

Kündigung: Im evangelischen Kindergarten gibt's keinen Buddha

Hat sich eine Erzieherin in einem evangelischen Kindergarten dazu verpflichtet, Organisationen zu meiden, deren „Grundauffassung und praktische Tätigkeit im Widerspruch zum kirchlichen Auftrag stehen“, so kann ihr gekündigt werden, wenn bekannt wird, dass sie Mitglied der „Universalen Kirche“ (einer Sekte, die Hinduismus und Buddhismus predigt) ist — auch wenn sie angibt, dass sich die Mitgliedschaft nicht auf ihre Arbeit auswirkt.

Quelle: Wolfgang Büser

Außerordentliche Kündigung; Fristlose Kündigung; Verhaltensbedingte Kündigung; Arbeitsverhältnis; Erzieherin; Kindergarten; Kirche; Glaube; Kündigungsgrund

Gericht: BAG

Datum: 21.02.2001

Aktenzeichen: 2 AZR 139/00

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2001, 25686

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Pforzheim - 24.02.1999 - AZ: 5 Ca 10/99

LAG Baden-Württemberg - 30.09.1999 - AZ: 21 Sa 33/99

Rechtsgrundlagen:

§ 626 BGB

§ 54 BAT

Fundstellen:

ARST 2001, 259

ARST 2001, 118 (Pressemitteilung)

AuR 2001, 356

AUR 2001, 356

BB 2001, 1854 (amtl. Leitsatz)

DB 2001, 2254

DVP 2001, 390

FA 2001, 123-124 (Pressemitteilung)

FAr 2001, 123-124

JAR 2001, 172

JR 2002, 132

JR 2002, 44

NVwZ 2001, 1453 (amtl. Leitsatz)

NWB 2001, 1545-1546

NZA 2001, 1136-1141 (Volltext mit amtl. LS)

PersR 2001, 353

SAE 2001, 335

ZMV 2001, 249-251

ZMV 2001, 83 (Pressemitteilung)

ZTR 2001, 526

BAG, 21.02.2001 - 2 AZR 139/00

Amtlicher Leitsatz:

Eine Arbeitnehmerin in einem evangelischen Kindergarten, die in der Öffentlichkeit werbend für eine andere Glaubensgemeinschaft auftritt und deren von den Glaubenssätzen der evangelischen Kirche erheblich abweichende Lehre verbreitet, bietet regelmäßig keine hinreichende Gewähr mehr dafür, daß sie der arbeitsvertraglich übernommenen Verpflichtung zur Loyalität gegenüber der evangelischen Kirche nachkommt. Ein solches Verhalten kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

In Sachen ...
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 2001
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Rost,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Fischermeyer,
die ehrenamtlichen Richter Beckerle und Piper
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. September 1999 - 21 Sa 33/99 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Pforzheim vom 24. Februar 1999 - 5 Ca 10/99 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die weiteren Kosten des Rechtsstreits.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Die 1964 geborene Klägerin (verheiratet, ein Kind) ist Mitglied der Römisch-Katholischen Kirche. Seit 12. Mai 1997 war sie als Erzieherin/Gruppenleiterin in einer Kindertagesstätte der Beklagten, der Evangelischen Kirchengemeinde P tätig, die regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Ihre Vergütung erfolgte nach Vergütungsgruppe V c BAT gemäß Einzelgruppenplan 21 der kirchlichen Vergütungsordnung § 22 Abs. 3 BAT und betrug zuletzt ca. 4. 200, 00 DM. Die Klägerin ist Mitglied der bei der Beklagten gebildeten Mitarbeitervertretung.

- 2 Gemäß § 2 b des Arbeitsvertrages der Parteien finden auf das Arbeitsverhältnis die Arbeitsrechtsregelungen über die Grundlage der Dienstverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evangelischen Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (AR-Grundlagen-DV) vom 9. April 1984 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Aus § 6 Abs. 3 dieser Arbeitsrechtsregelung ergibt sich für die Klägerin folgende Verpflichtung:

"Der Mitarbeiter ist zur Loyalität der Evangelischen Landeskirche gegenüber verpflichtet. Dies schließt die Mitgliedschaft und Mitarbeit in Organisationen aus, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit in Widerspruch zu dem Auftrag der Kirche stehen".

- 3 § 9 der AR-Grundlagen-DV lautet:

"Der Anstellungsträger kann das Dienstverhältnis durch Kündigung aus wichtigem Grund beenden, wenn der Mitarbeiter in grober und die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes erheblich beeinträchtigender Weise gegen die Pflichten eines kirchlichen Mitarbeiters im Dienst oder in der Lebensführung verstößt oder aus der Evangelischen Kirche austritt."

- 4 Eine entsprechende Regelung enthält § 9 des Arbeitsvertrages.

- 5 Mit Wirkung vom 26. Oktober 1998 wurde die Klägerin zur Wahrnehmung der Leitungsfunktion im Kindergarten der T-Gemeinde in P bis einschließlich 31. März 1999 abgeordnet. Dienstvorgesetzter war in dieser Zeit der Gemeindepfarrer der T-Gemeinde, Herr D.

- 6 Am 3. Dezember 1998 erfuhr die Beklagte durch einen anonymen Hinweis, daß die Klägerin Mitglied der "Universalen Kirche/Bruderschaft der Menschheit" ist. Sie hatte für diese sogenannte "Primary-Lessons" durchgeführt. Auf einem Anmeldungsschreiben für diese "Grundkurse für höheres geistiges Lernen" am 27. Februar 1998 in Karlsruhe war die Klägerin als Ansprechpartnerin benannt worden.

- 7 Auf ihrer Internet-Homepage präsentiert sich die Universale Kirche unter anderem wie folgt:

"Wer sind wir?"

Wenn wir die großen Religionen in ihrem Ursprung miteinander vergleichen, stellen wir fest, daß sie in den wesentlichen Punkten, das heißt in dem, was sie dem Menschen als Wahrheit vermitteln wollen, übereinstimmen. Es gibt einen gemeinsamen Nenner, eine Urwahrheit, universelle Gesetze, nach denen alles Leben auf diesem Planeten Erde funktioniert. Die großen Lehrer der Menschheit wie Krishna, Gautama Buddha, Jesus Christus, Franz von Assisi, Lao Tse, Mohammed, Zarathustra usw. haben stets versucht, ihrem Volk diese Wahrheit in der Sprache, die für das jeweilige Volk verständlich war, zu übermitteln.

