat 22. Mai 2003 - 2 AZR 426/02 - AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 2; 5. April 2001 - 2 AZR 185/00 - BAGE 97, 294; 1. Juli 1999 - 2 AZR 926/98 - AP BGB § 242 Kündigung Nr. 10; 23. Juni 1994 - 2 AZR 617/93 - BAGE 77, 128 [BAG 23.06.1994 - 2 AZR 617/93] mwN).

36 Der Grundsatz von Treu und Glauben 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 oder in ehrverletzender Form und eine Kündigung, die den Arbeitnehmer - außerhalb des besonderen Anwendungsbereichs des § 612a BGB - diskriminiert (BAG 16. Januar 2003 - 2 AZR 609/01 - AP KSchG 1969 § 1 Gemeinschaftsbetrieb Nr. 1 = EzA KSchG § 23 Nr. 25; 25. April 2001 - 5 AZR 360/99 - AP BGB § 242 Kündigung Nr. 14 = EzA BGB § 242 Kündigung Nr. 4; 23. Juni 1994 - 2 AZR 617/93 - BAGE 77, 128 [BAG 23.06.1994 - 2 AZR 617/93] mwN). Welche Anforderungen sich aus Treu und Glauben im Einzelnen ergeben, lässt sich dabei nur unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles entscheiden.

37 b)

Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen derjenigen Tatsachen, aus denen sich die Treuwidrigkeit ergibt, liegt beim Arbeitnehmer (vgl. Senat 22. Mai 2003 - 2 AZR 426/02 - AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 2; 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 - BAGE 97, 92; BAG 25. April 2001 - 5 AZR 360/99 - AP BGB § 242 Kündigung Nr. 14 = EzA BGB § 242 Kündigung Nr. 4). Der verfassungsrechtlich gebotene Schutz des Arbeitnehmers wird durch die Anwendung des Grundsatzes von der abgestuften Darlegungs- und Beweislast gewährleistet. In einem ersten Schritt muss der Arbeitnehmer, der die Überlegungen des Arbeitgebers, die zu seiner Kündigung geführt haben, regelmäßig nicht kennt, lediglich einen Sachverhalt vortragen, der die Treuwidrigkeit der Kündigung nach § 242 BGB indiziert. Der Arbeitgeber muss sich sodann nach §

138 Abs. 2 ZPO qualifiziert auf diesen Vortrag einlassen, um ihn zu entkräften (BAG 25. April 2001 - 5 AZR 360/99 - aaO; 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 - aaO). Kommt der Arbeitgeber dieser sekundären Behauptungslast nicht nach, gilt der schlüssige Sachvortrag des Arbeitnehmers gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden.

38 c)

Die Kündigung ist nicht wegen Ausspruchs zur Unzeit nach § 242 BGB unwirksam, obwohl sie kurz vor Ablauf der Probezeit ausgesprochen worden ist.

39 aa)

Ein typischer Tatbestand der treuwidrigen Kündigung ist der Ausspruch einer Kündigung zur Unzeit (Senat 5. April 2001 - 2 AZR 185/00 - BAGE 97, 294; KR-Friedrich 7. Aufl. § 13 KSchG Rn. 248; Preis Prinzipien des Kündigungsrechts bei Arbeitsverhältnissen S. 398; Oetker Das Dauerschuldverhältnis und seine Beendigung S. 312). Dabei führt im Regelfall allein ein den Arbeitnehmer besonders belastender Zeitpunkt der Arbeitgeberkündigung nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Nach der Senatsrechtsprechung (5. April 2001 - 2 AZR 185/00 - aaO; 12. Juli 1990 - 2 AZR 39/90 - AP BGB § 613a Nr. 87 = EzA BGB § 613a Nr. 90) müssen weitere Umstände hinzukommen, die die Kündigung zur Unzeit in die Nähe einer ungehörigen Kündigung (KR-Friedrich 7. Aufl. § 13 KSchG Rn. 249) rücken. Es müssen berechnigte Interessen des Kündigungsempfängers, beispielsweise eine Missachtung seiner Persönlichkeit, vorliegen. Dies kann der Fall sein, wenn der Erklärende absichtlich oder aus einer auf Missachtung der persönlichen Belange des Empfängers beruhenden Gedankenlosigkeit einen Zugangszeitpunkt wählt, der den Empfänger besonders beeinträchtigt (Senat 5. April 2001 - 2 AZR 185/00 - aaO).

