

**Kündigung: Vor dem Gang zur Presse ans Arbeitsverhältnis denken**

Wendet sich ein Arbeitnehmer (hier: ein Organist und Chorleiter) in einem Leserbrief an die Presse, worin er seinen Arbeitgeber „massiv und unsachlich“ angreift, so kann er ohne vorherige Abmahnung fristlos entlassen werden. (Hier ging es für den seit 17 Jahren beschäftigten Mann zwar um seine Sorge um den Fortbestand des von ihm geleiteten Chores, doch wurde der Gang in die Öffentlichkeit als „nachhaltige Störung des Betriebsklimas“ angesehen..

Quelle: Wolfgang Büser

**Ordentliche Kündigung; Kirchenmusiker; Evangelische Kirchengemeinde; Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes; Abmahnung**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 21.02.2001

**Aktenzeichen:** 2 AZR 579/99

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2001, 10221

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Hannover - 7 Ca 802/97 Ö

LAG Niedersachsen - 14 Sa 1380/98

**Rechtsgrundlagen:**

§ 23 Abs. 1 KSchG

§ 242 BGB

**Fundstellen:**

BAGE 97, 141 - 150

ARST 2001, 254-255

AuA 2001, 525

BB 2001, 1902-1905 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2001, 1997-1999 (Volltext mit amtl. LS)

FA 2001, 316

FA 2001, 309

FAr 2001, 309

FAr 2001, 316

NWB 2001, 2832

NZA 2001, 951

NZA 2001, 651-654 (Volltext mit amtl. LS)

Personal 2001, 582

PERSONAL 2001, 582

SAE 2001, 334

ZAP EN-Nr. 0/2001

ZevKR 2002, 604

ZTR 2001, 429-430

---

## BAG, 21.02.2001 - 2 AZR 579/99

### **Amtlicher Leitsatz:**

Die Wirksamkeit einer Kündigung aus Gründen in dem Verhalten des Arbeitnehmers setzt außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes in der Regel nicht voraus, daß dem Arbeitnehmer zuvor eine vergebliche Abmahnung erteilt wurde.

### **Tenor:**

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. Mai 1999 - 14 Sa 1380/98 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

### **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch um die Wirksamkeit einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung und die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Weiterbeschäftigung des Klägers.
- 2 Der am 30. Dezember 1959 geborene Kläger ist hauptberuflich als Dozent an der Fachhochschule Hi. mit einer 2/3-Stelle beschäftigt. Daneben war er auf der Grundlage eines Dienstvertrages für nebenberufliche Kirchenmusiker seit dem 1. November 1980 bei der evangelisch-lutherischen A. gemeinde in H. als Organist und Chorleiter tätig, zuletzt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 16, 76 Stunden und einer monatlichen Vergütung von 2. 082, 48 DM brutto zuzüglich einer monatlichen Fahrtkostenerstattung von 113, 00 DM.
- 3 Die A. gemeinde beschäftigte neben dem Kläger einen Küster mit 10, 35 Stunden wöchentlich, eine Pfarramtsekretärin mit 13 Stunden wöchentlich und eine Raum- und Gartenpflegerin mit 7, 36 Stunden wöchentlich.
- 4 Ende 1996 kam es im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten der A. gemeinde zu Überlegungen über die künftige Nutzung des der Gemeinde gehörenden Geländes mit der Kirche und dem Gemeindehaus, wobei auch die Möglichkeiten von Verkauf und Vermietung einbezogen wurden. Mit Schreiben vom 8. Januar 1997, das er auch dem Stadtsuperintendenten und dem Superintendenten zur Kenntnis gab, äußerte der Kläger seine Sorge um den Bestand der von ihm geleiteten Chöre und seines Arbeitsplatzes, wobei er die Überlegungen über eine künftige Nutzung des Geländes als Angriff auf die Grundlage der Chorgruppen sowie als Vorbereitung zur Streichung seines Arbeitsplatzes bezeichnete und eine Information der Öffentlichkeit ankündigte.

5

2

In einem Schreiben des Superintendenten vom 18. Februar 1997 und auf einer Sitzung des Kirchenvorstandes am 10. April 1997 wurde der Kläger aufgefordert, sich an den internen Bemühungen um Lösungen zu beteiligen und von öffentlichen Maßnahmen abzusehen.