Die Universale Kirche anerkennt, respektiert und lehrt diese universellen Gesetze, welche die Grundlage aller Religionen bilden. Ihre Mitglieder bemühen sich, in Übereinstimmung mit diesen göttlichen Gesetzen, die unveränderlich, immer und überall gültig sind, zu leben. Der wissenschaftliche Zweig der Universalen Kirche, das Weltfundament für Natur-Wissenschaft dient dem Schutz und dem Wohlergehen allen Lebens auf der Erde.

Die Universale Kirche, deren Mitglieder als solche die "Bruderschaft der Menschheit" bilden, hat sich zum Ziel gesetzt, diese Wahrheiten und ihre Anwendung im täglichen Leben allen Menschen ohne Ausnahme, egal welcher Rasse, Hautfarbe oder Religion, zugänglich zu machen.

Was lehren wir?

Die zentrale Lehre der Universalen Kirche beinhaltet den Glauben an einen allmächtigen Gott. Gott durchdringt alles und ist überall enthalten. Die Existenz Gottes wird durch die Worte ICH BIN ausgedrückt, die schon in der Bibel im Alten Testament (z. B. 2 Mos 3, 14) als Synonym für Gott stehen. Gott ist sowohl männlich als auch weiblich. Eigenschaften und Aspekte Gottes sind u. a. Frieden, Freude, Harmonie, Freundschaft, Gnade, Mitgefühl, Verständnis, Freiheit, Reinheit. Der Mensch ist Teil von Gott und hat durch den freien Willen, der ihm im Gegensatz zu den Tieren und Pflanzen gegeben ist, Verantwortung für die gesamte Schöpfung. Diese umfaßt neben dem Reich der Menschen die Reiche der Engel, Tiere und Elementarwesen.

Das Christusbewußtsein jedes Menschen stellt die Verbindung zu Gott her; deshalb ist jede Religion, die diese Verbindung sucht, als christlich anzusehen. Indem der Mensch sich getrennt von Gott sieht und seinen menschlichen Willen durchsetzt, schafft er die unübersehbaren weltweiten Probleme. Denn "getrennt" von Gott verkennt der Mensch, daß auch sein Leben unabänderlichen, kosmischen Gesetzen unterworfen ist (auch bekannt als Naturgesetze; ein Beispiel ist das Gesetz von Ursache und Wirkung). Aus den Gesetzen leitet sich auch die unumstößliche Tatsache der Reinkarnation ab. Raum und Zeit existieren nur in der menschlichen Vorstellung und sind letztendlich Illusion. Alles ist Eins.

Was wollen wir?

Die Zielsetzung der Universalen Kirche ist die Verankerung der Kirche des Universums auf Erden.

Darunter verstehen wir eine Kirche, die auf den Grundgesetzen des Universums basiert, vor allem auf der Liebe, und stark ist durch die Menschen, die ihre Verantwortung gegenüber allem Leben wahrnehmen. Auf dieser Basis der Liebe kann kein Vorurteil, keine Intoleranz oder Diskriminierung bestehen. Diese Gesetze sind der Ausdruck der Gegenwart Gottes in Seiner Schöpfung. Sie verlangen, daß jedem Lebewesen als göttlichem Geschöpf begegnet wird und ein tiefer Respekt gegenüber allem Leben herrscht. Wird dies im täglichen Umgang bewußt als ein integrierender Bestandteil jeder Handlung anerkannt, können wir die Erde und ihre Bewohner durch unser Tun wieder heilen.

Woher kommen wir?

Eine universale Kirche, die also alles umfaßt, wurde bereits vor etwa 2000 Jahren von Jesus Christus und später von anderen vorhergesehen. Leider konnte sie bis heute nicht verwirklicht werden. Die Universale Kirche arbeitet daran, dieses Ziel für die ganze Menschheit zu erreichen.

Die jüngere Geschichte der Universalen Kirche knüpft an das Werk der 1831 geborenen Helena Petrovna Blavatsky an. Schon die von ihr gegründete Theosophische Gesellschaft hatte unter anderem das Ziel, den Kern einer universellen Bruderschaft der Menschen ohne Unterschied von Rasse, Religion, Geschlecht, Kaste und Farbe zu bilden. Frau Blavatsky wurde von östlichen Meistern ausgebildet und durch göttlichen Kontakt von der geistigen Welt begleitet. Nachfolger der Theosophischen Gesellschaft mit unmittelbarem Kontakt zu den Aufgestiegenen Meistern waren die ICH BIN-Bewegung, die Brücke zur Freiheit und die Neuzeitkirche des Christus.

1981 gründete The Most Rev. Peter W. Leach-Lewis, SF, DCh auf dieser Grundlage die 'Bruderschaft der Menschheit', die nun das Fundament für eine wirklich UNIVERSALE Kirche baut.

Welchen Weg gehen wir?

Die Universale Kirche hat sich verpflichtet, eine Brücke in die geistige Welt zu bauen, über die alle Menschen auf der Erde in die Einheit mit ihrer eigenen Göttlichkeit gelangen können. Um diese Brücke in die geistige Welt benützen zu können, braucht es die Bereitschaft zu lernen und die bewußte Anstrengung, das Gelernte im täglichen Leben umzusetzen.

Wir wenden uns an jene Menschen, die offen sind für höheres geistiges Wissen. Was wir von unseren Lehrern erhalten geben wir weiter

- an Nichtmitglieder durch Seminare, Kurse und Vorträge mit dem Angebot, ein Mitglied der Universalen Kirche zu werden;

- an Mitglieder in Form von Gottesdiensten, Aus- und Weiterbildung sowie durch private Meisterlehren.

Im Laufe dieser Lern- und Lehrprozesse üben wir im Einklang mit dem Göttlichen zu denken, zu fühlen, zu reden, zu handeln und somit in göttlicher Fülle und Schönheit zu leben.

Wer kann Mitglied werden?

Ein Mitglied der BRUDERSCHAFT DER MENSCHEN zu sein, bedeutet, Zugang zu den höchsten Lehren zu erhalten, die derzeit der Menschheit zur Verfügung stehen.

. . .

Der Zutritt zur Universalen Kirche steht jedem Menschen ab dem 14. Lebensjahr frei. Es ist nicht erforderlich, daß ein Mitglied aus seiner Glaubensgemeinschaft austritt.

Übrigens: Die finanzielle Verpflichtung beschränkt sich auf den symbolischen Betrag von \$ 12. -/Jahr. Alle Aktivitäten der Universalen Kirche werden ausschließlich durch freiwillige Gaben finanziert."