40 bb)

Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht solche besonderen Umstände hier verneint hat. Der Kläger hat keine spezifischen Tatsachen vorgetragen, aus denen sich eine besondere Missachtung seiner persönlichen Belange ergibt. Allein der Umstand, dass die Kündigung kurz vor Ablauf der Wartezeit des § 1 KSchG ausgesprochen worden ist, ist kein Fall einer Kündigung zur Unzeit (KR-Friedrich 7. Aufl. § 13 KSchG Rn. 250).

41 d)

Entgegen der Auffassung der Revision ist die Kündigung auch nicht wegen einer Diskriminierung des Klägers treuwidrig.

42 aa)

Bei der Beantwortung der Frage, was Treu und Glauben im Einzelfall gebieten, ist auch auf die in den Grundrechten zum Ausdruck gekommenen Wertentscheidungen der Verfassung abzustellen. Für die Bestimmung des Inhalts und der Grenzen eines Kündigungsschutzes außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes ist insbesondere die Bedeutung grundrechtlicher Schutzpflichten zu beachten (BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169 [BVerfG 27.01.1998 - 1 BvL 15/87]). Bei der Konkretisierung einer Generalklausel wie der des Grundsatzes von Treu und Glauben sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (15. Januar 1958 - 1 BvR 400/51 - BVerfGE 7, 198, 204 f.; 11. Mai 1976 - 1 BvR 671/70 - BVerfGE 42, 143, 148; 19. Oktober 1993 - 1 BvR 567/89, 1044/89 - BVerfGE 89, 214) die grundrechtlichen Wertungen, insbesondere die Gewährleistung der Privatautonomie, das Recht auf Achtung der Menschenwürde und das allgemeine Persönlichkeitsrecht, zu berücksichtigen (vgl. BAG 23. Juni 1994 - 2 AZR 617/93 - BAGE 77, 128 [BAG 23.06.1994 - 2 AZR 617/93]; 21. Februar 2001 - 2 AZR 15/00 - BAGE 97, 92; 22. Mai 2003 - 2 AZR 426/02 - AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 2; 25. April 2001 - 5 AZR 360/99 - AP BGB § 242 Kündigung Nr. 14 = EzA BGB § 242 Kündigung Nr. 4).

43 bb)

Der Kläger hat ein Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, Art. 2 Abs. 1 GG . Dieses Grundrecht umfasst auch die Freiheit, eine zweite Ehe einzugehen. Unterstellt man den Vortrag des Klägers, die Kündigung sei allein wegen der bekannt gewordenen Wiederverheiratung erfolgt, als zutreffend, berührt die Kündigung damit unmittelbar sein allgemeines Persönlichkeitsrecht. Die Gestaltung des privaten Lebensbereiches steht außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers und wird durch arbeitsvertragliche Pflichten nur insoweit eingeschränkt, als sich das private Verhalten auf den betrieblichen Bereich auswirkt und dort zu Störungen führt (Staudinger/Richardi BGB 1999 § 611 Rn. 388). Berührt außerdienstliches Verhalten den arbeitsvertraglichen Pflichtenkreis nicht, so ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die ihm bekannt gewordenen Umstände aus der Privatsphäre des Arbeitnehmers durch den Ausspruch einer Kündigung zu missbilligen (BAG 23. Juni 1994 - 2 AZR 617/93 -

44 BAGE 77, 128 [BAG 23.06.1994 - 2 AZR 617/93]).

45 cc)

Selbst wenn man den - von den Beklagten zu 1) und zu 2) bestrittenen - Vortrag des Klägers als zutreffend unterstellt, die Kündigung sei nur auf Grund seiner Wiederverheiratung erfolgt, wirkt sich dieser Umstand auch auf den arbeitsvertraglichen Bereich aus. Nach Art. 5 Abs. 2 der "Grundordnung der Katholischen Kirche für den Kirchlichen Dienst im Rahmen Kirchlicher Arbeitsverhältnisse" (GrO) ist der Eheschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe ein Loyalitätsverstoß, der für eine Kündigung als schwerwiegend anzusehen ist. Mit seiner zweiten Ehe hat der Kläger gegen den Grundsatz der Unauflöslichkeit der Ehe verstoßen. Dieser gehört nach wie vor zu den wesentlichen Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre (BAG 25. Mai 1988 - 7 AZR 506/87 - AP GG Art. 140 Nr. 36 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 27). So bestimmt Can. 1085 Codex juris Canonici (CIC):