- 6 Am 28. April 1997 unterzeichnete der Kläger eine weitere Stellungnahme von Mitgliedern der Chöre gegenüber dem Kirchenvorstand mit einem Verteiler an den Stadtsuperintendenten, den Superintendenten, den Landessuperintendenten und den Landesbischof.
- 7 Am 4. September 1997 erschien in der Stadtteilausgabe Nord der H. Allgemeinen Zeitung ein redaktioneller Artikel über die Situation der A. Gemeinde. Dazu sandte der Kläger der Zeitung einen Leserbrief vom 11. September 1997, der allerdings nicht veröffentlicht wurde und von dessen Inhalt die A. Gemeinde zunächst keine Kenntnis erhielt. Am 16. Oktober 1997 erschien in derselben Zeitung ein weiterer redaktioneller Artikel, der als Bericht über eine Kritik des Klägers am Verhalten der Pastoren und des Kirchenvorstands abgefaßt war und den Schluß auf ein entsprechendes Interview mit dem Kläger nahelegte.
- 8 Daraufhin kündigte die A. Gemeinde das Arbeitsverhältnis am 29. Oktober 1997 fristlos und am 22. Dezember 1997 vorsorglich fristgemäß.
- 9 Mit Wirkung zum 1. Januar 1999 wurden die A. Gemeinde und die evangelisch-lutherische S. -Gemeinde in H. zur jetzigen Beklagten vereinigt.
- 10 Der Kläger hat die Kündigungen mit seiner am 19. November 1997 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage bzw. am 12. Januar 1998 eingegangenen Klageerweiterung angegriffen und geltend gemacht, er habe der Zeitung kein Interview gegeben. Auf seinen Leserbrief hin habe ihn ein Redakteur angerufen und ihm mitgeteilt, sein Brief werde nicht veröffentlicht, da er zu milde abgefaßt sei; das Ansinnen, um daraus eine "Story" machen zu können, solle er den Rücktritt der Pastorin und des Kirchenvorstands fordern, habe er abgelehnt. Weder gebe sein Verhalten der Beklagten einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung noch sei die ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt. Für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes sei nicht auf den Bereich der A. Gemeinde, sondern auf den Kirchenkreis H. als Verwaltung iSv. § 23 Abs. 1 Satz 1 KSchG abzustellen. Dies rechtfertige sich aus der wirtschaftlichen Abhängigkeit der A. Gemeinde, der Maßgeblichkeit des vorgegebenen Stellenplans, der Genehmigungsbedürftigkeit von Einstellungen und Entlassungen sowie aus der Bildung der Mitarbeitervertretung nur auf der Ebene des Kirchenkreises. Aber auch im Falle einer Unanwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ergebe sich die Unwirksamkeit der Kündigung aus dem Gesichtspunkt des Fehlens einer Abmahnung.
- 11 Der Kläger hat, soweit für die Revisionsinstanz von Bedeutung, beantragt,
- 12 1. festzustellen, daß die Kündigung mit Schreiben vom 22. Dezember 1997 unwirksam ist und hierdurch das Arbeitsverhältnis nicht zur Auflösung gelangt.
- 13 2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.
- 14 Die Beklagte bzw. zuvor die A. Gemeinde haben beantragt, die Klage abzuweisen.
- 15 Sie haben die Auffassung vertreten, schon die fristlose Kündigung sei berechtigt gewesen, da wegen der vom Kläger gegenüber dem Kirchenvorstand und der Pastorin sowie insbesondere in der Öffentlichkeit erhobenen unberechtigten Vorwürfe eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar gewesen sei. Was die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes angehe, komme es allein auf die Beschäftigten der A. Gemeinde an; im übrigen wäre die Kündigung vom 22. Dezember 1997 auch sozial gerechtfertigt.
- 16

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich dieser ordentlichen Kündigung und des Weiterbeschäftigungsantrags abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die genannten Anträge weiter.