- 8** Die Mitglieder der Universalen Kirche - so auch die Klägerin - bestätigen ihre Mitgliedschaft durch eine für jedes Jahr neu zu unterschreibende Verpflichtungserklärung. Diese wurde durch die Klägerin unstreitig auch für die Jahre 1998 und 1999 unterschrieben.
- 9** Am 14. Dezember 1998 fand eine Anhörung der Klägerin statt, an welcher ua. die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung teilnahm. Dabei wurde die Klägerin über ihre Zugehörigkeit zur Universalen Kirche und daraus resultierende Loyalitätskonflikte zu ihrem Arbeitgeber befragt. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses lehnte sie ab.
- 10** Am 15. Dezember 1998 erfolgte eine Erörterung im Sinne des § 45 Abs. 1 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG), an welcher neben den Vertretern der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung auch die Klägerin teilnahm. Zu Beginn der Erörterung wurde der Klägerin ein Schreiben vom 15. Dezember 1998 ausgehändigt, in welchem ihre Abordnung an den Kindergarten der T-Gemeinde mit sofortiger Wirkung aufgehoben und sie wieder auf die Stelle einer Springerin beim Diakonischen Werk P eingesetzt wurde. Im Anschluß daran wurde die Klägerin erneut über ihre Mitgliedschaft in der Universalen Kirche befragt und deren Vereinbarkeit mit ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen erörtert. Außerdem kam die Abhaltung von Lehrveranstaltungen für die Universale Kirche durch die Klägerin zur Sprache. Die Frage nach einer Lösung von der Universalen Kirche hielt die Klägerin für nicht relevant.
- 11** Die Mitarbeitervertretung stimmte noch am 15. Dezember 1998 der von der Beklagten beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses einstimmig zu.

- 12** Mit Schreiben vom 16. Dezember 1998 sprach die Beklagte die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung einer sozialen Auslaufzeit zum 31. Dezember 1998 aus. Hiergegen reichte die Klägerin am 7. Januar 1999 Kündigungsfeststellungsklage beim Arbeitsgericht P ein.
- 13** Die Klägerin hält die Kündigung für unwirksam und macht geltend, sie habe nicht in grober und die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes erheblich beeinträchtigender Weise gegen die Pflichten einer kirchlichen Mitarbeiterin verstoßen. Sie bekenne sich als Mitglied der Katholischen Kirche gegenüber der Evangelischen Landeskirche als loyale und engagierte Christin. Ihre Mitgliedschaft in der Universalen Kirche habe sie bislang unter Berufung auf ihre Religions- und Glaubensfreiheit ohne Widerspruch vor allem außerhalb ihrer Tätigkeit bei der Beklagten wahrgenommen und diese nicht mit den ihr obliegenden erzieherischen Pflichten verknüpft. Keinesfalls habe sie Lehren, Ansichten und Unterweisungsmethoden der Universalen Kirche in den Kindergarten getragen. Die von der Beklagten insoweit geschilderten Vorfälle seien falsch dargestellt. Es habe keine 15-minütige Augenfixierung gegeben. Der Vortrag der Beklagten zur Lehre und den Aktivitäten der Universalen Kirche sei tendenziös. Bei der Mitgliedschaft in der Universalen Kirche handele es sich um eine freiwillige Mitgliedschaft, der Austritt sei jederzeit durch schriftliche Erklärung möglich. Die Universale Kirche sei keine Sekte, sondern eine unter dem Schutz des Grundgesetzes stehende, als gemeinnütziger, allgemeiner Verein organisierte religiöse Glaubensgemeinschaft, die satzungsgemäß durch Abhalten von Gottesdiensten, Bibellesungen und Informationsdiensten die Religion fördere. Schließlich rügt die Klägerin Mängel in der Beteiligung der Mitarbeitervertretung; die angeblich von ihr in der praktischen Arbeit im Kindergarten angewandten Lehren und Ansichten der Universalen Kirche seien der Mitarbeitervertretung gegenüber nicht erwähnt worden.
- 14** Die Klägerin hat beantragt
- festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung vom 16. Dezember 1998 aufgelöst worden ist.
- 15** Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages vorgetragen, die Klägerin habe aufgrund ihrer aktiven Mitgliedschaft in der Universalen Kirche/Bruderschaft der Menschheit gegen die ihr der Evangelischen Kirche gegenüber obliegende Loyalitätsverpflichtung verstoßen. Der Gründer der Universalen Kirche werde in einer Einladung zu einem Seminar als göttlicher Repräsentant und Weltbotschafter für die Große Weiße Bruderschaft angekündigt. Er selbst meine unter sinniger Aufnahme seines Vornamens und mit sehr freier Interpretation von Matthäus 6, 18: "Ich bin Peter, mein Bekenntnis ist Eckstein für den christlichen Glauben; ein Fels der Stärke. . . ". Zwischen den Lehren der Universalen Kirche und der Evangelischen Kirche bestünden zahlreiche Widersprüche. So vertrete die Universale Kirche den Grundsatz der Reinkarnation, der der Einmaligkeit und Würde des Menschen als Geschöpf Gottes widerspreche. Wer die Verpflichtungserklärung unterzeichne, zeige damit, daß er die Universale Kirche in ihrem Missionsstreben fördern und insoweit auch über andere Kirchen stellen wolle, zumal die Universale Kirche den Anspruch erhebe, die alleinige, das ganze Universum erfassende Kirche zu sein.
- 16** Die Klägerin sei nicht nur passives Mitglied der Universalen Kirche, sondern unterrichte und verbreite deren Lehre bei potentiellen Mitgliedern. Auch in ihrer täglichen Berufsausübung gegenüber den Kindern des Kindergartens Bstraße in P habe die Klägerin konkret Lehren und Ansichten sowie Unterweisungsmethoden der Universalen Kirche angewandt. Wenn sich ein Kind nicht nach den Regeln verhalten habe, habe es die Klägerin - ohne daß das Kind habe ausweichen dürfen - mit den Augen fixiert. Die Erzieherin K habe sich einmal bei einer Augenfixierung durch die Klägerin von einer Dauer von 15 Minuten eingeschaltet, wobei diese erwidert habe, sie sei durch einen "inneren Raum" mit dem Kind verbunden. Die Klägerin habe sich zu dem angesprochenen "inneren Raum" dahingehend geäußert, daß sie den Kindergarten in einen Meereskindergarten verwandeln wolle. Sie habe verschiedentlich darauf hingewiesen, daß jeder Mensch ein Licht in sich trage, das 90 Grad heiß sei, und die Kinder sich vor dem Licht im anderen verneigten. Bei einer Dienstbesprechung am 23. November 1998 im Kindergarten Bstraße, bei welcher es um den Aufbau eines Adventsweges gegangen sei, der am Ende der Adventszeit zur heiligen Familie mit Josef und