46

46 *"§ 1: Ungültig schließt eine Ehe, wer durch das Band einer früheren Ehe gebunden ist, auch wenn diese nicht vollzogen worden ist.*

46

46 *§ 2 Mag auch eine frühere Ehe aus irgendeinem Grund nichtig oder aufgelöst worden sein, so ist deshalb eine neue Eheschließung noch nicht erlaubt, bevor die Nichtigkeit bzw. die Auflösung der früheren Ehe rechtmäßig und sicher feststeht."*

47 dd)

Damit kollidiert das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers mit dem ebenfalls Verfassungsrang genießenden Recht der Kirchen, in den Schranken der für alle geltenden Gesetze den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis selbst regeln und diese spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer für das Arbeitsverhältnis verbindlich machen zu können (Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV ; BVerfG 31. Januar 2001 - 1 BvR 619/92 - NZA 2001, 717 [BVerfG 31.01.2001 - 1 BvR 619/92] ; BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 -, - 2 BvR 1718/83 -, - 2 BvR 856/84 - BVerfGE 70, 138; zuletzt BVerfG 7. März 2002 - 1 BvR 1962/01 - NJW 2002, 2771 [BVerfG 07.03.2002 - 1 BvR 1962/01]). Welche kirchlichen Grundverpflichtungen für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, richtet sich nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben. Es kommt weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen noch auf die einzelner Arbeitnehmer an. Im Streitfall haben die Arbeitsgerichte die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen. Es bleibt grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was "die

Glaubwürdigkeit der Kirche und ihre Verkündigung erfordert" und welche die "wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre" sind bzw. was gegebenenfalls als schwerer Verstoß gegen diese anzusehen ist (BVerfG 4. Juni 1985 - 2 BvR 1703/83 -, - 2 BvR 1718/83 -, - 2 BvR 856/84 - aaO).

48 ee)

Ein kirchlicher Arbeitgeber kann - anders als ein säkularer Arbeitgeber - von den Arbeitnehmern, die Funktionsträger in den Kirchen sind, die Einhaltung der wesentlichen kirchlichen Grundsätze verlangen. Ein kirchlicher Arbeitgeber handelt deshalb nicht treuwidrig iSv. § 242 BGB, wenn er einem Arbeitnehmer kündigt, der die wesentlichen kirchlichen Grundsätze nicht lebt, akzeptiert und nicht bereit ist, sie einzuhalten. Dieser Arbeitnehmer erfüllt seine beruflichen Anforderungen nicht (vgl. BAG 22. Mai 2003 - 2 AZR 426/02 - AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit Nr. 18 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 2). Da der Kläger durch seine Wiederverheiratung gegen Can. 1085 CIC verstoßen und damit wesentliche kirchliche Grundsätze der Katholischen Kirche nicht eingehalten hat, kann die von den Beklagten zu 1) und 2) ausgesprochene Kündigung nicht als treuwidrig qualifiziert werden. Dies gilt selbst dann, wenn auf Grund des vom Kläger eingeleiteten Ehenichtigkeitsverfahrens beim Bistum Limburg seine erste Ehe mit ex-tunc-Wirkung für nichtig erklärt werden sollte. Zum Zeitpunkt der Kündigung lag jedenfalls noch ein Verstoß zumindest gegen Can. 1085 § 2 CIC vor.

49 e)

Die Kündigung ist auch nicht wegen widersprüchlichen Verhaltens nach § 242 BGB unwirksam. Selbst wenn man den Vortrag des Klägers unterstellt, er sei bei der Einstellung nach seiner Wiederverheiratung nicht gefragt worden, so führt ein möglicher Verstoß der Beklagten zu 1) und 2) gegen Art. 3 Abs. 1 und Art. 5 GrO nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

50 aa)

Nach Art. 3 Abs. 5 GrO hat der kirchliche Dienstgeber vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, dass sie die für sie geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4 GrO) erfüllen.

