

# KANN ICH GEKÜNDIGT WERDEN, WENN...?

Die neue Grundordnung und ihre Auswirkungen  
auf das Vertragsverhältnis.

In Freiheit und Verantwortung –

Fachtag für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter in katholischen Einrichtungen.

## Verhaltensbedingte Kündigung – allgemeine Rechtsauffassung

2

- Die Kündigung ist aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers gemäß § 1 (II) Satz 1 KSchG sozial gerechtfertigt:
  - ▣ wenn der Arbeitnehmer eine Vertragspflicht erheblich - in der Regel schuldhaft - verletzt hat,
  - ▣ die zumutbare Möglichkeit einer anderen, zukünftigen störungsfreien Beschäftigung nicht besteht und
  - ▣ die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile billigenswert und angemessen erscheint

(BAG, Urt. v. 9.6.11 - 2 AZR 284/10 - NZA-RR 12, 12).

## Verhaltensbedingte Kündigung aufgrund der Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten

3

### □ **Altbetrachtung**

Bei der Abwägung der rechtlich geschützten Interessen der Vertragsparteien im Arbeitsverhältnis muss bei Kündigungen aus kirchenspezifischen Gründen dem Selbstverständnis der Kirchen ein besonderes Gewicht beigemessen werden (BVerfG, Beschl. v. 4.6.85 - 2 BvR 1718/83 - BVerfGE 70, 138).

### **Neubetrachtung**

Die Arbeitsgerichte haben zwischen dem **Recht der Arbeitnehmer auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens** (Art. 8 Europäische Menschenrechtskonvention [EMRK]) einerseits und den nach Art. 9 EMRK *Religionsfreiheit* und Art. 11 EMRK *Vereinigungsfreiheit* geschützten **Rechten der Religionsgemeinschaft** andererseits **abzuwägen**.

Dieses Abwägungsgebot folgt aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, bezogen auf kirchliche Arbeitnehmer (EGMR, Urt. v. 3.2.11-18136/02 - EZA BGB 2002 § 611 Nr. 17; EGMR, Urt. v. 23.9.10 - 425/03 - NZA 11, 277; EMGR, Urt. v. 23.9.10 - 1620/03 - NZA 11, 279),

deren Beachtung verfassungsrechtlich geboten ist (BVerfG, Beschl. v. 14.10.04 - 2 BvR 1481/04 - BVerfGE 111, 307).

Verhaltensbedingte Kündigung aufgrund der Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten

4

- Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht nach Art. 140 GG i.V. m. Art. 137 III WRV umfasst alle Maßnahmen:
  - die der Sicherstellung der religiösen Dimension
  - des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses und
  - der Wahrung der unmittelbaren Beziehung der Tätigkeit zum kirchlichen Grundauftrag dienen.
  
- Die inhaltliche Festlegung des kirchlichen Proprium (*Gesamtheit der Eigenschaften*) obliegt allein den Kirchen und ist als elementarer Bestandteil der korporativen Religionsfreiheit durch Art. 4 I, II GG verfassungsrechtlich geschützt (BVerfG, Beschl. v. 22.10.14 - 2 BvR 661/12 - juris).

## Verhaltensbedingte Kündigung aufgrund der Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten

5

- Die staatlichen Gerichte haben im Rahmen einer Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses der verfassten Kirche zu überprüfen:
  - ob eine Organisation oder Einrichtung an der Verwirklichung des kirchlichen Grundauftrags teilhat,
  - ob eine bestimmte Loyalitätsobliegenheit Ausdruck eines kirchlichen Glaubenssatzes ist und
  - welches Gewicht dieser Loyalitätsobliegenheit und einem Verstoß hiergegen nach dem kirchlichen Selbstverständnis zukommt.

- **Die staatlichen Gerichte haben unter dem Gesichtspunkt der Schranken des für alle geltenden Gesetzes eine Gesamtabwägung vorzunehmen, in der die - im Lichte des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen verstandenen – kirchlichen Belange und die korporative Religionsfreiheit mit den Grundrechten der betroffenen Arbeitnehmer und deren in den allgemeinen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen enthaltenen Interessen auszugleichen sind.**

Die widerstreitenden Rechtspositionen sind dabei jeweils in möglichst hohem Maß zu verwirklichen (BVerfG, Beschl. v. 22.10.14 - 2 BvR 661/12 - juris).