Maria habe hinführen sollen, habe sie die biblische Geschichte nicht vermitteln wollen. Ihrer Ansicht nach brauche das Geschehen vor 2000 Jahren nicht zu interessieren, da es nur auf die heutige Familie, in der jedes Kind lebe, ankomme. Jede Familie sei heilig. Man solle die Weihnachtszeit vielmehr unter das Thema stellen "Ein Kind verneige sich vor dem Licht des anderen". Die Klägerin habe überdies die Kündigung der Erzieherin K, der ihre Verhaltensweise mißfallen habe, betrieben.

- 17** Die Mitarbeitervertretung sei ordnungsgemäß vor Kündigungsausspruch beteiligt worden, wobei klar gewesen sei, daß die außerordentliche Kündigung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedurft habe. Sämtliche Unterlagen seien der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden, insbesondere die Unterlagen der Evangelischen Akademie Baden über die Universale Kirche und die Einladung der Universalen Kirche zu den "Primary-Lessons" mit der Klägerin in K. Über die konkreten Verhaltensweisen der Klägerin im Kindergarten habe die Mitarbeitervertretung nicht informiert werden können, da diese ihr, der Beklagten, bei Kündigungsausspruch noch nicht bekannt gewesen seien. Eine nachträgliche Information der Mitarbeitervertretung habe sie insoweit nicht für erforderlich gehalten, da dadurch das Abstimmungsverhalten der Mitarbeitervertretung nicht beeinflußt worden wäre.
- 18** Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- 19** Die Revision ist begründet. Die Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgelöst.
- 20** I.
- Das Landesarbeitsgericht hat - kurz zusammengefaßt - angenommen, die Klägerin habe aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei der Universalen Kirche/Bruderschaft der Menschheit gegen die ihr aus dem Arbeitsvertrag mit der Beklagten erwachsenden Loyalitätspflichten verstoßen und dieser Verstoß dauere noch an. Die Lehren und die Zielsetzung der Universalen Kirche ließen sich nicht mit den wesentlichen Glaubenssätzen und dem Selbstverständnis der Evangelischen Kirche vereinbaren. Mit ihrer Mitgliedschaft in der Universalen Kirche, ihrem offenen Bekenntnis zu dieser und ihren Erklärungen im Rahmen der Gespräche vom 14. und 15. Dezember 1998 biete die Klägerin keine Gewähr mehr dafür, daß sie sowohl in ihrer privaten als auch in ihrer dienstlichen Lebensführung unbedingt die Ideale der Evangelischen Kirche wahren werde. Trotzdem sei es der Beklagten im Kündigungszeitpunkt noch zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin bis zum Ablauf der sonst einschlägigen ordentlichen Kündigungsfrist weiter fortzusetzen. Nach dem eigenen Selbstverständnis der Beklagten habe die Klägerin nur eine einfache Pflichtverletzung begangen. Für eine außerordentliche Kündigung wäre aber eine grobe Loyalitätspflichtverletzung erforderlich gewesen, durch die die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in grober und erheblicher Weise beeinträchtigt werde. Eine solche stelle die Mitgliedschaft in der Universalen Kirche nicht dar. Soweit die Beklagte geltend mache, die Klägerin habe auch in ihrer täglichen Berufsausübung den Kindern des Kindergartens gegenüber konkret Lehren und Ansichten sowie Unterweisungsmethoden der Universalen Kirche angewendet, sei dieses Vorbringen mangels Anhörung der Mitarbeitervertretung hierzu als Kündigungsgrund nicht verwertbar. Auch eine Umdeutung der Kündigung in eine ordentliche Kündigung bzw. eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist zum 31. Januar 1999 scheide aus.
- 21** II.
- Dem folgt der Senat nicht. Die Revision rügt zu Recht eine Verletzung von § 626 BGB , § 54 Abs. 1 BAT .
- 22** 1.

Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß der Klägerin wegen ihrer Mitgliedschaft in der bei der Beklagten gebildeten Mitarbeitervertretung nur außerordentlich gekündigt werden konnte. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbaren Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG) vom 6. November 1992 idF. vom 6. November 1996, in der Evangelischen Kirche in Baden in Kraft aufgrund des Kirchlichen Gesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-AnwG vom 26. April 1994 idF. vom 17. April 1997), darf einem Mitglied der Mitarbeitervertretung nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen; die außerordentliche Kündigung bedarf dabei der Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 21 Abs. 2 Satz 1 und 2 MVG).

23 **2.**

Da § 21 Abs. 2 MVG über die Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung keine Regelung trifft, ist das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend davon ausgegangen, daß die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln über die Zulässigkeit außerordentlicher Kündigungen Anwendung finden. Nach § 626 Abs. 1 BGB und § 54 Abs. 1 BAT, auf den in § 9 des Arbeitsvertrages der Parteien verwiesen wird, kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

24 Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB bzw. des inhaltsgleichen § 54 Abs. 1 BAT durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 626 BGB Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen eine außerordentliche Kündigung sprechen, beachtet hat (ständige Senatsrechtsprechung vgl. ua. 4. Juni 1997 - 2 AZR 526/96 - BAGE 86, 95 [BAG 04.06.1997 - 2 AZR 526/96] und 11. März 1999 - 2 AZR 507/98 - AP BGB § 626 Nr. 149 = EzA BGB § 626 nF Nr. 176). Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht in allen Punkten stand.

25 **3.**

Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Klägerin schon durch ihre Mitgliedschaft bei der Universalen Kirche/Bruderschaft der Menschheit in erheblichem Maße gegen die ihr aus dem Arbeitsvertrag mit der Beklagten erwachsenden Loyalitätspflichten verstoßen hat und noch verstößt.