51 Die im Bistum Essen ordnungsgemäß in Kraft gesetzte Grundordnung (BAG 16. September 1999 - 2 AZR 712/98 - AP GrO kath. Kirche Art. 4 Nr. 1 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 45) wurde in § 1 des Arbeitsvertrages des Klägers vom 24. Juli 2001 in Bezug genommen und bindet damit die Arbeitsvertragsparteien individualvertraglich (vgl. BAG 18. Mai 1982 - 3 AZN 23/82 - AP ArbGG 1979 § 72a Grundsatz Nr. 22 = EzA ArbGG 1979 § 72a Nr. 38; Dütz Anm. zu BAG 16. September 1999 - 2 AZR 712/98 - in EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 45 mwN; Dütz Festschrift für Schaub 1998 S 157, 166 mwN).

52 bb)

Die unterbliebene Nachfrage der Beklagten zu 1) und zu 2) vor Abschluss des Arbeitsvertrages nach dem Vorhandensein der für den Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4), wie die Anerkennung und Beachtung der Grundsätze der Katholischen Glaubens- und Sittenlehre (Art. 4 Abs. 1 GrO) und des Grundsatzes der Unauflöslichkeit der Ehe (Art. 5 Abs. 2 GrO), führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung (aA Dütz NJW 1994, 1369, 1371; offen gelassen Klimpe-Auerbach AuR 1995, 170; Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 4. Aufl. § 6 S. 74 ff.).

53 Die kirchliche Grundordnung regelt die Folgen eines Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 5 GrO nicht. Ein Ausschluss der Kündigung bei unterlassener Einstellungsbefragung würde jedoch gegen das Selbstbestimmungsrecht der Kirche verstoßen. Er hätte zur Folge, dass allein wegen der unterbliebenen Nachfrage bei der Einstellung eines Arbeitnehmers wegen eines vorhandenen Verstoßes gegen seine Loyalitätsobliegenheiten später nicht mehr gekündigt werden könnte. Dies

würde aber dem Sinn und Zweck der GrO widersprechen. Die GrO soll - wie sich aus ihrer Präambel ergibt - ua. die Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können, sichern. Sie ist darauf ausgerichtet, dass die Einrichtungen der Katholischen Kirche ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen können. Dementsprechend haben alle Beteiligten, Dienstgeber sowie die Mitarbeiter die Pflicht, ihr Handeln an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der Katholischen Kirche auszurichten (Art. 1 GrO). Die GrO geht davon aus, dass mit einem Mitarbeiter, der bereits zum Zeitpunkt der Einstellung die Loyalitätsanforderungen nicht erfüllt, gar kein Arbeitsverhältnis zu Stande kommt. Hierbei soll Art. 3 Abs. 5 GrO unterstützend wirken. Er zielt auf den Schutz des Sendungsauftrages der Kirche ab. Die Regelung dient gerade nicht dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor Kündigungen bei Verstoß gegen eine bei Einstellung vorhandene Loyalitätsobliegenheit. Dementsprechend kann auch ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 5 GrO nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung führen.

54 f)

Die Kündigung ist auch nicht wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben gemäß § 242 BGB unwirksam, weil der Kläger vor seiner Tätigkeit bei der Beklagten zu 1) und zu 2) bei einer Gemeinde im Bistum Aachen vom 15. Juli 1995 bis zum 31. Juli 2001 unbeanstandet tätig war. Daraus ergibt sich keine Bindung für die rechtlich selbständigen Beklagten zu 1) und zu 2).

55 II.

Die Revision ist hinsichtlich des Hilfsantrags, mit dem der Kläger die Verurteilung der Beklagten zu 1) und zu 2) zum Abschluss eines wirksamen Arbeitsvertrages begehrt, unbegründet.

56 1.

Der Antrag des Klägers ist offensichtlich auf die Abgabe einer Willenserklärung, nämlich der Annahmeerklärung der Beklagten zu 1) und zu 2) zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, gerichtet. Prozessuale Erklärungen einer Partei kann das Revisionsgericht selbst auslegen (vgl. BGH 26. Juni 1991 - VIII ZR 231/90 - NJW 1991, 2630). Im Zweifel ist davon auszugehen, dass die Partei das anstrebt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der recht verstandenen Interessenlage der Partei entspricht (vgl. BGH 10. Februar 1998 - XI ZR 72/97 - WM 1998, 858; 8. Oktober 1991 - XI ZB 6/91 - NJW 1992, 243 mwN; 10. März 1994 - IX ZR 152/93 - NJW 1994, 1537).

57 2.

Einen Anspruch gegen die Beklagten zu 1) und zu 2) auf Abgabe einer Willenserklärung zur Annahme eines Arbeitsvertragsangebots hat der Kläger nicht.