Stufen der Loyalitätsobliegenheiten (weltlich/staatsrechtliche Betrachtung)

6

□ **BAG, Urt. 20.11.12 -1 AZR 179/11**

Das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft verbindet alle am kirchlichen Auftrag Teilnehmenden, unabhängig davon, auf welcher vertraglichen Grundlage und in welcher Einrichtung sie tätig sind. Nach diesem theologisch geprägten Selbstverständnis verwirklicht die Arbeitsleistung in der Kirche und den ihr zugeordneten Einrichtungen ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt. Hieran wirken die Mitarbeiter durch ihre Tätigkeit ungeachtet ihres individuellen Glaubens oder ihrer weltanschaulichen Überzeugungen mit.

□ **BAG, Urt. v. 24.9.14 - 5 AZR 611/12**

Die in einem Arbeitsverhältnis mit dem Rechtsträger einer Einrichtung der Kirche stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen in unterschiedlicher Art zur Erfüllung dieses Auftrags bei.

## Stufen der Loyalitätsobliegenheiten. Erwartungen! (Katholische Betrachtung)

7

### □ **Kath. Mitarbeiter (Art. 4 I GrundO)**

Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie:

- die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten.
- Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich;
- dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

□ **Nicht kath. christliche Mitarbeiter (Art. 4 II GrundO)**

Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet:

- dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

□ **Nichtchristliche Mitarbeiter (Art. 4 III GrundO)**

Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.



## □ **Inhaltliche Anforderungen an die Gesamtheit der Mitarbeiter**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen.

(Art. 4 IV 1 Grundordnung)

Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

(Art. 4 IV 2 Grundordnung)

- Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 werden als schwerwiegend **bei allen Mitarbeitern** anerkannt, wenn:
  - schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen vorliegen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen  
(Art. 5 II 1 Nr. 1 lit. b Grundordnung)

## Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen. Teil II.

11

(zu Art. 5 II 1 Nr. 1)

- Konnte in der bisherigen Grundordnung allein das (Fehl-)Verhalten des Mitarbeiters ausschlaggebend sein für eine verhaltensbedingte Kündigung, so ist nunmehr erst dann von schwerwiegender Verfehlung zu sprechen, wenn:
  - ein erhebliches Ärgernis der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis aus dem (Fehl-)Verhalten entsteht oder
  - die Glaubwürdigkeit der Kirche dadurch beeinträchtigt wird.


**Daraus den Schluss zu ziehen, dass nunmehr Loyalitätsverstöße eher durch die Kirche hinzunehmen sein werden, ist m.E. ein gewagtes Unterfangen.**


**Auswirkung möglicher dienstgeberseitiger Duldung: Gefahr von Neid, Missgunst, Einforderung der Behandlung nach Recht und Billigkeit. Kann auch nach bereits längerer Duldung des Fehlverhaltens entstehen.**

**Je größer die Einbindung (institutionelle Rolle) in den Sendungsauftrag der Kirche, umso schneller ist das Ärgernis oder die Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der Kirche zu erklären.**

## Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen. Teil III.

12

- Nachfolgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 werden als schwerwiegend **bei allen Mitarbeitern** anerkannt:
  - das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder (Neu) **von Fremdenhass** ) ,
  - das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
  - die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften (Art. 5 II 1 Nr. 1 lit. d Grundordnung)

 Hier ist anzumerken, dass die katholische Kirche in Deutschland auch gesellschaftspolitische Gesinnung dann als schwerwiegender Verstoß bewertet, wenn ihre Mitarbeitenden sich öffentlich fremdenfeindlich positionieren – zumindest dann, wenn dies als Fremdenhass zu bewerten ist.

Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen. Teil IV.

13

- Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend **bei kath. Mitarbeitern** an:
  - ▣ Den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen;
  - ▣ das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

## Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen. Bewertungsschritte.

14

- Liegt eine schwerwiegende Loyalitätsobliegenheitsverletzung nach Art. 5 II GrundO (**für alle Mitarbeiter**) vor, hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab.
- Dabei ist dem Selbstverständnis der Kirche ein besonderes Gewicht beizumessen ohne jedoch, dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen dürfen.
- Angemessen zu berücksichtigen sind dienstnehmerseitig unter anderem:
  - ▣ das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung,
  - ▣ das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes,
  - ▣ das Alter, die Beschäftigungsdauer und
  - ▣ die Aussichten auf eine neue Beschäftigung.

Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen. Besondere Berufsgruppen.

15

- Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die **pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica** oder einer sonstigen schriftlich erteilten **bischöflichen Beauftragung beschäftigt** werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus.
  
- Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche (Art. 5 III GrundO)
  
- Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls diese als unangemessen erscheinen lassen.

## Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen/Kernaussage gerichtlicher Bewertung. Teil I.

16

- LAG Hamm, Urt. v. 14.6.13 - 10 Sa 18/13:
  
- „Dem Dienstgeber ist es nicht zumutbar, auf Dauer einen an der Verkündigung unmittelbar teilhabenden Arbeitnehmer einzusetzen, der in seiner persönlichen Lebensführung fortwährend die von ihm zu repräsentierenden Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre der Kirche nicht nur nicht beachtet, sondern (aufgrund des widersprüchlichen Verhaltens A.d.R) nicht anerkennt und deshalb die persönliche Eignung für die ihm übertragene Tätigkeit in keinem Fall hat.“
  
- „... Das gilt jedenfalls dann, wenn die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Arbeitgebers dadurch in besonderem Maß gefährdet ist, dass sich ein fortgesetztes ehebrecherische Verhältnis aus der maßgeblichen Sicht außenstehender Dritter gleichsam unter seinen Augen zumindest angebahnt hat und eine erhebliche verhaltensbezogene Komponente dadurch hinzutritt, dass der Arbeitnehmer wahrheitswidrige Erklärungen abgegeben und dadurch das Vertrauen in seine Person und das Verhältnis zu seinem Vorgesetzten und dem Arbeitgeber in einer Art zerstört hat, die auch eine dauerhafte Weiterbeschäftigung allein mit Aufgaben außerhalb der Verkündigung ausschließt.“



Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen/Kernaussage gerichtlicher Bewertung. Teil II.

BAG, Urt. v. 8.9.11 - 2 AZR 543/10 - NZA 12, 443

- „Den verfassten Kirchen bleibt überlassen zu bestimmen:
  - was die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, erfordert,
  - welches die zu beachtenden Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre sind und
  - welche Loyalitätsobliegenheiten aus kirchenspezifischen Gründen als schwerwiegend anzusehen sind.
- Die Entscheidung, ob und wie bei innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeitern eine Abstufung der Loyalitätsanforderungen greifen soll, ist ebenfalls grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit.“

## Stufen der Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen

18

- Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, muss der Dienstgeber:
  - ▣ durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt (Art. 5 I 1 GrundO).
  - ▣ Im konkreten Fall prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündig.) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen (Art. 5 I 2 GrundO).
- Als letzte Maßnahme (ultima ratio) kommt eine Kündigung in Betracht (Art. 5 I 3 GrundO).

Stufen der Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen/  
Kernaussage gerichtlicher Bewertung.

BAG, Urt. v. 24.4.96 - 2 AZR 74/95

- „Die Grundordnung für den kirchlichen Dienst ist Ausprägung des Prinzips der Verhältnismäßigkeit. Hat sich ein Arbeitgeber selbst gebunden, bei bestimmten Verletzungen der Loyalitätsobliegenheiten vor Ausspruch einer Kündigung zunächst mit dem Arbeitnehmer ein klärendes Gespräch zu führen, verletzt eine Kündigung, die der Arbeitgeber ausspricht, ohne ein solches Gespräch zu führen, regelmäßig den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und ist deshalb sozialwidrig.“

BAG, Urt. v. 16.9.99 - 2 AZR 712/98

- „Art. 5 I Grundordnung der Katholischen Kirche für den kirchlichen Dienst im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, wonach bei einer Verletzung der Loyalitätsobliegenheiten vor Ausspruch einer Kündigung mit der kirchlichen Mitarbeiterin bzw. mit dem kirchlichen Mitarbeiter ein klärendes Gespräch zu führen ist, enthält eine solche bindende Verfahrensnorm.“

## Bildung einer zentralen Stelle zu der Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung

20

- Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-) Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet (Art. 5 IV 1 GrundO).

### Besetzung:

- Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt (Art. 5 IV 2 GrundO).

### Aufgabe:

- Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen (Art. 5 IV 3 GrundO).

### Wirkung:

- Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung (Art. 5 IV 4 GrundO).