## Entscheidungsgründe

- 17 Die Revision des Klägers ist unbegründet.
- 18 I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Kündigungsschutzgesetz sei nicht anwendbar, weil auf die Anzahl der Beschäftigten der A. Gemeinde abzustellen sei. Das Fehlen einer Abmahnung könne die Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung auch über § 242 BGB nicht begründen. Für den Anwendungsbereich dieser Vorschrift verblieben im wesentlichen nur Sachverhalte einer willkürlichen, widersprüchlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigung. Dem sei der Gesichtspunkt einer fehlenden Abmahnung nicht zuzuordnen. Da hier die Kündigung mit erheblichen Pflichtverletzungen des Klägers begründet worden sei, sei ein Verstoß gegen § 242 BGB nicht ersichtlich.
- 19 II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung.
- 20 1. Bei der Prüfung, ob auf die streitige Kündigung der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes anzuwenden ist, ist das Landesarbeitsgericht zutreffend von § 23 Abs. 1 KSchG ausgegangen. Bedienen sich nämlich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht mit seinen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften Anwendung (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 12. November 1998 - 2 AZR 459/97 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 20 = EzA KSchG § 23 Nr. 20 mwN). Wie die Revision nicht mehr in Zweifel zieht, erfüllte die A. Gemeinde für sich genommen nicht die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG .
- 21 2. Maßgeblich ist insoweit der Begriff der Verwaltung (vgl. BAG aaO). Dies ändert freilich nichts daran, daß der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich nicht unternehmens-, dh. arbeitgeberübergreifend ausgestaltet ist (vgl. schon § 1 Abs. 1 KSchG ). Arbeitgeber des Klägers war im Kündigungszeitpunkt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat und auch die Revision nicht in Zweifel zieht, die A. Gemeinde und nicht etwa der Kirchenkreis H. , der Stadtkirchenverband Hannover oder gar die Landeskirche H. Die A. Gemeinde war als Gebietskörperschaft öffentlichen Rechts eine eigenständige juristische Person; als solche hat sie den Vertrag mit dem Kläger abgeschlossen (Art. 2, 16 Kirchenverfassung; §§ 4, 23 Kirchengemeindeordnung). Der A. Gemeinde oblag es gem. § 24 Kirchengemeindeordnung, im Rahmen der im Kirchenkreis bestehenden Planung die für die Gemeinde erforderlichen Stellen zu errichten und zu besetzen. Der Senat hat auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes darauf abgestellt, ob einer Einheit eine selbständige Rechtspersönlichkeit mit der Folge zukommt, daß sie eine eigene Verwaltung iSv. § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG bildet (23. April 1998 - 2 AZR 489/97 - BAGE 88, 287, 293).
- 22 3. Für den Bereich der Privatwirtschaft hat der Senat 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 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 (vgl. BAG 18. Januar 1990 - 2 AZR 355/89 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 9 = EzA KSchG § 23 Nr. 9; vgl. ferner § 322 Abs. 2 UmwG ).
- 23

Es kann auch im vorliegenden Fall dahinstehen, ob sich diese Überlegungen auf den öffentlichen Dienst bzw. hier eine Kirche dergestalt übertragen lassen, daß sich mehrere rechtlich selbständige Verwaltungsträger zur Bildung einer einheitlichen Verwaltung rechtlich verbinden können. Auch wenn man eine gemeinsame Verwaltung mehrerer Verwaltungsträger analog dem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen für möglich hält, würde dies speziell für § 23 Abs. 1 KSchG jedenfalls voraussetzen, daß der Kern der Arbeitgeberfunktionen, insbesondere das arbeitgeberseitige Weisungsrecht hinsichtlich der konkret zu leistenden Arbeiten der abhängigen Arbeitnehmer, bei derselben institutionellen Verwaltungsleitung läge. Dies hat der insoweit grundsätzlich darlegungs- und letztlich beweispflichtige Kläger (BAG 12. November 1998 - 2 AZR 459/97 - aaO mwN) weder in den Tatsacheninstanzen schlüssig vorgetragen noch läßt es sich - ungeachtet § 561 ZPO - seinem Vorbringen in der Revisionsinstanz entnehmen. Er hat nicht behauptet, die Weisungen zur Durchführung seiner kirchenmusikalischen Aufgaben bei der A. Gemeinde habe er im wesentlichen nicht von dieser, sondern vom Kirchenkreis, vom Kreiskantor oder von der Stadtkirchenkanzlei erhalten. Der Kreiskantor hat sich zwar dafür einzusetzen, daß der Kirchenmusik die angemessene Pflege zuteil wird, und bei Mängeln hat er sich um Abhilfe zu bemühen (§ 8 Ordnung Fachaufsicht Kirchenmusiker). Damit wird jedoch das Direktionsrecht der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin nicht verlagert. Gemäß § 2 Ordnung Fachaufsicht Kirchenmusiker erstreckt sich nämlich die der Kirchengemeinde zustehende Dienstaufsicht auch auf die Beachtung der in der Gemeinde für die Ausübung des Kirchenmusikerdienstes geltenden gottesdienstlichen Ordnungen und besonderen Bestimmungen. Der Kläger hat auch nicht behauptet, daß die Art und Weise seiner Arbeitsleistung wesentlich durch Weisungen des Kreiskantors beeinflußt worden sei oder gegen den Willen der Rechtsvorgängerin der Beklagten, deren Kirchenvorstand gemäß § 3 Abs. 3 Ordnung Fachaufsicht Kirchenmusiker auch an Fachaufsichtsangelegenheiten zu beteiligen war, wesentlich hätte beeinflußt werden können. Es war die A. Gemeinde als Rechtsvorgängerin der Beklagten, die die wesentlichen oder jedenfalls so wesentliche Arbeitgeberfunktionen selbst ausübte, daß die Annahme einer gemeinsamen Verwaltung analog einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen ausscheidet. Die Stadtkirchenkanzlei hatte, wie letztlich auch die Revision einräumt, bloß die Funktion eines "Serviceunternehmens" (vgl. dazu BAG 18. Januar 2001 - 2 AZR 668/00 - nv. , zu 2 a der Gründe).