58 Eine Wiedereinstellung des Klägers kommt nicht in Betracht, selbst wenn in dem beim Bistum Limburg am 19. Januar 2001 durch den Kläger eingeleiteten Ehenichtigkeitsverfahren seine erste Ehe mit ex-tunc-Wirkung für nichtig erklärt werden sollte.

59 a)

Ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den bisherigen Arbeitgeber, mit ihm im Anschluss an eine wirksame Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einen neuen Arbeitsvertrag zu schließen, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Aus der negativen Vertragsfreiheit des Arbeitgebers folgt vielmehr, dass er grundsätzlich frei entscheiden kann, ob er dem bisherigen Arbeitnehmer ein neues Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages macht oder dessen Angebot annimmt. Ein Kontrahierungszwang besteht grundsätzlich nicht.

60 b)

Es entspricht allerdings der ganz herrschenden Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum, dass etwa einem betriebsbedingt gekündigten Arbeitnehmer ein Wiedereinstellungsanspruch zustehen kann, wenn sich zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Ablauf der Kündigungsfrist unvorhergesehen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ergibt. Entsteht diese erst nach Ablauf der Kündigungsfrist, soll grundsätzlich kein Wiedereinstellungsanspruch bestehen (BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171 [BAG 28.06.2000 - 7 AZR 904/98]).

61 c)

Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts steht fest, dass das Ehenichtigkeitsverfahren zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 12. Juni 2003 und damit auch lange nach Ablauf der Kündigungsfrist am 28. Februar 2002 noch nicht abgeschlossen war. Es liegt somit kein Fall vor, bei dem die Beklagten zu 1) und zu 2) zur Wiedereinstellung rechtlich verpflichtet wären.

62 III.

Da die Kündigung der Beklagten zu 1) und zu 2) das Arbeitsverhältnis des Klägers wirksam zum 28. Februar 2002 beendet hat, steht ihm kein Anspruch auf die mit seinem Antrag zu 3) begehrte Weiterbeschäftigung zu.

63 IV.

Die Revision hat keinen Erfolg, soweit der Kläger die Verurteilung des beklagten Bistums zu 3) zur Erteilung der kirchenaufsichtlichrechtlichen Genehmigung zum Arbeitsvertrag begehrt hat. Der Antrag zu 3) ist unzulässig. Es handelt sich allein um eine kirchenrechtliche Frage. Deshalb liegt keine bürgerliche Rechtsstreitigkeit vor. Damit ist der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten nicht eröffnet (§ 13 GVG).

64 1.

Einer Abweisung des Antrags zu 3) steht nicht die Regelung des § 17a Abs. 5 GVG entgegen, nach der das Gericht, das über ein Rechtsmittel in der Hauptsache entscheidet, nicht prüft, ob der beschrittene Rechtsweg zulässig ist. Diese Norm bestimmt nur das Verhältnis der verschiedenen staatlichen Gerichtsbarkeiten untereinander. Das Verhältnis der staatlichen Gerichtsbarkeit zu den von einer Kirche im Rahmen ihrer Selbstbestimmung (Art. 140 GG , Art. 137 WRV) errichteten Kirchengerichten regelt die Vorschrift nicht (BVerwG 28. April 1994 - 2 C 23/92 - BVerwGE 95, 379; Zöller/Gummer ZPO 24. Aufl. § 17a GVG Rn. 18).

65 2.

Nach Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates und der bürgerlichen Gesellschaft. Mit den genannten Verfassungsbestimmungen erkennt der Staat die Kirchen als Institutionen mit dem Recht der Selbstbestimmung an, die ihrem Wesen nach unabhängig vom Staat sind und ihre Gewalt nicht von ihm herleiten. Infolge der öffentlichen Rechtsstellung der Kirchen, die sich aus ihrem besonderen Auftrag ergibt und durch die sie sich von anderen gesellschaftlichen Gebilden grundsätzlich unterscheiden, ist kirchliche Gewalt zwar öffentliche, aber nicht staatliche Gewalt (vgl. BVerfG 17. Februar 1965 - 1 BvR 732/64 - BVerfGE 18, 385; BAG 7. Februar 1990 - 5 AZR 84/89 - BAGE 64, 131). Wird ein bestimmtes kirchliches Handeln im innerkirchlichen Bereich begehrt, richtet sich dieses Begehren nicht gegen eine staatliche Gewalt. Deshalb wird bei Streitigkeiten in innerkirchlichen Angelegenheiten infolge des den Kirchen verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts (Art. 140 GG iVm. Art. 137 Abs. 3 Satz 2 WRV) der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten nicht eröffnet (vgl. auch BVerwG 28. April 1994 - 2 C 23/92 - BVerwGE 95, 379).