26 **a)**

Nach dem Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 (- 2 BvR 1718/83 ua. - BVerfGE 70, 138), dem das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung gefolgt ist (vgl. ua. BAG 18. November 1986 - 7 AZR 274/85 - AP GG Art. 140 Nr. 35 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 26; 24. April 1997 - 2 AZR 268/96 - AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 27 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 43), gewährleistet die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts den Kirchen, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen können sich dabei auch der Privatautonomie bedienen, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen und zu regeln. Auf dieses findet das staatliche Arbeitsrecht Anwendung; hierbei bleibt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wesentlich. Das ermöglicht es den Kirchen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen. Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich nach den von der verfaßten Kirche anerkannten Maßstäben. Dagegen kommt es weder auf die Auffassung der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtungen, bei denen die Meinungsbildung von

verschiedenen Motiven beeinflusst sein kann, noch auf diejenige breiter Kreise unter Kirchenmitgliedern oder etwa gar einzelner bestimmten Tendenzen verbundener Mitarbeiter an. Im Streitfall haben die Arbeitsgerichte die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen, soweit die Verfassung das Recht der Kirchen anerkennt, hierüber selbst zu befinden. Es bleibt danach grundsätzlich den verfaßten Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert, was spezifisch kirchliche Aufgaben sind, was Nähe zu ihnen bedeutet, welches die wesentlichen Grundsätze der Glaubenslehre und Sittenlehre sind und was als - gegebenenfalls schwerer - Verstoß gegen diese anzusehen ist. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine Abstufung der Loyalitätspflichten eingreifen soll, ist grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit. Liegt eine Verletzung von Loyalitätspflichten vor, so ist die weitere Frage, ob sie eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigt, nach den kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften der §§ 1 KSchG, 626 BGB zu beantworten. Diese unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne des Art. 137 Abs. 3 S 1 WRV umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungskompetenz.

27 b)

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß sich die Lehren und die Zielsetzung der Universalen Kirche nicht mit den wesentlichen Glaubenssätzen und dem Selbstverständnis der Evangelischen bzw. der Römisch-Katholischen Kirche vereinbaren lassen. An die tatsächlichen Feststellungen, auf denen diese Wertung beruht, ist der Senat mangels durchgreifender Gegenrügen der Klägerin nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden. Es läßt auch keinen Rechtsfehler erkennen, wenn das Landesarbeitsgericht etwa anhand der unterschiedlichen Einstellung zur Reinkarnation, zu den großen Lehrern der Menschheit und zu Missionsbestrebungen zu dem Ergebnis gelangt ist, zwischen den traditionellen Glaubenssätzen der Evangelischen Kirche einerseits und der Universalen Kirche andererseits lägen jedenfalls für erstere unüberbrückbare Abgründe.

28 Zu Unrecht macht die Klägerin in diesem Zusammenhang geltend, die Gemeinsamkeiten zwischen der Universalen Kirche und den traditionellen christlichen Glaubenslehren seien so groß, daß von einem Widerspruch nicht mehr gesprochen werden könne. Abgesehen davon, daß es in diesem Punkt entscheidend auf das Selbstverständnis der Evangelischen Kirche ankommt, erhebt die Klägerin insoweit keine Gegenrügen gegen die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. So wird etwa von ihr ausdrücklich eingeräumt, daß sich das Weltbild der Universalen Kirche in den vom Landesarbeitsgericht für wesentlich gehaltenen Punkten (Möglichkeit einer Reinkarnation und die Anerkennung von "Meistern anderer Religionen") von dem Weltbild der Evangelischen Kirche unterscheidet. Sie versucht nur mit wenig überzeugenden Argumenten ihre eigene Bewertung dieser Tatsachen an die Stelle der Bewertung durch das Landesarbeitsgericht zu setzen. Nach den vom Landesarbeitsgericht herangezogenen eigenen Verlautbarungen der Universalen Kirche wird von dieser beispielsweise Jesus Christus nur neben vielen anderen "Großen Lehrern der Menschheit" genannt und es wird ausgeführt, eine universale Kirche, wie sie von Jesus Christus "vorgesehen" worden sei, habe leider "bis heute nicht verwirklicht werden" können. Dieses und die anderen von den Vorinstanzen herangezogenen Zitate belegen eindeutig, ohne daß insoweit die Einholung eines Sachverständigengutachtens erforderlich gewesen wäre, daß die Grundauffassung und die Zielsetzung der Universalen Kirche mit der herkömmlichen Lehre der Evangelischen Kirche nicht zu vereinbaren sind.

29 c)

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß die Klägerin allein aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Universalen Kirche, zu der sie sich durch die Verpflichtungserklärungen und ihre Erklärungen in den Gesprächen vom 14. und 15. Dezember offen bekannt hat, keine Gewähr mehr dafür bietet, daß sie sowohl in ihrer privaten als auch in ihrer dienstlichen Lebensführung unbedingt die Ideale der Evangelischen Kirche wahren wird. Das Berufungsgericht hat ausgeführt, mit den Verpflichtungserklärungen habe die Klägerin vorbehaltlos die Lehren der Universalen Kirche anerkannt; sie habe ihr grenzenloses Vertrauen zu den Meistern der Weisheit und deren Lehren und

ihren unerschütterlichen Gehorsam gegenüber deren Wünschen in allen Angelegenheiten bekundet, die mit ihrer fortschreitenden geistigen Entwicklung verbunden seien; zugleich habe sie eindeutig erklärt, daß sie nach besten Kräften ihren Anteil leisten werde, um das Fundament zu errichten, auf dem sich die Universale Kirche erheben solle; durch das Gelöbnis, sich als gehorsame Schülerin von den Meistern der Großen Weißen Bruderschaft "das Fleisch gewordene Wort einträufeln" zu lassen, habe sie zugleich ihre Loyalitätsbereitschaft, die Glaubens- und Lehrsätze der Evangelischen Kirche uneingeschränkt zu vertreten, in Frage gestellt; in Glaubens- und Gewissensfragen könne man nicht zwei Herren reinen Herzens dienen. Das Landesarbeitsgericht geht dabei von den Loyalitätspflichten der Klägerin aus § 6 Abs. 3 und § 9 der AR-Grundlagen-DV und aus dem Arbeitsvertrag der Parteien aus; seine Ausführungen hierzu lassen keinen Rechtsfehler erkennen.

30 Wenn die Klägerin demgegenüber insbesondere aus dem nach ihrer Behauptung störungsfrei abgelaufenen Arbeitsverhältnis herleiten möchte, sie biete im privaten und im dienstlichen Bereich ihrer Lebensführung hinreichende Gewähr für die Einhaltung der Ideale der Evangelischen Kirche, so greift dies zu kurz. Das Landesarbeitsgericht hat aus den eigenen Verlautbarungen der Universalen Kirche das Gegenteil überzeugend hergeleitet. Soweit die Klägerin demgegenüber den Inhalt der "Verpflichtungserklärung" auf den Leitgedanken eines Glaubens an einen Gott, an Jesus Christus und den heiligen Franz von Assisi "verkürzen" möchte, wird dies dem wesentlich umfassenderen Inhalt dieser Erklärung, den das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat, nicht gerecht.