- 24** Daß die Kündigung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedurfte (§ 3 Rechtsverordnung zur Ausführung des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes), ändert daran nichts. Der Entschluß zur Kündigung ging von der Rechtsvorgängerin der Beklagten aus; bei ihr erfolgte die Willensbildung; sie vollzog damit nicht bloß den Willen einer übergeordneten Instanz. Bei der aufsichtlichen Genehmigung geht es dementsprechend um die Genehmigung einer fremden Willenserklärung, die aufsichtliche Mitwirkung macht die Willenserklärung nicht zu einer solchen der aufsichtsführenden Körperschaft. Auch im Bereich öffentlich-rechtlichen Handelns durch Verwaltungsakt wird im übrigen ungeachtet einer aufsichtlichen Beteiligung darauf abgestellt, welchem Rechtsträger die den Verwaltungsakt erlassende Behörde angehört (vgl. Kopp/ Schenke VwGO 11. Aufl. , § 78 Rn. 7 f. ). Ein sog. "Berechnungsdurchgriff" auf übergeordnete Verwaltungen ist weder geboten noch statthaft (BAG 12. November 1998 - 2 AZR 459/97 - aaO). Dies gilt um so mehr, als der Gesetzgeber auch bei der "Sicherung der Arbeitnehmerrechte" durch das Gesetz vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S 3843) § 23 Abs. 1 KSchG insoweit unverändert gelassen hat.
- 25** Zwar ist der Revision zuzugeben, daß gewöhnlich die maßgebliche institutionelle Leitung im sozialen und personellen Bereich mit dem Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung korrespondiert. Dies ist jedoch nicht zwingend. Wird - wie hier - im Interesse der Mitarbeiter, die wegen der geringen Mitarbeiterzahl bei ihrem Arbeitgeber keine kollektivrechtliche Vertretung hätten, unter Einbeziehung der übergeordneten Verwaltung eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet (§ 3 Abs. 5 MVG), läßt dies nicht den Schluß zu, auch individualrechtliche Arbeitnehmerschutzbestimmungen müßten entsprechend der Beschäftigtenzahl angewandt werden, für die die Mitarbeitervertretung zuständig ist.
- 26** 4. Entgegen der Ansicht der Revision folgt die Unwirksamkeit der streitigen Kündigung auch nicht aus § 242 BGB .

**27**

a) Der durch Generalklauseln vermittelte Schutz darf nicht dazu führen, daß dem Kleinunternehmer praktisch die im Kündigungsschutzgesetz vorgegebenen Maßstäbe der Sozialwidrigkeit auferlegt werden (BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 -BVerfGE 97, 169, 178 f. [BVerfG 27.01.1998 - 1 BvL 15/87] ; BAG 12. November 1998 - 2 AZR 459/97 - aaO mwN). Über § 242 BGB darf nicht geprüft werden, ob die hier von der Beklagten angeführten verhaltensbedingten Gründe die streitige Kündigung gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial rechtfertigen. Eben dies verbietet der Respekt vor der gesetzgeberischen Eingrenzung des Kündigungsschutzes durch § 23 Abs. 1 KSchG (BVerfG aaO 178 und BAG 12. November 1998 - 2 AZR 459/97 - aaO).