- 66** 3.
- Bei der vom Kläger begehrten Genehmigung des Arbeitsvertrages durch das beklagte Bistum zu 3) handelt es sich um eine eigene Angelegenheit der Kirche.
- 67** a)
- Ob bestimmtes kirchliches Handeln dem innerkirchlichen Bereich zuzurechnen ist, entscheidet sich nach der Natur der Sache oder ob es der Zweckbeziehung nach als eigene Angelegenheit der Kirche anzusehen ist (BVerfG 17. Februar 1965 - 1 BvR 732/64 - BVerfGE 18, 385; BAG 7. Februar 1990 - 5 AZR 84/89 - BAGE 64, 131).
- 68** b)
- Die vom beklagten Bistum zu 3) zu erteilende Genehmigung ist kein Rechtsgeschäft des Privatrechts. Es handelt sich vielmehr um einen privatrechtsgestaltenden Akt. Seine Voraussetzungen und Wirkungen bestimmen sich nach Kirchenrecht. Auch Genehmigungen bei privaten Rechtsgeschäften, wie der Abschluss eines Arbeitsvertrages mit der Genehmigung einer Verwaltungsbehörde, sind keine Rechtsgeschäfte des Privatrechts, sondern privatrechtsgestaltende Verwaltungsakte, deren Voraussetzungen und Wirkungen sich nach öffentlichem Recht bestimmen (Staudinger/Gursky BGB 2004 Vorbem. zu §§ 182 ff. Rn. 60). Das vorliegende Genehmigungserfordernis ist Ausfluss der Vermögensverwaltung der Kirche. Es ist in § 21 des Preußischen Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924 (VermVerwG) (Preußische Gesetzessammlung 1924 S. 585) iVm. Nr. 1h der Anordnung betreffend die Veröffentlichung der Regelung der Rechtsgültigkeit der Beschlüsse der kirchlichen Verwaltungsorgane durch die bischöflichen Behörden vom 20. Februar 1928 (Anordnung) (veröffentlicht vom Preußischen Minister für Wissenschaft, Kunst und Volksbildung, Preußische Gesetzessammlung PrGS 1928 S. 12 f.) in der Neufassung vom 10. Dezember 1996 (GVBl. NRW 1997, 6) iVm. Art. 713 Nr. 1h Synodalstatuten der Diözese Essen (SSE) im Achten Teil über "Die Ordnung und Verwaltung der zeitlichen Güter der Kirche" der SSE geregelt. Diese Vermögensverwaltung der Kirchen ist eine eigene Angelegenheit der Kirche (v. Campenhausen Staatskirchenrecht 3. Aufl. § 14 I S. 113). Auch der Natur der Sache nach können die Arbeitsgerichte die Maßstäbe für die Erteilung einer solchen Genehmigung weder überprüfen oder gar die Genehmigung ersetzen. Die Genehmigungserteilung bestimmt sich allein nach kirchenrechtlichen Grundsätzen (vgl. Busch Handbuch des Staatskirchenrechts der Bundesrepublik Deutschland Bd. 1 2. Aufl. B V S. 968 mwN). Eine inhaltliche Überprüfung der Genehmigung durch staatliche Gerichte würde somit in das kirchliche Selbstverwaltungsrecht eingreifen.
- 69** V.
- Soweit der Kläger einen Anspruch auf Schadensersatz iHv. 5.405,00 Euro gegen die Beklagten zu 1) bis zu 3) als Gesamtschuldner geltend macht, ist die zulässige Revision unbegründet.
- 70** 1.
- Entgegen der Auffassung der Beklagten zu 1) und zu 2) hat der Revisionskläger auch gegen die Abweisung seines Schadensersatzanspruches (Antrag zu 4) eine zulässige Revision eingelegt. Die Revisionsbegründung genügt den Anforderungen des § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 ZPO .
- 71** a)
- Aus dem Revisionschriftsatz vom 19. August 2003 und dem Revisionsantrag (§ 551 Abs. 3 Nr. 1 ZPO) ergibt sich, dass der Kläger das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auch hinsichtlich der Abweisung des Schadensersatzanspruches angreift und mit seiner Revision weiterverfolgen will.
- 72** b)

Die Revisionsbegründung ist ordnungsgemäß. Es liegt eine ordnungsgemäße Sachrüge vor.