31 **4.**

Die Revision rügt aber zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung der Frage, ob die Klägerin gegen ihre der Beklagten gegenüber obliegenden Loyalitätspflichten verstoßen hat und dies nach § 626 Abs. 1 BGB, § 54 Abs. 1 BAT als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich geeignet ist, den Kündigungssachverhalt nicht vollständig bewertet hat, indem es entscheidend nur auf die Mitgliedschaft der Klägerin in der Universalen Kirche und ihr offenes Bekenntnis zu dieser Mitgliedschaft abgestellt hat.

32 a)

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Klägerin nicht lediglich Mitglied der Universalen Kirche war, sondern für diese sogenannte "Primary-Lessons" durchgeführt hat und in einem Anmeldungsschreiben für diese "Grundkurse für höheres geistiges Lernen" am 27. Februar 1998 in K als Ansprechpartnerin benannt worden ist; diese der Mitarbeitervertretung mitgeteilte Lehrtätigkeit der Klägerin für die Universale Kirche hat das Landesarbeitsgericht, wie die Revision zutreffend rügt, bei der Bewertung des Kündigungssachverhalts zu Unrecht nicht berücksichtigt. Die Klägerin war zur Loyalität der Evangelischen Kirche gegenüber verpflichtet. § 6 Abs. 3 AR-Grundlagen-DV weist ausdrücklich darauf hin, dies schließe die Mitgliedschaft und Mitarbeit in Organisationen aus, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit in Widerspruch zu dem Auftrag der Kirche stünden. Die aktive Mitarbeit in einer solchen Organisation, insbesondere die Verbreitung der Lehren dieser Organisation in der Öffentlichkeit, stellt einen erheblich gravierenderen Loyalitätsverstoß dar als die bloße, nach außen nicht in Erscheinung tretende Mitgliedschaft des Betreffenden in einer derartigen Organisation. Ziel der Universalen Kirche ist es, ihre Lehren, die zu den traditionellen Glaubenssätzen der Evangelischen Kirche nach deren Selbstverständnis in unüberbrückbarem Gegensatz stehen, zu verbreiten. Wer der Evangelischen Kirche zur Loyalität verpflichtet ist, verstößt in ganz erheblichem Maße gegen seine arbeitsrechtlichen Pflichten, wenn er, zudem verhältnismäßig ortsnah zu seiner Beschäftigungsstelle, öffentlich für Lehrveranstaltungen dieser anderen Kirche wirbt und solche Veranstaltungen auch durchführt. Erschwerend kommt hinzu, daß nach dem Inhalt des Protokolls über die Anhörung vom 14. Dezember 1998, dem die Klägerin nicht widersprochen hat (§ 138 Abs. 3 ZPO), die Klägerin sich auf entsprechende Vorhaltungen der Beklagten nicht etwa verpflichtet hat, die Abhaltung derartiger Lehrveranstaltungen in Zukunft zu unterlassen, sondern nur erklärt hat, "derzeit" halte sie keine "Primary-Lessons" ab. Gegenüber der bloßen Mitgliedschaft in der Universalen Kirche, für die sich die Klägerin auf ihre Gewissensfreiheit beruft, stellt ihre Lehrtätigkeit für diese Organisation ein

tendenzschädliches Verhalten dar, bei dem im Kündigungszeitpunkt auch von der Gefahr ausgegangen werden mußte, daß in Zukunft weitere derartige Verhaltensverstöße vorkommen würden.

33 Zu Unrecht versucht die Klägerin, die Bedeutung der von ihr durchgeführten "Primary-Lessons" herunterzuspielen. Soweit sie in der Revisionsinstanz vortragen läßt, diese Veranstaltungen hätten wegen ihrer geringen Teilnehmerzahl keine Außenwirkung gehabt, handelt es sich um nach § 561 Abs. 1 Satz 1 ZPO unbeachtliches neues Vorbringen in der Revisionsinstanz. Die Außenwirkung wird im übrigen schon dadurch belegt, daß für diese Veranstaltungen in der Öffentlichkeit geworben worden ist. Es trifft auch nicht zu, wie die Klägerin jetzt behauptet, daß die Beklagte bei ihrem Kündigungsentschluß auf die Durchführung der "Primary-Lessons" durch die Klägerin keinen gesteigerten Wert gelegt hat. Dem steht schon der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Inhalt der beiden Anhörungsgespräche entgegen: Nach den schriftlichen Protokollen sind in beiden Gesprächen die "Primary-Lessons" ausdrücklich erörtert worden. Im ersten Gespräch hat die Klägerin erklärt, derzeit halte sie keine "Primary-Lessons" ab. Im zweiten Gespräch wurde der Klägerin durch die Beklagte ausdrücklich vorgehalten, mit der Veranstaltung der "Primary-Lessons" übernehme sie selbst für die Universale Kirche Funktionen. Wenn die Klägerin auf die Vorhaltungen der Beklagten lediglich erklärt hat, "derzeit" halte sie keine "Primary-Lessons" ab und die Frage einer Lösung von der Universalen Kirche sei für sie "nicht relevant", so mußte die Art und Weise, wie die Klägerin trotz der Kündigungsandrohung auf ihrem Standpunkt beharrte, andere Möglichkeiten, den Konflikt ohne Kündigung (etwa durch eine Vereinbarung, keine "Primary-Lessons" mehr durchzuführen) zu lösen, von vornherein aussichtslos erscheinen lassen.

34 b)

Auch die Dauer der Bindung der Klägerin an die Universale Kirche ist in dem angefochtenen Urteil unberücksichtigt geblieben. Mit zunehmender Dauer und Integration der Klägerin in die Organisation der Universalen Kirche mußte sich der Konflikt zwischen den der Klägerin gegenüber der Evangelischen Kirche und den ihr gegenüber der Universalen Kirche auferlegten Loyalitätspflichten nach der Lebenserfahrung verstärken. Die Befürchtung der Beklagten, niemand könne in Gewissensdingen längere Zeit zwei Herren dienen und eine Auswirkung der Mitgliedschaft der Klägerin in der Universalen Kirche auf die konkrete Kindergartenarbeit sei zumindest bei zunehmender Dauer dieser Mitgliedschaft zu befürchten, leuchtet ein. Immerhin wirbt die Universale Kirche für ein am Ort des Kindergartens in P abzuhaltendes Seminar für "höheres geistiges Lernen" ua. mit dem Hinweis, es werde Zeit, daß die grundlegenden Gesetze und Weisheiten des Lebens wieder in Kindergärten, Schulen und an Universitäten bekannt gemacht würden. Es überzeugt nicht, wenn die Klägerin die Befürchtungen der Beklagten in diese Richtung allein mit dem Hinweis abtun möchte, Kindergartenkinder könnten religiöse Fragen nicht verstehen.