- 28 b) Soweit sich die Revision darauf beruft, dem Kläger sei vor Ausspruch der Kündigung keine Gelegenheit gegeben worden, zu dem Vorwurf, er habe ein Interview mit einem bestimmten Inhalt gegeben, Stellung zu nehmen, begründet dies keine Treuwidrigkeit der streitigen Kündigung. Auch im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes hängt die Unwirksamkeit einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung, von der hier nicht relevanten Ausnahme einer Verdachtskündigung abgesehen, nicht von einer vorherigen Anhörung des Arbeitnehmers ab. Nicht einmal vor einer außerordentlichen Kündigung gem. § 626 BGB bedarf es einer solchen Anhörung, sondern es kommt allein darauf an, ob dem Arbeitgeber objektiv die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Fristablauf unzumutbar ist; an dem objektiven Tatbestand des wichtigen Grundes vermag die Anhörung nichts zu ändern (vgl. KR-Fischermeier 5. Aufl. § 626 BGB Rn. 32 mwN). Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat vorliegend die Kündigung nicht etwa auf einen völlig haltlosen Vorwurf gestützt, den der Kläger bei seiner vorherigen Anhörung ohne weiteres hätte widerlegen können. Ausschlaggebend war, daß der Kläger massive unsachliche und auch nach seinem eigenen Vortrag so nicht berechnete Angriffe gegen die Kirchengemeinde und die dort tätige Pastorin außerhalb der Gemeinde und gegenüber der Öffentlichkeit vortrug. Ob der Berichterstattung in der Tagespresse ein Interview des Klägers oder sein Leserbrief zugrunde lag, war für die Rechtsvorgängerin der Beklagten ersichtlich nicht entscheidend.
- 29 Auch § 9 Gemeinsames Mitarbeitergesetz ändert daran nichts. Die Vorschrift sieht nicht etwa die Unwirksamkeit einer Kündigung vor, die der Arbeitgeber ohne Anhörung des Mitarbeiters ausgesprochen hat, sondern begründet lediglich einen Anspruch des mit dem Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung konfrontierten Mitarbeiters auf eine Klärung des dem Vorwurf zugrunde liegenden Sachverhalts; im Fall des Verlangens einer solchen Klärung durch den Mitarbeiter und Untätigkeit des Arbeitgebers binnen angemessener Frist kann der Mitarbeiter ferner eine Nachprüfung durch die Schiedsstelle beantragen. Vorliegend hat der Kläger, obwohl er schon im Oktober mit dem Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung konfrontiert wurde, bis zum Zugang der streitigen Kündigung vom 22. Dezember 1997 weder eine Klärung des Sachverhalts verlangt noch eine Nachprüfung durch die Schiedsstelle beantragt. Selbst wenn er dies jedoch getan hätte und die Rechtsvorgängerin der Beklagten sowie die Schiedsstelle untätig geblieben wären, würde dies die beantragte Feststellung nicht rechtfertigen, weil § 9 Gemeinsames Mitarbeitergesetz die Durchführung des "Klärungsverfahrens" nicht zur Wirksamkeitsvoraussetzung einer Kündigung erhoben hat.
- 30 c) Ebensowenig läßt sich ein Verstoß gegen Treu und Glauben ( § 242 BGB ) daraus ableiten, daß der streitigen Kündigung keine vergebliche Abmahnung mit dem Hinweis vorausging, der Kläger gefährde mit seinem Verhalten den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Das Erfordernis einer vergeblichen Abmahnung ist im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes Ausfluß des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit (vgl. BAG 10. November 1988 - 2 AZR 215/88 - AP KSchG 1969 § 1 Abmahnung Nr. 3 = EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 18) und Bestandteil des Kündigungsgrundes (vgl. BAG 18. Dezember 1980 - 2 AZR 1006/78 - BAGE 34, 309, 322 [BAG 18.12.1980 - 2 AZR 1006/78] ; KR-Fischermeier aaO Rn. 284 mwN). Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit insoweit nur im Rahmen des normierten Kündigungsschutzes Bedeutung zukommt (vgl. Beckerle Die Abmahnung Rn. 178 ff. ; KR-Fischermeier aaO Rn. 276; Schaub NZA 1997, 1186; Stahlhacke/Preis/Vossen Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 7. Aufl. Rn. 195). Zwar könnte nach Treu und Glauben ( § 242 BGB ) eine vorherige vergebliche Abmahnung auch dann geboten sein, wenn sich der Arbeitgeber andernfalls mit der Kündigung in Widerspruch zu seinem bisherigen Verhalten setzen würde (vgl. BAG 29. Juli 1976 - 3 AZR 50/75 - AP KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 9 =