73 aa)

Gemäß § 551 Abs. 3 Nr. 2a ZPO sind bei einer Sachrüge die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Die Revisionsbegründung muss den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegen-

74 stand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Die Revisionsbegründung muss eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten (BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung vorgesehen [zVv.]; 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 - mwN).

75 bb)

Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Nr. 2b ZPO die Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision stützen will. Dazu muss auch die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und Ergebnis des Berufungsurteils dargelegt werden (BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 1, zVv.; 9. März 1972 - 1 AZR 261/71 - AP ZPO § 561 Nr. 2).

76 cc)

Diesen Anforderungen wird die Revision hinsichtlich des Schadensersatzanspruches gerecht.

77 Der Kläger hat eine Rechtsverletzung des § 287 ZPO durch das Landesarbeitsgericht ausreichend gerügt, indem er ausgeführt hat, im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung hätten die Voraussetzungen für eine Schätzung gemäß § 287 ZPO vorgelegen. Damit hat die Revision nicht nur eine von der des Landesarbeitsgerichts abweichende Ansicht dargestellt. Sie hat in diesem Zusammenhang aufgezeigt, weshalb sie die Argumentation des Berufungsgerichts für unzutreffend hält.

78 2.

Dem Kläger steht der begehrte Anspruch auf Ersatz der Umzugskosten für den Einzug in die D. Dienstwohnung und den Auszug aus dieser nicht zu.

79 a)

Die Begründung des Landesarbeitsgerichts, es könne dahinstehen, ob ein Anspruch auf Schadensersatz nach den Grundsätzen der culpa in contrahendo (c.i.c.) bzw. nach § 280 Abs. 1 iVm. § 311 Abs. 2 BGB dem Grunde nach gegeben sei, weil der Kläger nicht substantiiert dargelegt habe, welche Schäden ihm durch das Verhalten der Beklagten entstanden sein sollen und es dem Gericht auch nicht möglich gewesen sei, den Schaden nach § 287 ZPO zu schätzen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

80 aa)

Der Kläger ist für die anspruchsbegründenden Tatsachen eines Schadensersatzanspruches darlegungs- und ggf. beweispflichtig. Ein schlüssiger Sachvortrag liegt vor, wenn der Kläger die erforderlichen Tatsachen vorträgt, die in Verbindung mit einem Rechtssatz geeignet sind, den geltend gemachten Anspruch zu rechtfertigen. Das Gericht muss in die Lage versetzt werden, auf Grund des tatsächlichen Vorbringens zu entscheiden, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für das Bestehen des geltend gemachten Anspruchs vorliegen (BGH 20. September 2002 - V ZR 170/01 - NJW-RR 2003, 69; 7. März 2001 - X ZR 160/99 - NJW-RR 2001, 887; 23. April 1991 - X ZR 77/89 - NJW 1991, 207).

81 bb)

Unter Beachtung dieser Rechtsgrundsätze liegt kein schlüssiger Vortrag des Klägers zum geltend gemachten Schaden vor.

82 Obwohl die Beklagten zu 1) und zu 2) und das beklagte Bistum zu 3) auf die fehlende Substantiierung des behaupteten Schadensersatzanspruchs hingewiesen hatten, hat der Kläger nicht substantiiert dargelegt, wie sich die Kosten für den Umzug in die Dienstwohnung nach D. iHv. 2.250,00 Euro im Einzelnen zusammen setzen. Allein der Hinweis, er habe Kosten für die Anmietung von Lkws und für eine Vergütung seiner Bekannten aufgewendet, reicht nicht aus, den Schaden näher zu substantiieren. Sein weiterer Vortrag, bei den üblichen Anpassungen (Gardinen, Lampen, Bodenbeläge) seien Kosten von 900,00 Euro entstanden, bleibt ebenso allgemein und unzureichend. Selbst wenn man den Vortrag des Klägers hinsichtlich der Kosten für die Installation einer Telefonanlage iHv. 225,00 Euro und den Druck von Briefpapier und Visitenkarten iHv. 80,00 Euro als ausreichend substantiiert ansehen würde, fehlt es - nachdem die Beklagten den Vortrag hinreichend bestritten haben - an einem Beweisantritt des Klägers. Gleiches gilt für die geltend gemachten Kosten für den Auszug aus der Dienstwohnung iHv. 1.950,00 Euro; auch sie sind nicht hinreichend substantiiert.