35 c)

Indem das Landesarbeitsgericht allein auf die Mitgliedschaft der Klägerin in der Universalen Kirche abgestellt hat, hat es auch unberücksichtigt gelassen, daß die Klägerin ihre damals schon bestehende Mitgliedschaft in dieser Organisation bei der Einstellung der Beklagten (offenbar bewußt) verschwiegen hat. Angesichts der für die Klägerin offensichtlichen Tendenz des Evangelischen Kindergartens, in dem sie eine Anstellung suchte, und der von ihr durch den Arbeitsvertrag zu übernehmenden weitreichenden Loyalitätspflichten der Beklagten gegenüber hätte es nahe gelegen, daß die Klägerin bei der Einstellung ihre Mitgliedschaft in der Universalen Kirche ehrlicher Weise angesprochen hätte, um zusammen mit der Beklagten eine Lösung für mögliche Loyalitätskonflikte zu finden. Die Beklagte wertet es mit einer gewissen Berechtigung als einen Vertrauensbruch der Klägerin, daß diese ihre langjährige Mitgliedschaft bei der Universalen Kirche, wenn sie sie schon bei der Einstellung verschwiegen hat, auch während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses geheim gehalten hat, obwohl sie später für die Universale Kirche sogar mit Lehrveranstaltungen an die Öffentlichkeit getreten ist.

36 d)

Das Verhalten der Klägerin bei den Anhörungsgesprächen vor Ausspruch der Kündigung hat das Landesarbeitsgericht zwar berücksichtigt, aber zu gering bewertet. Wenn die Klägerin, wie sie geltend macht, bis zu den Anhörungsgesprächen davon ausging, es bestehe kein nennenswerter Loyalitätskonflikt, so hätten sie jedenfalls die Vorhaltungen der Beklagten zu einem kooperativen Verhalten bewegen müssen, das die Basis für eine mögliche weitere Zusammenarbeit ohne größere Loyalitätskonflikte geschaffen hätte. Die starre Haltung der Klägerin und ihr Beharren auf ihrer einmal eingenommenen Position schlossen solche Möglichkeiten von vornherein aus und rechtfertigten die Prognose, bei einer Fortdauer des Arbeitsverhältnisses werde es zwangsläufig zu weiteren Loyalitätskonflikten kommen.

37 **5.**

Die vom Landesarbeitsgericht allenfalls ansatzweise vorgenommene Interessenabwägung mit dem Ergebnis, es sei der Beklagten im Kündigungszeitpunkt noch zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin bis zum Ablauf einer ordentlichen Kündigungsfrist weiter fortzusetzen, beruht danach schon auf dem Rechtsfehler, daß entscheidende Teile des Kündigungssachverhalts nicht berücksichtigt worden sind.

38 a)

Es kann dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht - was fraglich erscheint - rechtlich zutreffend aus § 9 des Arbeitsvertrages der Parteien in Verbindung mit der AR-Grundlagen-DV herleitet, nur qualifizierte Loyalitätspflichtverletzungen könnten eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen und die jahrelange, im Kündigungszeitpunkt fortgesetzte Mitgliedschaft einer kirchlichen Arbeitnehmerin in einer Organisation, zwischen deren Lehre und den traditionellen Glaubenssätzen der Evangelischen Kirche "unüberbrückbare Abgründe" liegen, stelle nach dem Selbstverständnis der Evangelischen Kirche lediglich eine einfache Loyalitätspflichtverletzung dar. Ausgehend von dem Selbstverständnis der Evangelischen Kirche, wie es in der AR-Grundlagen-DV und der dort in Bezug genommenen Grundordnung zum Ausdruck kommt, stellt es keine einfache Pflichtverletzung mehr dar, wenn eine kirchliche Arbeitnehmerin, die im kirchlichen Dienst verpflichtet ist, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen, gleichzeitig eine Lehre öffentlich vertritt, die zu der Lehre der Evangelischen Kirche in unüberbrückbarem Widerspruch steht.

39 b)

Jedenfalls hat das Landesarbeitsgericht, wie die Revision zutreffend rügt, nicht alle für die Interessenabwägung maßgeblichen Umstände berücksichtigt. Entscheidend zu Lasten der Klägerin fällt ins Gewicht, daß die Beklagte sich in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber den Eltern der Kindergartenkinder, die ihre Kinder regelmäßig bewußt in einen kirchlichen Kindergarten schicken, glaubwürdig verhalten muß. Deshalb ist schon die abstrakte Gefahr, daß die Kinder von einer Erzieherin im Sinne einer Lehre beeinflusst werden, die mit den Glaubenssätzen der Evangelischen Kirche nicht übereinstimmt, bei der Prüfung der Frage zu berücksichtigen, ob eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beklagte der Klägerin schon konkrete Vorkommnisse aus der Kindergartenarbeit zur Last legen kann. Auch die verhältnismäßig kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses und das jugendliche Alter der Klägerin mit entsprechend guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind in der Interessenabwägung nicht erkennbar berücksichtigt worden.

40 **6.**

Die aufgezeigten Rechtsfehler führen zu einer Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts. Der Senat konnte die Sache abschließend entscheiden (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO) und sich dabei die zu Lasten der Klägerin ausgefallene Interessenabwägung des Arbeitsgerichts zu eigen machen. Der Sachverhalt ist hinreichend aufgeklärt, durchgreifende Gegenrügen der Klägerin gegen die Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts liegen nicht vor und entscheidungserheblicher neuer Tatsachenvortrag nach einer Zurückverweisung ist nicht zu erwarten.