EzA KSchG § 1 Nr. 34; Beckerle aaO Rn. 9 f. ). Davon kann jedoch vorliegend keine Rede sein. Das Landesarbeitsgericht ist vielmehr bei der Würdigung des Verhaltens des Klägers unter dem Gesichtspunkt eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB zu dem Ergebnis gelangt, es habe sich um eine erhebliche Pflichtwidrigkeit gehandelt, die ihm insbesondere nach dem Schreiben des Superintendenten vom 18. Februar 1997 auch als solche erkennbar sein mußte. Revisionsrechtlich ist dies nicht zu beanstanden (vgl. zu dem nur eingeschränkten Prüfungsmaßstab die ständige Rechtsprechung zB BAG 13. April 2000 - 2 AZR 259/99 - AP BGB § 626 Nr. 162 = EzA BGB § 626 nF. Nr. 180 auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Nachdem die Rechtsvorgängerin der Beklagten gegenüber dem Kläger darauf gedrungen hatte, die aufgetretenen Differenzen nicht nach außen zu tragen, sondern konstruktiv intern zu erörtern, konnte er nicht davon ausgehen, die Kirchengemeinde werde seinen Leserbrief hinnehmen; vielmehr setzte er mit diesem bewußt seinen Arbeitsplatz aufs Spiel.

- 31** d) Daraus folgt zugleich, daß sich der Kläger hier trotz der 17jährigen Dauer seines Arbeitsverhältnisses nicht auf einen besonderen Vertrauensschutz berufen kann. Zutreffend weist die Revision darauf hin, daß nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts der durch die Generalklauseln vermittelte Grundrechtsschutz um so schwächer wirkt, je stärker die mit der Kleinbetriebsklausel geschützten Grundrechtspositionen des Arbeitgebers im Einzelfall betroffen sind (BVerfG aaO 179). Bei der Leitung der A. gemeinde und den Beschäftigten handelte es sich um ein kleines Team. Bei einem solchen geht auch das Bundesverfassungsgericht davon aus, daß es für Mißstimmungen und Querelen besonders anfällig ist. Wenn sich hier der Kläger den geäußerten Bitten, den entstandenen Konflikt nicht nach außen zu tragen, sondern zu einer konstruktiven internen Mitarbeit zurückzukehren, verschloß und statt dessen in einem Leserbrief an die Tagespresse Pfarramt und Kirchenvorstand unsachlich und massiv angriff, so handelte es sich dabei um eine nachhaltige Störung des Betriebsklimas und des Vertrauensverhältnisses, die in solch kleinen Verwaltungseinheiten einen besonderen Stellenwert haben (vgl. BVerfG aaO 177 f. ). Ein weiteres gedeihliches Zusammenwirken von Kirchenvorstand, Pfarrerin und dem Kläger im Dienste der Verkündigung des Glaubens stand unter diesen Umständen nicht mehr zu erwarten. Es ist verständlich, wenn sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten aus diesem durch den Kläger provozierten Dilemma im Wege der Kündigung des Arbeitsverhältnisses befreien wollte. Bei dem Schutz durch Generalklauseln geht es vor allem darum, Arbeitnehmer vor willkürlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen zu schützen (BVerfG aaO 179). Damit hat die streitige Kündigung nicht das geringste zu tun, sie war weder sitten- noch treuwidrig ( §§ 138 , 242 BGB ). Auch die Berücksichtigung des vom Kläger ursprünglich durch seine langjährige Mitarbeit erdienten Vertrauens in den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses führt in diesem Fall zu keinem anderen Ergebnis.

**32**

---

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.