83 b)

Entgegen der Auffassung des Klägers kommt eine Schätzung des Schadens nach § 287 ZPO nicht in Betracht. Die Voraussetzungen der Norm liegen nicht vor.

84 aa)

§ 287 ZPO erleichtert dem Geschädigten auch die Darlegungslast (BGH 5. Dezember 1995 - X ZR 121/93 - NJW 1996, 775; 23. Oktober 1991 - XII ZR 144/90 - NJW-RR 1992, 202; 24. September 1986 - IVa ZR 236/84 - GmbHR 1987, 52 [BGH 24.09.1986 - IVa ZR 236/84]). Sie ermöglicht es dem Gericht, den eingetretenen Schaden zu schätzen, sofern der Geschädigte greifbare Ausgangs- und Anknüpfungstatsachen für eine Schadensschätzung nach § 287 ZPO beigebracht hat (BGH 5. Dezember 1995 - X ZR 121/93 - NJW 1996, 775). Voraussetzung für eine Schätzung nach § 287 ZPO ist aber, dass die klagende Partei dem Gericht eine tatsächliche Grundlage für die Schätzung geliefert und sich in einem den Umständen nach zumutbaren Maß um eine Substantiierung bemüht hat (BGH 10. Februar 1981 - VI ZR 182/79 - NJW 1981, 1454; Stein/Jonas/Leipold ZPO 21. Aufl. § 287 Rn. 25 mwN). Unterlässt eine Partei die ihr - ohne weiteres - möglichen konkreten Angaben, durch die der Schaden konkret bestimmbar wäre, so können ihr die Beweiserleichterungen des § 287 ZPO nicht zugute kommen (OLG Frankfurt 26. September 1990 - 17 U 87/88 - VersR 1991, 1070; OLG Hamm 4. Oktober 1989 - 13 U 153/88 - NJW-RR 1990, 42; Stein/Jonas/Leipold ZPO 21. Aufl. § 287 Rn. 25 mwN). Die gesetzliche Regelung soll verhindern, dass eine Klage allein deshalb abgewiesen wird, weil der Kläger nicht in der Lage ist, den vollen Beweis für einen ihm erwachsenen Schaden zu erbringen (Zöller/Greger ZPO 24. Aufl. § 287 Rn. 1). Ein Kläger bleibt aber stets gehalten, die ihm ohne weiteres möglichen Angaben zu machen (BGH 5. Dezember 1995 - X ZR 121/93 - NJW 1996, 775, 776; Musielak/Foerste ZPO 3. Aufl. § 287 Rn. 7). Deshalb findet § 287 ZPO keine Anwendung, wenn sich der Schaden ohne Schwierigkeiten exakt berechnen ließe (BAG 16. November 1995 - 8 AZR 240/95 - BAGE 81, 294; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann ZPO 59. Aufl. § 287 Rn. 2).

85 bb)

Dem Kläger war es hier ohne weiteres möglich und zumutbar, im Einzelnen die durch den Umzug entstandenen Kosten anzugeben und aufzuschlüsseln. Er macht einen Schaden geltend, der auf einer konkreten Berechnung beruht. Um einen in dieser Weise bezifferten Schadensersatzanspruch durchzusetzen, bedarf es einer spezifizierten Darlegung. Warum es dem Kläger nicht möglich oder unzumutbar sein soll, den durch die Umzüge entstandenen Schaden in seinen Einzelpositionen exakt zu beziffern, ist nicht erkennbar und wird von ihm auch nicht begründet. Er kann im Einzelnen

angeben, mit welchem Betrag er seinen Bekannten für wie viele Stunden für ihre Hilfe beim Umzug entgolten hat, wie hoch die Mietkosten für den angemieteten Lkw waren und welche sonstigen Kosten im Einzelnen entstanden sind. Dass eine Individualisierung der Schäden hier mit besonderen Schwierigkeiten verbunden wäre, ist weder von dem Kläger geltend gemacht noch vom Berufungsgericht festgestellt worden. Sie liegen auch nicht auf der Hand.

86 C.

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

87 Rost
Schmitz-Scholemann
Eylert
Engel
H. Frey