41 a)

Das Arbeitsgericht hat zu Lasten der Klägerin berücksichtigt, daß diese nicht nur passives Mitglied der Universalen Kirche ist, sondern überdies auch nach außen werbend für diese auftritt und selbst grundsätzlich sog. "Primary-Lessons" durchführt. Den Auftritt der Klägerin in der Öffentlichkeit hat es insbesondere deshalb als gravierenden Pflichtverstoß angesehen, weil die Klägerin mit ihrer Unterschrift unter die Verpflichtungserklärung eindeutig erklärt hat, sie wolle nach besten Kräften ihren Anteil leisten, um das Fundament zu errichten, auf welchem sich die Universale Kirche erheben solle, "siegreich, und dazu bestimmt, den höchsten Rang für ein dauerhaftes neues Zeitalter einzunehmen". Die Klägerin zeige damit, daß sie gewillt sei, die Universale Kirche in ihrem Missionsstreben zu fördern und über "andere" Kirchen zu stellen. Gegenüber dem daraus resultierenden Interesse der Beklagten an einer außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei zwar zu Gunsten der Klägerin zu berücksichtigen, daß sie ihrem Ehemann und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet sei; andererseits bestehe das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien jedoch erst eine relativ kurze Zeit. Insgesamt überwiege das Interesse der Beklagten an einer außerordentlichen Beendigung das Fortbestandsinteresse der Klägerin. Dabei könne dahinstehen, ob die Klägerin auch in ihrem dienstlichen Verhalten konkrete Lehren der Universalen Kirche benutzt habe.

42 b)

Dem folgt der Senat. Betreibt eine Evangelische Kirchengemeinde einen kirchlich ausgerichteten Kindergarten, so muß sie nach ihrem Selbstverständnis gegenüber der Öffentlichkeit und insbesondere gegenüber den Eltern der Kinder gewährleisten, daß die Erziehung in diesem Kindergarten nur durch Personen erfolgt, deren Loyalität gegenüber den Lehren der Evangelischen Kirche gewährleistet ist. Wer in einem solchen kirchlichen Kindergarten ein Arbeitsverhältnis beginnt und bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich auf die Loyalität gegenüber der Evangelischen Landeskirche verpflichtet wird, dem muß klar sein, daß er seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt, wenn er werbend für eine Organisation tätig wird, deren Lehre von den Lehren der Evangelischen Kirche in zahlreichen Punkten entscheidend abweicht und die ihrerseits erklärtermaßen beabsichtigt, sich "siegreich" zu erheben und "den höchsten Rang für ein dauerhaftes neues Goldenes Zeitalter einzunehmen". Dies gilt zumindest dann, wenn die betreffende Kirchengemeinde die Arbeitnehmerin in mehreren Gesprächen auf den bestehenden Loyalitätskonflikt hingewiesen hat, ohne daß die Arbeitnehmerin auch nur verbindlich erklärt hätte, in Zukunft wenigstens von einem Auftreten in der Öffentlichkeit zugunsten der anderen Organisation Abstand zu nehmen. Unter diesen Umständen war auch eine Abmahnung als gegenüber der Kündigung milderes Mittel zur Lösung des aufgetretenen Konflikts ersichtlich ungeeignet. Soweit sich die Klägerin ihrerseits auf ihre Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit nach Art. 4 Abs. 1 GG beruft, hat sie nicht das Recht, diese im Gegensatz zu ihren nach dem Arbeitsvertrag übernommenen Verpflichtungen in der von ihr praktizierten Art und Weise innerhalb eines Arbeitsverhältnisses mit einer anderen Religionsgemeinschaft zu verwirklichen. Auch die bloße Entbindung der Klägerin von der Kindergartenleitung war als milderes Mittel gegenüber einer Kündigung ersichtlich ungeeignet. Aus der Sicht der Beklagten und der Eltern der Kindergartenkinder konnte eine weitere Tätigkeit der Klägerin als - unbeaufsichtigte - Gruppenleiterin im Kindergarten nicht als geeignet angesehen werden, die absehbar auftretenden Probleme zu verringern. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin auch nur für die Dauer einer ordentlichen Kündigungsfrist war der Beklagten nach alledem, wie das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat, unzumutbar.

43 7.

Ob in den Fällen, in denen eine fristlose (oder mit einer gegenüber der ordentlichen Kündigungsfrist abgekürzten sozialen Auslaufrist ausgesprochene) Kündigung gegenüber einem Mitglied der Mitarbeitervertretung unwirksam ist, mit Rücksicht auf die lange Bindungsdauer - etwa in Anlehnung an die Senatsrechtsprechung zu tariflich unkündbaren Arbeitnehmern - eine außerordentliche Kündigung unter Gewährung einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist in Betracht zu ziehen ist (vgl. dazu KR-Etzel 5. Aufl. § 15 KSchG Rn. 22; Senat 10. Februar 1999 - 2 ABR 31/98 - BAGE 91, 30), um das Mitglied der Mitarbeitervertretung gegenüber einem

vergleichbaren, tariflich unkündbaren Arbeitnehmer auch nicht zu bevorzugen (vgl. § 78 Satz 2 BetrVG), braucht der Senat nicht zu entscheiden. Nach der zutreffenden Interessenabwägung des Arbeitsgerichts, die sich der Senat zu eigen macht, war das Fehlverhalten der Klägerin so gravierend, daß der Beklagten ihre Weiterbeschäftigung auch nur bis zum Ablauf einer "fiktiven" ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar war.

44 **8.**

Die Kündigung ist auch nicht wegen Verstoßes gegen § 21 Abs. 1, § 46 MVG unwirksam. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hierzu lassen keinen Rechtsfehler erkennen. Rügen werden von der Revision insoweit nicht erhoben. Insbesondere ist die Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte Maßnahme unter Vorlage entsprechender Schriftstücke (Unterlagen der Evangelischen Akademie Baden, Unterlagen über "Primary-Lessons") ausreichend informiert worden, es hat am 15. Dezember 1998 eine Erörterung im Sinne des § 45 Abs. 1 MVG stattgefunden und die Mitarbeitervertretung hat unter dem 15. Dezember 1998 gem. § 21 Abs. 2 MVG ihre Zustimmung zur Kündigung der Klägerin erteilt.

45 9. Auf die von der Beklagten nachgeschobenen Behauptungen über angebliche Aktivitäten der Klägerin für die Universale Kirche im Kindergarten und die sich daran anschließende Frage, ob hierzu die Mitarbeitervertretung nachträglich hätte angehört werden müssen, kommt es damit nicht mehr an.

46

Dr. Rost
Bröhl
Dr. Fischermeyer
Beckerle
Piper

Von Rechts wegen!

Verkündet am 21. Februar 2001